

Anhang (Band II)

Arbeitnehmerinnen im Betriebsrat – eine Ausnahme?

Hemmnisse für Frauen auf dem Weg ins Betriebsratsgremium und die
Umsetzung des § 15 Abs. 2 BetrVG bezogen auf Arbeitnehmerinnen
in ausgewählten Branchen in Schleswig-Holstein

Dissertation
zur Erlangung des Grades
Doktor der Wirtschaftswissenschaften
Dr. rer. pol. der Universität Flensburg

Vorgelegt von Antje Mohr

Gutachter:

Prof. Dr. Wenzel Matiaske,
Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

Prof. Dr. Gerd Grözinger,
Universität Flensburg

Antje Mohr, MBA, Cand. Merc. Int.
Lehmberg 17
24361 Groß Wittensee
Tel: 0177/ 77 80 230
E-Mail: antje.mohr@gmx.net

Verzeichnis der Anhänge

Anhang 2.1	Wesentliche Rechtssprechung zu § 15 Abs. 2 BetrVG, §§ 5 und 15 WO BetrVG.....	699
Anhang 3.1	Flyer zum 99. Internationalen Frauentag und zur BR-Wahl 2010 (eigene Darstellung, Februar 2010).....	709
Anhang 3.2	Frauen in der Gewerkschafts-/Arbeiterinnen- und Frauenbewegung – grobe geschichtliche Entwicklung und Eckdaten, eine Übersicht.....	711
Anhang 3.3	Wer waren diese Frauen – ein Abriss	713
Anhang 3.4	Flyer zum 100. Internationalen Frauentag für ein Versicherungsunternehmen in Norddeutschland	720
Anhang 4.1	Die Studien zu Hemmnissen und Barrieren für Frauen auf dem Weg in Führung bzw. in Führung – eine Übersicht.....	722
Anhang 4.2	Rechtliche Grundlagen für Verbote von Diskriminierungen und der Gleichstellung von Mann und Frau.....	734
Anhang 4.3	Grundzüge von Männerbünden, z.T. so auch im Management und Besonderheiten im Management.....	747
Anhang 7.1	Auswertung der deskriptiven Analyse	749
Anhang 8.1	Arbeitspapier zur qualitativen Befragung (Problemzentriertes Interview) – anonymisiert.....	760
Anhand 9.1	Übersicht zu den sozio-demographischen Daten.....	884

Anhang 2.1: Wesentliche Rechtsprechung zu § 15 Abs. 2 BetrVG, §§ 5 und 15 WO BetrVG

<p>ArbG Ludwigshafen (1) 8. Kammer 19.06.2002 8 BV 820/02 Beschwerde: 10 TaBV 743/02 LAG Mainz</p>	<p>Zusammensetzung des Betriebsrats nach Geschlechtern</p> <p>Zwingend gemeinsame Wahlen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für Kandidatinnen und Kandidaten (Rn. 27, Seite 4/9)</p> <p>Ermittlung der Sitze des Minderheitengeschlechts prozentual mit Aufrundung und nicht nach d'Hondt wegen der Abrundung in diesem Fall, halten § 5 WO BetrVG insoweit für nichtig (Leitsatz, Seite 1/9)</p> <p>„Mindestens“ in § 15 Abs. 2 BetrVG verlangt aber „stets eine Aufrundung zugunsten des Minderheitengeschlechts“ (Rn. 56, Seite 8/9, Zeile 21-22, Rn. 60, Seite 8/9)</p> <p>Verstoß gegen höherrangiges Recht (Rn. 16, Seite 3/9) => Wahlgleichheit Art. 38 Abs. 1 Satz 1 GG und Chancengleichheit aller Wahlbewerber (Rn. 34, Seite 5/9) Art. 3 Abs. 1 GG => Das Gericht ist aber nicht gänzlich von der Unverhältnismäßigkeit des § 15 Abs. 2 BetrVG überzeugt und daher keine Vorlage beim Bundesverfassungsgericht (Rn. 42, Seite 6/9) => „§ 5, nach dem die Sitze auf die Geschlechter nach dem d'Hondtschen Höchstzahlensystem verteilt werden sollen, so dass das Minderheitsgesetz oft nicht entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten ist, ist wegen Verstoßes gegen höherrangiges Recht unwirksam.“ (Rn. 61, Seite 8/9, Zeile 46-50) Eine von § 15 Abs. 2 BetrVG abweichende Regelung ist nämlich nicht erlaubt.</p>
<p>LAG Mainz 13.11.202 8 BV 820/02</p>	<p>Liegt nicht vor.</p>
<p>LAG Rheinland-Pfalz (2) 10. Kammer 13.11.2002 10 TaBV 743/02 Rechtsbeschwerde am BAG zugelassen.</p>	<p>Beschluss des ArbG Ludwigshafen wird abgeändert: Zurückweisung des Antrages und Abänderung mit folgendem Ergebnis:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Vertretung der Minderheit im BR entsprechend seinem prozentualen Anteil an der Belegschaft (§ 15 Abs. 2 BetrVG)2. Kein Verstoß gegen höheres Recht durch die Errechnung der Anzahl der dem Minderheitengeschlecht zustehenden Sitze nach d'Hondt (§ 5 WO BetrVG)

	<p>Anwendung des in § 5 WO BetrVG vorgeschriebenen d'Hondtschen Höchstzahlensystems (Rn. 26, Seite 4/5)</p> <p>§ 5 WO BetrVG verstößt nicht gegen höherrangiges Recht Mit Erlass dieser Vorschrift hat der Ordnungsgeber Gebrauch gemacht von der in § 126 Nr. 5 a BetrVG enthaltenen Ermächtigung, durch Rechtsverordnung u. a. die Verteilung der Sitze im Betriebsrat auf die Geschlechter zu regeln.“ (Rn. 27, Seite 4/5, Zeile 27-30)</p> <p>„Zwar kann die Anwendung des d'Hondtschen Systems, wie im vorliegenden Fall, dazu führen, dass das Geschlecht in der Minderheit weniger Sitze erhält als es seinem prozentualen Anteil an der Gesamtbelegschaft entspricht. Gleichwohl steht § 5 WahIO insoweit in Einklang mit § 15 Abs. 2 BetrVG.“ (Rn. 27, Seite 4/5, Zeile 35-39)</p> <p>„Der dort verwendete Begriff „zahlenmäßiges Verhältnis“ ist nämlich, auch im allgemeinen Sprachgebrauch, nicht gleichbedeutend mit dem Begriff „prozentualer Anteil“.“ (Rn 27, Seite 4/5, Zeile 42-44)</p> <p>„Nichts anderes ergibt sich aus dem in § 15 Abs. 2 BetrVG enthaltenem Wort „mindestens“. Dieses Wort enthält nämlich keine Vorgaben zur Ermittlung des zahlenmäßigen Verhältnisses.“ (Rn. 27, Seite 5/5, Zeile 1-3)</p>
--	--

Quelle: vgl. Juris – Das Rechtsportal, Hrsg. (2009); ArbG Ludwigshafen, 8. Kammer, 19.06.2002, 8 BV 820/02, Beschluss, 9 Seiten, recherchiert am 21.04.2009; vgl. Juris – Das Rechtsportal (2009); LAG Rheinland-Pfalz, 10. Kammer, 13.11.2002, 10 TaBV 743/02, Beschluss, 5 Seiten, recherchiert am 05.05.2009

<p>ArbG Bonn 4. Kammer 16.10.2002 4 BV 51/02</p>	<p>Betriebsratswahl – Minderheitengeschlecht</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. § 15 Abs. 2 BetrVG und § 15 Abs. 5 Ziff. 2 WO BetrVG sind nicht verfassungswidrig 2. § 15 Abs. 5 Ziff. 1 WO BetrVG, Auslegung: der Wahlvorstand ermittelt im ersten Schritt die Person mit der niedrigsten Höchstzahl, die nicht dem Minderheitengeschlecht angehört und nicht die Vorschlagsliste mit der niedrigsten Höchstzahl. <p>Zu 2. „Die Formulierung in Ziff. 1 ist auslegungsbedürftig. Die Umschreibung „mit der niedrigsten Höchstzahl“ kann sich sowohl auf den vor dieser Umschreibung stehenden Begriff „auf der Vorschlagsliste“ als auch auf den nach dieser Umschreibung stehenden Begriff „benannten Person“ beziehen.“ (Rn. 14, Seite 3/4, Zeile 37-40)</p> <p>Es soll auf die Entstehungsgeschichte abgestellt werden: „der Gesetzgeber ausweislich der amtlichen Begründung vorgesehen hat, dass der Wahlvorstand in einem ersten Schritt die Person mit der niedrigsten Höchstzahl ermitteln soll, die nicht dem Geschlecht in der Minderheit angehört.“ (Rn. 14, Seite 3/4, Zeile 43-45)</p>
--	--

	<p>Zu 1. Nicht verfassungswidrig Eine Übertragung des Grundsatzes der unmittelbaren Wahl aus Art. 38 GG auf die Bereiche des Arbeits- und Sozialwesens in ihrer streng formalen Ausgestaltung kann nicht ohne weiteres erfolgen. (Rn. 15, Seite 4/4)</p> <p>„Der Gesetzgeber hat mit der Einführung der Quotenregelung einem weiteren Grundrecht zur Geltung verholfen.“ (Rn. 15, Seite 4/4, Zeile 14-16) Art. 3 Abs. 2 GG: Der Staat hat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.</p> <p>Zwei Grundrechte treffen aufeinander. Der Gesetzgeber muss im Wege der praktischen Konkordanz einen Ausgleich schaffen. Er hat dabei einen Ermessensspielraum. „Dem Gericht ist nicht erkennbar, inwiefern der Gesetzgeber mit der Anordnung einer Sitzverschiebung bei Nichterreichen der Quote diesen Spielraum überschritten hat.“ (Rn. 15, Seite 4/4, Zeile 20-23)</p> <p>„Die Chancengleichheit bei der Wahl muss jedoch nicht nur zwischen den Listen ausgewogen sein, sondern auch zwischen den einzelnen Kandidaten.“ (Rn. 16, Seite 4/4, Zeile 35-37)</p>
--	---

Quelle: vgl. Juris – Das Rechtsportal, Hrsg. (2009); ArbG Bonn, 4. Kammer, 16.10.2002, 4 BV 51/02, Beschluss, 4 Seiten, recherchiert am 21.04.2009

<p>ArbG Berlin, 63. Kammer 16.10.2003 63 BV 6273/03</p>	<p>Nichtigkeit einer Betriebsratswahl, wegen Aufführung der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht im Wahlausschreiben, obwohl kein Geschlecht in der Minderheit war</p> <p>1. Ist kein Geschlecht in der Minderheit, dann stellt eine anderweitig lautende Feststellung im Wahlausschreiben eine unzulässige Beeinflussung der Wahl dar.</p> <p>Mindestsitze dürfen nicht gesondert aufgeführt werden. (Rn 30, Seite 3/7) (Belegschaft: 19 Frauen und 19 Männer) Es gibt schlicht kein Geschlecht in der Minderheit. (Rn 16, Seite 2/7) Keine Anwendung des § 15 Abs. 2 BetrVG (Rn 53, Seite 6/7)</p> <p>Wenn Mindestsitze im Wahlausschreiben aufgeführt werden, können Wählerinnen und Wähler dadurch massiv beeinflusst werden (Rn. 53, Seite 6/7)</p> <p>Nichtigkeit der Wahl: Verstoß gegen die allgemeinen Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Wahl, offensichtlicher, als auch ein besonders grober Fehler muss vorliegen (Rn 44, Seite 5/7) => schwerwiegender Fehler bei der Anwendung des § 15 Abs. 2 BetrVG unterlaufen (Rn 53, Seite 6/7)</p>
---	--

<p>ArbG Bayreuth, 4. Kammer, 20.08.2002, 4 BV 5/2002 Beschwerde: 9 (4) TaBV 48/02</p>	<p>Liegt nicht vor.</p>
<p>LAG Nürnberg, 9. Kammer, 18.08.2007, 9 (4) TaBV 48/02 Rechtsbeschwerde: 7 ARB 49/03</p>	<p>Liegt nicht vor.</p>
<p>BAG 7. Senat 10.03.2004 7 ARB 49/03</p>	<p>Betriebsratswahl – Leiharbeiter – Mindestsitzzahl für Minderheitengeschlecht</p> <p>Zu 1. „Arbeitnehmer, die nicht gewerbsmäßig oder im Wege der sog. Konzernleihe nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen werden, sind keine Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs im Sinne von § 9 BetrVG. Sie sind weder bei der für die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder maßgeblichen Belegschaftsstärken zu berücksichtigen, noch steht ihnen nach § 8 BetrVG das passive Wahlrecht zum Betriebsrat des Entleiherbetriebs zu.“ (Leitsatz, Seite 1/9)</p> <p>Die Minderheitensitze dürfen nach d’Hondt aber nicht verkehrt errechnet werden. (Orientierungssatz, Nr. 2, Seite 1/9)</p> <p>Die BR Wahl ist unwirksam. (Rn 13, Seite 4/9)</p> <p>Definition: „betriebsangehörige Arbeitnehmer“ ...“die in einem Arbeitsverhältnis zur dem Betriebsinhaber stehen und die in die Betriebsorganisation des Arbeitgebers eingegliedert sind.“ (Rn 17, Seite 5/9, Zeile 1-3)</p> <p>d.h. Leiharbeiter nach dem AÜG und auf Grundlage der Arbeitnehmerüberlassung in der Konzernleihe sind keine „betriebsangehörigen Arbeitnehmer“ im Sinne der Rechtsprechung</p> <p>Sie sind in ihrem aktiven Wahlrecht im entleihenden Betrieb eingeschränkt, § 7 Satz 2 BetrVG (Rn. 20, Seite 6/9)</p> <p>Den überlassenen Arbeitnehmern wurde zu Unrecht das passive Wahlrecht zuerkannt. (Rn. 26, Seite 7/9)</p> <p>⇒ „Aus diesem Gesamtzusammenhang der gesetzlichen Regelungen ergibt sich, dass mit „Wahlberechtigten“ in § 8 BetrVG nur die von § 7 Satz 1 BetrVG erfassten betriebsangehörigen Arbeitnehmer gemeint sind.“ (Rn 28, Seite 8/9, Zeile 13-16)</p> <p>Die überlassenen Arbeitnehmer sind bei der Anzahl, der zu wählenden Betriebsratsmitglieder maßgeblichen</p>

	<p>Belegschaftsstärke, nicht zu berücksichtigen. (Rn. 24, Seite 7/9)</p> <p>Aber: Konzernintern überlassene Arbeitnehmer werden sowohl vom Betriebsrat des Verleiherbetriebs als auch partiell von demjenigen des Entleiherbetriebs repräsentiert. (Rn 23, Seite 7/9)</p> <p>Zu 2: Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften im Sinne des § 19 Abs. 1 BetrVG liegt vor, wenn ein Minderheitensitz zu unrecht im Wahlausschreiben aufgeführt wird und dann auch noch bestimmt wird, dass die Wahl auf diesen Minderheitensitz fällt. (Orientierungssatz, Nr. 1, Seite 1/9)</p> <p>„Unabhängig von der Feststellung des Wahlergebnisses durch den Wahlvorstand war der Fehler im Wahlausschreiben geeignet, das Wahlergebnis zu beeinflussen.“ (Rn 34, Seite 9/9, Zeile 2-5)</p> <p>Die Ermittlung der Mindestsitzzahl für das Minderheitengeschlecht erfolgt gem. § 5 WO nach dem Grundsatz der Verhältniswahl, d.h. Nach dem d'Hondtschen Höchstzahlenverfahren.“ (Rn 31, Seite 8/9, Zeile 26-28)</p>
--	--

Quelle: vgl. Juris – Das Rechtsportal, Hrsg. (2009); BAG 7. Senat, 10.03.2004, 7 ARB 49/03, 9 Seiten, recherchiert am 21.04.2009

ArbG Weiden , 19.11.2003, 5 BV 6/03 S Beschwerde: 5 TaBV 54/03	Liegt nicht vor. Beschluss wurde geändert durch das LAG Nürnberg.
LAG Nürnberg , 5. Kammer 13.05.2004 5 TaBV 54/03	<p>Ermittlung eines Ersatzmitgliedes aus dem Geschlecht der Minderheit</p> <p>Der Beschluss des ArbG Weiden wird abgeändert: Zurückweisung mit folgendem Ergebnis:</p> <p>Ermittlung des Ersatzmitglieds bei Ausscheiden eines Mitglieds des „Geschlechts der Minderheit: Unabhängig davon, ob der Bewerberaustausch innerhalb einer Liste (§ 15 Abs. 5 Nr. 1 WO BetrVG) oder listenübergreifend § 15 Abs. 5 Nr. 2 WO BetrVG stattgefunden hat, ist der jeweils letzte Bewerberaustausch rückgängig zu machen. (Leitsatz, Seite 1/4)</p>

Quelle: vgl. Juris – Das Rechtsportal, Hrsg. (2009); LAG Nürnberg, 5. Kammer, 13.05.2004, 5 TaBV 54/03, 4 Seiten, recherchiert am 21.04.2009

ArbG Bonn , 5. Kammer, 18.12.2002 , 5 BV 52/02 Rechtsbeschwerde: 7 ARB 40/04	Liegt nicht vor.
LAG Köln , 3. Kammer 31.03.2004	Betriebsratswahl – Listensprung – Frauenquote – Verfassungswidrigkeit von § 15 Abs. 5 Nr. 2 der WahIO zum BetrVG

3 TaBV 12/03

**Rechtsbeschwerde:
7 ARB 40/04**

1. Die Wahlgrundsätze des Art. 38 Abs. 1 GG gelten auch für Betriebsratswahlen.
2. § 15 Abs. 5 Nr. 2 WO BetrVG stellt einen sachlich nicht gerechtfertigten Eingriff in die Wahlgrundsätze des Art. 38 Abs. 1 GG dar.
3. Die gesetzliche Vorgabe des § 15 Abs. 2 BetrVG zur Förderung des Minderheitengeschlechts ist für sich betrachtet verfassungsgemäß, denn im Wege der verfassungskonformen Auslegung sind weniger einschneidende Korrekturen als der Listensprung im Sinne von § 15 Abs. 5 Nr. 2 WO BetrVG möglich.
4. Hält das Gericht eine Vorschrift für verfassungsgemäß, muss es sie auch anwenden und kann den Rechtsstreit nicht ohne eingehende eigene Prüfung im Hinblick auf ein anderweitig anhängiges Normenkontrollverfahren aussetzen.

Antragsteller: Listensprung gem. § 15 Abs. 5 Nr. 2 WO BetrVG verletzt die Wahlrechtsgrundsätze Art. 38 Abs. 1 GG und ist daher verfassungswidrig (Rn. 6, Seite 3/10), weil keine allgemeine, unmittelbare, freie, gleiche und geheime Wahl vorliegt (Rn. 40, Seite 5/10) Der Listensprung aus § 15 Abs. 2 Nr. 2 WO BetrVG stellt einen doppelten Eingriff in die Wahlgrundsätze dar.

„Er verletzt sowohl den Grundsatz der Wahlgleichheit als auch den der Unmittelbarkeit der Wahl.“ (Rn. 47, Seite 7/10, Zeile 2-4)

Eingriffe in die Wahlgrundsätze sind insbesondere auf ihre Verhältnismäßigkeit zu prüfen. (Rn. 50, Seite 7/10)

Die Verhältnismäßigkeit ist nach Auffassung der erkennenden Kammer bei dem durch § 15 Abs. 5 Nr. 2 WO BetrVG den angeordneten Listensprung nicht mehr gewahrt.“ (Rn. 51, Seite 7/10, Zeile 47-49)

Art. 3 Abs. 2 GG regelt ein Förderungsgebot. (Rn. 52, Seite 7/10) Es gibt keinen Zweifel an der grundsätzlichen Sachgerechtigkeit einer Förderung des Minderheitengeschlechts auch bei Wahlen im Bereich der Betriebsverfassung. (Rn. 52, Seite 8/10)

„Die Reihenfolge der Listenbewerber muss im Vorhinein festgelegt sein und es darf keine nachträgliche Änderung der Reihenfolge oder Streichung einzelner Listenbewerber stattfinden.“ (Rn 42, Seite 6/10, Zeile 4-7)

Es geht nicht „um die Frage, ob ein Eingriff überhaupt vorgenommen werden darf, sondern allein darum, wie weitreichend er sein darf und ob weniger gravierende Eingriffe in ähnlich effektiver Weise ein Förderung des Minderheitengeschlechts bewirken können.“ (Rn. 54, Seite 8/10, Zeile 32-35) „vorzugswürdige Korrekturmittel“ (Rn. 55, Seite /10, Zeile 38)

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vorschlag: „Statt eines solchen Listensprungs erscheint es naheliegend, einen Geschlechtertausch ausschließlich listenintern vorzunehmen.“ (Rn. 53, Seite 8/10, Zeile 12-13) 2. Vorschlag: Festschreibung der Geschlechterquote bei der Listenaufstellung in einem frühen Stadium der Wahl, macht keine Nachkorrektur der Wahl erforderlich (Rn. 55, Seite 8/10)
<p>BAG 7. Senat 16.03.2005 7 ARB 40/04 Beschluss: Zurückweisung.</p>	<p>Betriebsratswahl – Geschlechterquote - Listensprung</p> <p>„Die Anordnung in § 15 Abs. 2 BetrVG, dass das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein muss, und der in § 15 Abs. 5 Satz 1 WO bestimmte Listensprung verstoßen weder gegen den aus Art. 3 Abs. 1 GG resultierenden Grundsatz der Wahlrechtsgleichheit, noch verletzen sie das durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Recht der Gewerkschaften auf Gewährung gleicher Wettbewerbschancen bei Betriebsratswahlen.“ (Leitsatz, Seite 1/12, Zeile 4-10)</p> <p>Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist nicht nur die in § 15 Abs. 2 BetrVG ... festgelegte Mindestquote für das Geschlecht in der Minderheit, sondern auch der zur Umsetzung dieser Regelung in § 15 Abs. 5 Nr. 2 WO BetrVG vorgesehene Listensprung verfassungsgemäß. (Rn. 28, Seite 6/12)</p> <p>„Danach tritt an die Stelle der auf der Vorschlagsliste mit der niedrigsten Höchstzahl benannten Person, die nicht dem Geschlecht in der Minderheit angehört, die in derselben Vorschlagsliste nach ihr benannte, nicht berücksichtigte Person des Geschlechts in der Minderheit (§ 15 Abs. 5 Nr. 1 WO). Enthält diese Vorschlagsliste keine Person des Geschlechts in der Minderheit, geht der Sitz auf die Vorschlagsliste mit der folgenden, noch nicht berücksichtigten Höchstzahl und mit Angehörigen des Geschlechts in der Minderheit über (§ 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO BetrVG)“ (Rn. 29, Seite 7/12, Zeile 6-13)</p> <p>Die Bestimmungen aus § 15 Abs. 2 BetrVG „verstoßen weder gegen Art. 3 GG und die Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, noch verletzen sie die durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Koalitionsfreiheit.“ (Rn. 32, Seite 7/12, Zeile 33-38)</p> <p>Nach Art. 2 Abs. 4 steht die Richtlinie aber Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen für Frauen in den Art. 1 Abs. 1 genannten Bereichen betreffen, nicht entgegen. (Rn. 52, Seite 11/12)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zusammensetzung des BR hängt nicht nur vom Stimmenverhältnis, sondern auch vom Geschlecht ab 2. Durchsetzung der Sitzverteilung kann zur Beeinträchtigung des aktiven Wahlrechts führen (ungleicher

Erfolgswert)

3. Beeinträchtigung des passiven Wahlrechts durch Bevorzugung eines Wahlbewerbers des Minderheitengeschlechts bei der Sitzverteilung (Rn. 38, Seite 8/12)

⇒ **„Diese Einschränkungen der formalen Wahlgleichheit sind jedoch im Hinblick auf die Funktion und die Aufgaben des Betriebsrats gerechtfertigt, da sie der Verwirklichung des Gleichberechtigungsgebots des Art. 3 Abs. 2 GG dienen.“** (Rn. 38, Seite 8/12, Zeile 51-54)

Zugang des Geschlechts in der Minderheit nicht nur erleichtern, sondern tatsächlich fördern. (Rn. 40, Seite 9/12)
„Durch die Mindestquote soll eine stärkere Repräsentanz der Frauen dort gewährleistet werden, wo sie in den Betrieben in der Minderheit sind.“ (Rn. 40, Seite 9/12, Zeile 22-23) und es soll sichergestellt werden, dass überall dort, wo sie bereits auf Grund ihrer starken Engagements in den Betriebsräten zahlenmäßig überrepräsentiert sind, dies auch in Zukunft möglich bleibt. (Rn. 40, Seite 9/12)

„Diese Regelung ist aus Sicht des Gesetzgebers geboten, weil der Betriebsrat mit den beruflichen Problemen von Frauen unmittelbar konfrontiert ist und er deshalb eine Schlüsselposition bei der Beseitigung von Nachteilen und der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern einnimmt.“ (Rn. 40, Seite 9/12, Zeile 26-30)

„Durch die Festlegung der Mindestquote für das Geschlecht in der Minderheit sollen Frauen die Möglichkeit erhalten, ihr Potenzial wirksamer in die Betriebsratsarbeit einzubringen und Einfluss insbesondere auf frauenspezifische Themen, wie z.B. Förderung der Gleichberechtigung, Förderung von Familie und Erwerbstätigkeit sowie Frauenförderpläne, zu nehmen.“ (siehe auch BT-Drucks. 14/5741 S. 37 zu Nr. 13) (hier: Rn. 40, Seite 9/12, Zeile 30-34)

„Bei einer zwingenden Repräsentanz durch Angehörige des eigenen Geschlechts im Betriebsrat ist jedenfalls in der Regel davon auszugehen, dass dessen Interessen bei der Betriebsratsarbeit wirksamer berücksichtigt werden können.“ (Rn. 40, Seite 9/12, Zeile 39-41) Im Einzelfall ggf. anders, aber generell von der Einschätzung des Gesetzgebers so gedeckt. (Rn. 40, Seite 9/12)

Listensprung: Eingriff in das passive Wahlrecht der hiervon Betroffenen; Beeinflussung des aktiven Wahlrechts durch die Beeinträchtigung der Erfolgswertgleichheit der abgegebenen Stimmen, ABER lediglich eine Korrektur des Wahlergebnisses; (Rn. 46, Seite 10/12) „Die Regelung über die Mindestquote für das Geschlecht in der Minderheit dient dazu, den Zugang von Frauen zum Betriebsrat nicht nur zu erleichtern, sondern auch tatsächlich durchzusetzen.“ (Rn. 48, Seite 10/12, Zeile 45-47) Die Regelung des § 15 Abs. 5 Nr. 2 WO BetrVG trägt diesem Umstand dadurch Rechnung, dass auf Grund des vorgesehenen Listensprungs Druck auf die Träger von

	<p>Wahlvorschlägen ausgeübt wird, die Vorschlagslisten zur Vermeidung von Nachteilen bei der Sitzverteilung den Vorgaben des § 15 Abs. 2 BetrVG anzupassen. (Rn. 48, Seite 10/12) Listensprung: kein unverhältnismäßiger Eingriff in den Grundsatz der Wahlgleichheit. (Rn. 41, Seite 9/12)</p> <p>Diese Regelungen (§ 15 Abs. 2 BetrVG, § 15 Abs. 5 Nr. 2 Satz 1 WO BetrVG) „können zwar zu einer Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts führen, weil das Geschlecht in der Minderheit unter Umständen stärker im Betriebsrat vertreten ist, als dies nach dem bei der Wahl erzielten Stimmenverhältnis der wäre. Diese Ungleichbehandlung ist jedoch durch das Gleichbehandlungsgebot des Art. 3 Abs. 2 GG gerechtfertigt.“ (Rn. 51, Seite 11/12, Zeile 14-18)</p> <p>Der angeordnete Listensprung kann die Wettbewerbschancen derjenigen Gewerkschaften beeinträchtigen, die keine ausreichende Anzahl von Kandidaten des Geschlechts in der Minderheit für die Vorschlagslisten gewinnen konnten. Zur Durchsetzung der Mindestquote für das Geschlecht in der Minderheit ist diese Einschränkung der Koalitionsfreiheit gerechtfertigt. (Rn. 55, Seite 12/12)</p>
--	---

Quelle: vgl. Juris – Das Rechtsportal, Hrsg. (2009); LAG Köln, 3. Kammer, 31.03.2004, 3 TaBV 12/03, 10 Seiten, recherchiert am 21.04.2009

Quelle: vgl. Juris – Das Rechtsportal, Hrsg. (2009); BAG 7. Senat, 16.03.2005, 7 ARB 40/04, 12 Seiten, recherchiert am 21.04.2009

<p>Hessisches LAG 9. Kammer 16.08.2007 9 TaBV 27/07 Rechtsbeschwerde:</p>	<p>Betriebsratswahl – Anfechtung – aktive und passive Wahlberechtigung – Personalgestellung – Arbeitnehmerüberlassung – Universitätsklinikum – Hessen</p> <p>Bei der Gestellung wissenschaftlichen Personals handelt es sich nicht um Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des AÜG (Orientierungssatz, Seite 1/9)</p>
<p>BAG 7 ARB 5/08</p>	<p>Hierzu gibt es noch keine Entscheidung. (Stand: 30.12.2009)</p>

Quelle: vgl. Juris – Das Rechtsportal, Hrsg. (2009); Hessisches LAG, 9. Kammer, 16.08.2007, 9 TaBV 27/07, 9 Seiten, recherchiert am 21.04.2009

<p>LAG Bremen 4. Kammer 05.09.2008 4 SA 110/08</p>	<p>Prozesskostenhilfe – neues Vorbringen – Darlegungs- und Beweislast beim Sonderkündigungsschutz nach § 15 KSchG</p> <p>„Ist eine Vorschlagsliste erschöpft, so ist das Ersatzmitglied derjenigen Vorschlagsliste zu entnehmen, auf die nach den Grundsätzen der Verhältniswahl der nächste Sitz entfallen würde. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte</p>
--	---

	Mitglied nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt, so bestimmt sich die Reihenfolge der Ersatzmitglieder unter Berücksichtigung des § 15 Abs. 2 BetrVG nach der Höhe der erreichten Stimmzahl.“ (Rn. 34, Seite 5/5, Zeile 16-21)
--	---

Quelle: vgl. Juris – Das Rechtsportal, Hrsg. (2009); LAG Bremen, 4. Kammer, 05.09.2008, 4 SA 110/08, 5 Seiten, recherchiert am 21.04.2009

ArbG Dortmund, 8.11.2007, 3 BV 81/07 Beschluss anhängig beim BAG: 7 ABN 81/09 *	Liegt nicht vor.
LAG Hamm (Westfalen) 10. Kammer 17.12.2008 10 TaBV 137/07 Keine Rechtsbeschwerde zugelassen.	Betriebsratswahl – Nichtigkeit – Anfechtbarkeit – Wahlfälschung – Nachprüfbarkeit des Stimmverhaltens der Wähler – eidesstattliche Versicherungen – Verwertbarkeit – Ermittlung der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht – Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer – Untersuchungsgrundsatz Die BR Wahl ist nichtig (Rn. 94, Seite 10/17), weil bei dem dreiköpfigen BR mindesten ein Sitz auf eine Frau entfallen wäre. (Rn. 116, Seite 13/17) Die Aussage, dass kein Sitz auf das Minderheitengeschlecht entfallen war unzutreffend, (Rn. 134, Seite 16/17) Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften; (Rn. 136, Seite 16/17) 28 männliche und 10 weibliche Arbeitnehmer/innen (Rn. 117, Seite 13/17) Nach d’Hondt wäre mindestens ein Sitz auf das Minderheitengeschlecht entfallen. (Rn. 134, Seite 16/17) Heimarbeiter (Rn. 127, Seite 15/17), Teilzeitbeschäftigte (Rn. 122, Seite 14/17) und Aushilfen (Rn. 125, Seite 14/17) zählen als beschäftigte Betriebsangehörige voll mit. Leiharbeiter zählen nicht mit, wenn sie noch keine drei Monate beschäftigt sind am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens und am Tag der Wahl. (Rn. 132, Seite 16/17)

Quelle: vgl. Juris – Das Rechtsportal, Hrsg. (2009); LAG Hamm (Westfalen), 10. Kammer, 17.12.2008, 10 TaBV 137/07, 17 Seiten, recherchiert am 21.04.2008

* **Sprungrevision:** Das ArbG leitet eine Sache an das BAG weiter.

Abweichend von dem üblichen arbeitsgerichtlichen Rechtsweg: Urteil > Berufung > Revision, kann das erstinstanzliche Gericht bei Anschein eines höherrangigen Rechts eine sog.

"Sprungrevision" verfügen, d.h. bei einem angenommenen Verfassungsverstoß oder Verstoß gegen EU-Recht kann es die nächst Instanz überspringen und mit einer sog.

"Normenkontrolle" die obersten Gerichte durch Vorlagenbeschluss auffordern konkrete Fragen nach der Konformität einer Rechtsnorm zu überprüfen.

Nach Beantwortung durch das oberste Gericht fällt es dann die Entscheidung auf Grundlage der dortigen Einschätzung. Die nachgehenden Instanzen sind dann an die Entscheidung des Verfassungsgerichts, des EuGH oder der Intern. Gerichtshofs für Menschenrechte quasi gebunden.

Da dieses Verfahren oftmals sehr langwierig ist, stehen Entscheidungen in den von dir aufgeworfenen Fragen wohl noch aus. Eine endgültige Prüfung war mir aber noch nicht möglich, da die Terminvorschau des BVerfG z.Zt. überarbeitet wird.

Anhang 3.1: Flyer zum 99. Internationalen Frauentag und zur BR-Wahl 2010 (eigene Darstellung, Februar 2010)

MITBESTIMMUNG IST GESCHÜTZT Kandidatinnen sind geschützt...

Das Betriebsverfassungsgesetz legt Rechte und Pflichten des Betriebsrats fest. Es verbietet dem Unternehmen, die Betriebsratswahl zu behindern oder zu beeinflussen. Es räumt dem Wahlvorstand, den Kandidatinnen und Kandidaten einen besonderen Kündigungsschutz ein (6 Monate). Es legt die Kosten der Wahl dem Unternehmen auf. Und es sorgt dafür, dass versäumte Arbeitszeiten im Zusammenhang mit der Wahl oder der Arbeit des Wahlvorstandes nicht vom Einkommen abgezogen werden (Freistellung).

...und ver.di unterstützt!

Auch ver.di lässt Sie nicht im Regen stehen! Wir stärken Frauen (und Männer), die einen Betriebsrat gründen wollen durch spezielle Schulungen, Arbeitsmaterialien und Beratungen bei Fragen rund um die Wahlen und auch nach der Wahl für die frischgebackenen Betriebsratsmitglieder.

ver.di kennt die juristischen Feinheiten und Fallen. Wenn die Geschäftsführung sich gegen Sie und die Wahlen richtet, dann bieten wir Rechtsschutz.

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an Ihren ver.di Bezirk vor Ort oder an das Landesbezirksfrauensekretariat: Koll. Antje Mohr unter antje.mohr@verdi.de oder telefonisch unter 0431/ 66 08 140.

**DAMIT DIE WAHL EIN ERFOLG WIRD:
Frauen: Sie sich für **Sich selbst** und Ihre **Kolleginnen** und Kollegen!**

Gute Arbeit, z.B. Arbeitszeitverkürzung oder -verlängerung, faire Eingruppierung, Datenschutz, ein guter Arbeitsplatz, die Arbeitsbelastung und -menge, Arbeitssicherung und Gesundheitsschutz, die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen:

Der Betriebsrat wacht darüber, dass die Arbeit menschlich bleibt!

Frauen in den Betriebsrat – damit die Arbeitswelt gerechter wird!

Jetzt wird Klartext geredet! Über gleiche Chancen beim Entgelt und beim beruflichen Fortkommen.

Der Betriebsrat kann selbst Vorschläge entwickeln, damit Frauen mit Männern im Beruf gleichziehen und Familie und Beruf bzw. Privatleben gut vereinbart werden kann.

Damit der Betriebsrat diese Aufgaben nicht vergisst, reklamieren Frauen ihren gerechten Anteil an den Mandaten.

Dafür steht ver.di und so schreibt es das Betriebsverfassungsgesetz in § 15 Abs. 2 vor!

V.i.s.d.P.: Antje Mohr, ver.di Landesbezirk Nord, Landesfrauensekretariat, Dänische Straße 3-9, 24103 Kiel, Februar 2010

Gute Arbeit:
Können Sie wählen

Betriebsratswahlen 2010

**Engagierte Betriebsrätinnen gesucht –
Frauen wählen ihre Betriebsrätin**



Internationaler Frauentag 2010



Gute Arbeit:

Können Sie wählen, aber...

...brauchen Sie nicht?

Der durchschnittliche Unterschied in der Höhe des Entgeltes liegt bei Männern und Frauen in Deutschland bei 23 %, d.h. Frauen erhalten für gleiche oder gleichwertige Arbeit 23 % weniger Gehalt als Männer. Können Sie auf rund ein Viertel Ihres Gehaltes verzichten?

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist kaum möglich, weil Ihre Arbeitszeiten nicht zu den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen passen?

Personalentwicklungsmaßnahmen sind in dem Unternehmen in dem Sie arbeiten mehrheitlich für Männer reserviert? Frauenförderung ist ein Fremdwort?

Das sind genau Ihre Themen?

Na dann...



Vertrauen ist gut,
Betriebsrat ist besser!

Den brauchen Sie doch!

Der Betriebsrat bestimmt mit bei der Ein-, Um- und Höhergruppierung! Der Betriebsrat kann z.B. einer Einstellung zustimmen, der Eingruppierung aber nicht. Sie ist dann nach zu verhandeln es muss wieder darüber abgestimmt werden.

Der Betriebsrat kümmert sich um die Lage und die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf damit Sie beides unter einen Hut kriegen!

Hier ist Ihr Betriebsrat zuständig! Er nimmt Einfluss darauf, dass Frauen und Männer auf der Karriereleiter gleich ziehen.

Dann lassen Sie sich aufstellen und wählen Sie Frauen in den Betriebsrat!

Betriebsrat: Engagement und Kompetenz für gute Arbeit

Wählen aber richtig!

Sie wissen, wie Sie leben und arbeiten wollen:

Mit oder ohne Kind, mit Mann, mit Frau oder solo. Sie stehen mit beiden Beinen im Leben.

Sie überblicken, was im Betrieb gut und was schief läuft. Und wenn es sein muss, scheuen Sie nicht vor Konflikten zurück.

Na dann...

Gute Arbeit können Sie wählen – Betriebsrat!

Warum sollten Sie es anderen überlassen, sich für Ihre Interessen und die ihrer Kolleginnen einzusetzen?

Gehen Sie wählen!
Besser noch:
Lassen Sie sich aufstellen!



Anhang 3.2: Frauen in der Gewerkschafts-/Arbeiterinnen- und Frauenbewegung – grobe geschichtliche Entwicklung und Eckdaten, eine Übersicht

- 1865** **Luise Otto** gründet den Allgemeinen Deutschen Frauenverein
- Organisation der Arbeiterinnen und Kooperation mit Sozialistinnen
 - Unterstützung der Gründung von Bildungsvereinen
 - Forderung sozialer Verbesserungen
 - Gesundheits- und Arbeitsschutzgesetze
- 1890** **Emma Ihrer** gibt erst „Die Arbeiterin“ dann „Die Gleichheit“ heraus
Clara Zetkin war bis 1917 Chefredakteurin
- 1914: 125.000 Abonnentinnen;
 - zentrale Plattform der proletarischen Frauenbewegung: Hintergründe, Fakten, vermittelt pol. Theorien, Positionen und Strategien

Clara Zetkin war sehr eng mit **Rosa Luxemburg** befreundet. Beide sind neben der Bewegung des Sozialismus vereint in antimilitaristischer Politik, die 1914 scheitert.

Zetkin sah einen Schwerpunkt ihrer Arbeit auch in der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen. Rosa Luxemburg konnte sich für diesen Weg nicht erwärmen und wollte diese Ziele durch die Verknüpfung unterschiedlicher kritischer Bereiche über politisch zu ergreifende Macht erreichen.*



**Quellenangabe zum Foto, siehe unten.

- 1890** Arbeiterinnen sind eine verlässliche Stütze der Bewegung, sie organisieren Frauenstreiks und Protestaktionen
Emma Ihrer ist als einzige Frau in der Generalkommission der Frauen Gewerkschaften dabei.
- 1892** Erster großer Gewerkschaftskongress (Halberstadt***), gemeinsame Organisation: Resolution von **Helma Steinbach**, hiernach sollte es auch Frauen ermöglicht werden, sich gewerkschaftlich gemeinsam mit Männern zu organisieren.****
- 1904** **Emma Ihrer, Marie Hofmann, Ida Altmann, Matha Tietz, Paula Thiede** sind dabei: Gründung der Frauenagitationskommission in Berlin
- „Man habe sich unabhängig zusammengeschlossen, weil die Männer die Beschlüsse der Gewerkschaftskongresse zur Arbeiterinnenfrage verschleppten“ („Die Gleichheit“)
- 1905** **Ida Altmann** ist die erste Arbeiterinnensekretärin und tritt ein schwieriges Amt an, die meisten Arbeiterinnen sind ungelernt und haben kaum Organisationserfahrung.
- Männer wehren sich gegen Frauen als Mitglieder in Einzelverbänden. Frauen gelten als lohndrückende Konkurrenz.**
- 1908** Die Vereinsgesetze verbieten Frauen bis 1908 eine politische Betätigung.

- 1909** Frauen ziehen sich aufgrund des „scharfen Gegenwindes“ aus den Ämtern zurück und treten nicht mehr öffentlich auf.
Gertrud Hanna wird neue Arbeiterinnensekretärin.
- 1916** **Gertrud Hanna** gründet die „Gewerkschaftliche Frauenzeitung“ als Alternative zur radikalen „Gleichheit“.
- 1919** Die Organisation von Arbeiterinnen ist zum letzten Mal Thema eines Kongresses des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB)
Mit der Demobilmachung werden Frauen systematisch aus den Betrieben verdrängt.
- 1933** Bis dahin gehen den Gewerkschaften viele enttäuschte, weibliche Mitglieder verloren.

Quelle: eigene Darstellung, vgl. Eberhardt, B. (2006); Meilensteine und zähes Ringen in Engelen-Kefer, U.; Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Hrsg.; Frau geht vor: Gleich gestellt. Doppelt stark! Sonderausgabe und Reader zum Internationalen Frauentag 2006, Info-Brief Nr. 6, Dezember 2006, Berlin, Seite 16;

*****engste Freundin**“ in Koszyk, K. (1988); Clara Zetkin – Weibliche Symbolfigur der Kommunisten, S. S. 93, Zeile 22-23; vgl. Haug, F. (2010); Rosa Luxemburg und die Kunst der Politik, S. 117

****Es zeigt Clara Zetkin (li.) und Rosa Luxemburg (re.)**. Foto: Kommunistischer StudentInnenverband, Hrsg.; <http://www.comunista.at/artikel/erinnerungen-an-clara-zetkin.html> vom 20.02.2011;

***vgl. Döll-Krämer, I.; Krämer, G.; Vesper, I. (1992); Sozialdemokratische Frauens- und Vertrauenspersonen in Altona vor 1914 – Ein Beitrag zur Geschichte der Frauenbewegung in Schleswig-Holstein in http://www.beirat-fuer-geschichte.de/fileadmin/pdf/band_07/Demokratische_Geschichte_Band_07_Essey05.pdf vom 19.02.2011 und in Demokratische Geschichte, Bd. 7, ISSN 0932-1632, S. 132;

****vgl. Steinbach, H. (1982); Gemeinsame Organisation: Resolution (I. Gewerkschaftskongress 1892) in Losseff-Tillmanns, G. (Hrsg.) 1982; Frau und Gewerkschaft, Fischer Taschenbuch Verlag GmbH, Frankfurt am Main, S. 55

Anhang 3.3: Wer waren diese Frauen – ein Abriss¹

Louise Otto

“(Louise Otto-Peters, Pseudonym *Otto Stern*; * 26. März 1819 in Meißen; † 13. März 1895 in Leipzig) Sie war Schriftstellerin und Mitbegründerin der deutschen Frauenbewegung und wurde die ‚Lerche des Völkerfrühlings‘ genannt. Ihre Verse waren von der Aufbruchstimmung des Vormärz getragen.“²

„Louise Otto verband dem Kampf um politische Gleichberechtigung der Frau mit der revolutionären Bewegung von 1848/49. Freiheit war für sie unteilbar, schloss ganz selbstverständlich das Recht der Frau auf Erwerb ein. An die Männer appellierte sie: ‚Vergessen Sie bei der Organisation der Arbeit die Frau nicht! [...] Vergessen Sie auch die Fabrikarbeiterinnen, Tagelöhnerinnen, Stickerinnen, Näherinnen usw. nicht!‘“³



Seit 1849 gab Louise Otto, später Louise Otto-Peters eine Frauen-Zeitung heraus, die nach nicht einmal zwei Jahren verboten wurde und sich der Sorgen der Arbeiterinnen annahm „Es hat unzählige Frauen aufgeweckt aus ihrem Halbschlummer und angeregt, ihr Teil zu fordern, und noch mehr, ihr Teil zu verdienen.“⁴ 1865 gründete sie in Leipzig den Allgemeinen Deutschen Frauenverein, der sich ein Programm gab⁵, wonach „alle der weiblichen Arbeit im Wege stehenden Hindernisse entfernt werden“⁶ sollten. (§ 1 des Programms des Allgemeinen Deutschen Frauenvereins)

Obgleich sie nie Mitglied der organisierten deutschen Arbeiterbewegung war, zählten sie deren Mitstreiterinnen zu einer der ihren, zumal sich die Sozialistinnen, u.a. Clara Zetkin, um dieselbe Klientel im Bereich der erwerbstätigen Frauen bemühten.⁷

Clara Zetkin sagte über Louise Otto-Peters: Sie „war eine der ganz wenigen Frauen in Deutschland, die mit voller Überzeugung den Kampf um die Gleichberechtigung ihres Geschlechts mit der revolutionären Bewegung von 1848/49 verknüpfen, wenn sie auch einzig und allein mit der Feder und ohne Dolch und Pistolen im Gürtel auftrat.“⁸

Foto: Wikipedia, Hrsg.; http://de.wikipedia.org/wiki/Louise_Otto-Peters vom 19.02.2011



Emma Ihrer

„(* 3. Januar 1857 in Glatz als *Emma Rother*; † 8. Januar 1911 in Berlin) war eine deutsche Politikerin und Gewerkschafterin.“⁹

„Mit Freude und Genugtuung begrüßen wir die nunmehr vorliegende erste Nummer der *Gewerkschaftlichen Frauenzeitung*. Große Aufgaben wird dies neue Blatt zu lösen haben. Seit die Vorläuferin der *Gleichheit*, die von Emma Ihrer im Jahre 1891 begründete *Arbeiterin*, zum erstem Male als Sprachrohr der gewerkschaftlichen Arbeiterinneninteressen erschien, ist sowohl die Zahl der industriell Beschäftigten Frauen als die Bedeutung der gewerblichen Frauenarbeit gewaltig gestiegen. Damals kämpften die Frauen noch um den Zutritt zum außerhäuslichen Erwerb, und selbst in den organisierten Arbeitskreisen war die Frage noch keineswegs allgemein geklärt, ob die Arbeiterin in der gleichen Organisation wie ihr männlicher Kollege

¹ **Zusammengestellt aus unterschiedlichen Quellen um einen Eindruck von den Frauen, ihren Gedanken und ihrem Wirken zu vermitteln. Informationen zu Martha Tietz waren leider nicht auffindbar.**

Anmerkung: es gibt noch viele weitere Frauen, die in der Arbeiterinnenbewegung aktiv waren und für Frauenrechte kämpften, es handelt sich hier um eine Auswahl und keinesfalls um eine abschließende Auflistung.

² Zitiert aus Wikipedia, Hrsg.; http://de.wikipedia.org/wiki/Louise_Otto-Peters vom 19.02.2011

³ Dertinger, A. (1988); Louise Otto Peters – Für das Recht der Frauen auf Erwerb, S. 44, Zeile 1-8

⁴ Dertinger, A. (1988); Louise Otto Peters – Für das Recht der Frauen auf Erwerb, S. 44, Zeile 12-15

⁵ vgl. Dertinger, A. (1988); Louise Otto Peters – Für das Recht der Frauen auf Erwerb, S. 44, S. 53-54

⁶ Dertinger, A. (1988); Louise Otto Peters – Für das Recht der Frauen auf Erwerb, S. 53 Zeile 24-25

⁷ vgl. Dertinger, A. (1988); Louise Otto Peters – Für das Recht der Frauen auf Erwerb, S. 44, S. 55

⁸ Dertinger, A. (1988); Louise Otto Peters – Für das Recht der Frauen auf Erwerb, S. 45, Zeile 22-26

⁹ Zitiert aus Wikipedia, Hrsg.; http://de.wikipedia.org/wiki/Emma_Ihrer vom 26.01.2011

aufzunehmen sei. Es ist das unvergängliche Verdienst von Emma Ihrer, als erste Vorkämpferin der gewerkschaftlichen Organisation der Arbeiterinnen den Grundsatz der gemeinsamen Organisation der Frauen und Männer in den deutschen Gewerkschaften zur allgemeinen Anerkennung gebracht zu haben.“¹⁰ (veröffentlicht im Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands)

„Von Emma Ihrer lässt sich sagen, dass es in jener Zeit kaum eine Gewerkschaft gibt, für die sie nicht Mitglieder wirbt.“¹¹

1903 wird sie die Vorsitzende einer kleinen Gewerkschaft in Berlin, dem „Zentralverband der in der Blumen-, Blätter-, Palmen- und Putzfederfabrikation beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen Deutschlands“¹².

Foto: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Hrsg.,
http://geschichte.verdi.de/persoenlichkeiten/emma_ihrer vom 20.02.2011



Clara Zetkin

„Eigentlich Clara Josephine Zetkin, geb. *Eißner* (* 5. Juli 1857 in Wiederau; † 20. Juni 1933 in Archangelskoje bei Moskau), war eine sozialistische deutsche Politikerin und Frauenrechtlerin. Sie war bis 1917 aktiv in der SPD und in dieser Partei eine markante Vertreterin der revolutionär-marxistischen Fraktion. 1917 schloss sie sich der SPD-Abspaltung USPD an. In der USPD gehörte sie zum linken Flügel bzw. zur Spartakusgruppe (1918 umbenannt in Spartakusbund). Danach war sie ein einflussreiches Mitglied der Kommunistischen Partei Deutschlands (KPD). Während der Weimarer Republik war sie von 1920 bis 1933 Reichstagsabgeordnete für die KPD und 1932 Alterspräsidentin des Parlaments.“¹³

Sie redigierte von 1891 bis 1917 *Die Gleichheit*, die Frauenzeitschrift der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands. „Ihrer Initiative im Wesentlichen verdanken wir den ‚Internationalen Frauentag‘, den erstmals 1911, damals noch an einem 19. März, Sozialistinnen aus Deutschland, Dänemark, Österreich und der Schweiz begingen: als einen Kampftag vor allem für das Frauenwahlrecht.“¹⁴ Sie rief die Frauen auf „an diesem Tage sich zu erheben und um das rote Banner geschart ihren festen Willen zu bekunden, sich unverkümmertes Bürgerrecht zu erobern“¹⁵.

Frauenemanzipation wurde zu dem zentralen politischen Anliegen der Clara Zetkin viel geistige und physische Kraft bis zu ihrem Lebensende widmete.

Gründung der Sozialistischen Internationale (SI) 1889 in Paris – eine von 400 Delegierten:



„Hier entwickelte sie das Programm der internationalen sozialistischen Frauenbewegung. Gegen vielfachen Widerstand seitens ihrer männlichen Genossen forderte sie das Recht der Frauen auf Erwerbsarbeit bei gleichem Lohn für gleiche Arbeit und Arbeitsschutz sowie das Frauenwahlrecht. Sie tritt für die Frauenemanzipation als Bestandteil der sozialen Emanzipation der Lohnarbeitenden und begründete, dass diese letztere die Frauenemanzipation einschließt – beide bedingen sich gegenseitig.“¹⁶

„Die Frauenfrage‘, so ihre Position, sei nicht isoliert von der sozialen Frage

¹⁰ Dertinger, A. (1988); Gertrud Hanna – Anwältin der erwerbstätigen Frauen, S. 165, Zeile 1-23, S. 166, Zeile 1-3 (Kursivstellung im Original)

¹¹ Schneider, D. (1988); Emma Ihrer – Gegen Rückständigkeit und Unverstand, S. 89, Zeile 14-15

¹² Schneider, D. (1988); Emma Ihrer – Gegen Rückständigkeit und Unverstand, S. 89, Zeile 3-5

¹³ Zitiert aus Wikipedia, Hrsg.; http://de.wikipedia.org/wiki/Clara_Zetkin vom 19.02.2011

¹⁴ Koszyk, K. (1988); Clara Zetkin – Weibliche Symbolfigur der Kommunisten, S. 91, Zeile 21-23, S. 92, Zeile 1-2

¹⁵ Koszyk, K. (1988); Clara Zetkin – Weibliche Symbolfigur der Kommunisten, S. 92, Zeile 4-6

¹⁶ Plener, U. (2010); Clara Zetkin als Politikerin 1889-1933, S. 303, Zeile 23-29

– von der sozialen Emanzipation – und schon gar nicht ‚gegen die Männer‘ – zu lösen. In der von Clara Zetkin betonten Wechselwirkung von Frauen- und sozialer Emanzipation gründete ihr Dissens zur bürgerlichen Frauenbewegung jener Zeit.“¹⁷

„Wandel der sozialen Stellung der Frau bedeutete deshalb zunächst und vor allem Verbesserung der Arbeitsbedingungen: gleiche Bezahlung, mehr Freizeit und gesundheitliche Fürsorge für die Proletarierin. Clara Zetkin sah ihre Aufgaben als internationales Klassenproblem. Die gemeinsamen Interessen der Frauen verlangten eine internationale Friedenspolitik, deren Scheitern 1914 Clara Zetkin, wie ihre engste Freundin Rosa Luxemburg als die Katastrophe ihres Lebens empfand.“¹⁸

Fotos: Kommunistische Jugend Österreichs, Hrsg.;

<http://www.kjoe.at/article.php?story=20040225121607705> vom 20.02.2011 (Foto oben); Wikipedia, Hrsg.; http://de.wikipedia.org/wiki/Clara_Zetkin vom 19.02.2011 (Foto unten)

Rosa Luxemburg

„(* 5. März 1871 als *Rozalia Luksenburg* in Zamość, Russisches Reich; † 15. Januar 1919 in Berlin) war eine bedeutende Vertreterin der europäischen Arbeiterbewegung und des proletarischen Internationalismus.“¹⁹



„Sie wirkte vor allem in der polnischen und deutschen Sozialdemokratie als marxistische Theoretikerin und Antimilitaristin. Gegen die Kriegsunterstützung der SPD gründete sie zu Beginn des Ersten Weltkriegs 1914 die ‚Gruppe Internationale‘ und leitete mit Karl Liebknecht den daraus hervorgehenden Spartakusbund.

Als politische Autorin verfasste sie zahlreiche zeitkritische Aufsätze und ökonomische Analysen: vor 1914 u. a. in der *Leipziger Volkszeitung*, bis 1918 auch in der Haft und während der Novemberrevolution als Herausgeberin der Zeitung *Die Rote Fahne*. Am Jahreswechsel 1918/19 gehörte sie zu den Gründungsmitgliedern der KPD, deren Programm sie hauptsächlich verfasste. Nach der Niederschlagung des Spartakusaufstands wurde sie unter teils ungeklärten Umständen zusammen mit Karl Liebknecht von rechtsradikalen Freikorps-Soldaten ermordet.

Ihre theoretische und praktische Arbeit für den Sozialismus, die internationale Solidarität der Arbeiterklasse, gegen Militarismus und Krieg wirkte weit über ihre Zeit und die Grenzen Deutschlands hinaus.“²⁰

Sie erhielt die deutsche Staatsbürgerschaft durch eine Scheinehe und traf am 12. Mai 1898 mit viel Erfahrung im politischen Bereich in Berlin ein. Sie empfand den gewerkschaftlichen Kampf als eine Art Sisyphusarbeit und bewertet Parteiarbeit als wesentlich wichtiger.²¹

Luxemburg zielte immer in Richtung Revolution und nicht in Richtung Sozialreformen. Sie konnte in der gewerkschaftlichen Betätigung nur „eine Art Sisyphusarbeit“²² erkennen. Daher sah sie den Schwerpunkt ihrer Arbeit in der Eroberung der politischen Macht. „Die Gewerkschafter reagierten verständlicherweise nicht mit allzu großer Begeisterung auf solche Qualifizierung ihrer Arbeit durch ‚Literaten‘. Mit der Geringschätzung des gewerkschaftlichen Kampfes und einer völligen Verkennung seiner Bedeutung für die soziale Emanzipation der

¹⁷ Plener, U. (2010); Clara Zetkin als Politikerin 1889-1933, S. 304, Zeile 2-6

¹⁸ Koszyk, K. (1988); Clara Zetkin – Weibliche Symbolfigur der Kommunisten,

¹⁹ Zitiert aus Wikipedia, Hrsg.; http://de.wikipedia.org/wiki/Rosa_Luxemburg vom 19.02.2011

²⁰ Zitiert aus Wikipedia, Hrsg.; http://de.wikipedia.org/wiki/Rosa_Luxemburg vom 26.01.2011

²¹ vgl. Scharrer, M. (1988); Rosa Luxemburg – Wie eine Kerze, die von beiden Enden brennt, S. 141

²² Scharrer, M. (1988); Rosa Luxemburg – Wie eine Kerze, die von beiden Enden brennt, S. 144, Zeile 2-3

Arbeiterschaft verabschiedete sich Rosa Luxemburg gleich zu Beginn ihrer politischen Arbeit in Deutschland von der ‚eigentlichen Klassenbewegung‘²³.

Rosa Luxemburg sagt: „Für die besitzende bürgerliche Frau ist ihr Haus ihre Welt. Für die Proletarierin ist die ganze Welt ihr Haus, die Welt mit ihrem Leid und ihrer Freude, mit ihrer ganzen Grausamkeit und ihrer rauen Größe.“²⁴ (Die Proletarierin, Gesammelte Werke Bd. 3, S. 410 ff) Sie legt uns nahe, so Frigga Haug (2010): Seid menschlich an jedem Ort in Eurem Tun; und im Hier und Jetzt lebensbewusst und freudig zu sein. Luxemburgs Frauenbefreiung fasst nach Überwindung der Familie und sieht politisch folgendermaßen aus: Die Proletarierin „in der das Weib erst zum Menschen wird“, wird allein über die Teilhabe am gesellschaftlichen Prozess bestimmt. In der Befreiung zum Menschen tritt die Proletarierin gleich den männlichen Proletarier als potenzielles Subjekt einer gesamtgesellschaftlichen Emanzipation auf. Luxemburg sieht die Arbeiterfrau als „Vorkämpferin der Arbeiterklasse und zugleich des ganzen weiblichen Geschlechts“²⁵.

Frigga Haug spricht von einer „Vier-in-einem Perspektive“²⁶: Luxemburg kommt es unbedingt darauf an, die Bereiche des täglichen Lebens, Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit, Selbstentwicklung und Politik auch politisch zu verknüpfen, da die einzelnen Bereiche ihre Macht daraus ziehen, dass sie einzeln betrachtet werden.²⁷

Foto: Wikipedia, Hrsg.; http://de.wikipedia.org/wiki/Rosa_Luxemburg vom 19.02.2011

Marie Hofmann

„Sie gehörte zu den Vorstandsmitgliedern des 1885 gegründeten ‚Vereins zur Wahrung der Interessen der Arbeiterinnen‘. Zusammen mit Emma Ihrer schuf sie 1899 (Gründungssitzung am 24.01.1899) den ‚Verein für Frauen und Mädchen der Arbeiterklasse‘, ein Bildungsverein für Arbeiterinnen.

Sie war ebenfalls Mitglied der 1904 gegründeten gewerkschaftlichen Frauenagitationskommission.“²⁸



Helma Steinbach

(* 1. Dezember 1847 in Hamburg; † 7. Juli 1918 in Glüsing/Lauenburg) war Mitbegründerin der Konsum-, Bau- und Sparvereins Produktion eGmbH, Hamburg und Gewerkschafterin.²⁹

„Helma Steinbach verdiente ihren Lebensunterhalt als Wirtschafterin, Näherin, Schneiderin, Plätterin und Vorleserin.“³⁰

„Helma Steinbach agitierte die Arbeiterinnen, sich in Berufsfachvereinen zusammenzuschließen, wenn sie bessere Arbeitsbedingungen erreichen wollten und gründete 1880 den Zentralverein der Plätterinnen.“³¹ Sie war im Zentral-Verein der Plätterinnen, gegründet im Jahr 1889, die Vorsitzende. Der Verein setzte sich das Ziel, die Beseitigung der in diesem Gewerbe bestehenden Missstände anzugehen. Dabei stand vor allem die Verkürzung der Arbeitszeit im Vordergrund, die 16-17 Stunden täglich betrug. Ausgestellt von der

²³ Scharrer, M. (1988); Rosa Luxemburg – Wie eine Kerze, die von beiden Enden brennt, S. 144, Zeile 5-11

²⁴ Haug, F. (2010); Rosa Luxemburg und die Kunst der Politik, S. 111, Zeile 4-3

²⁵ Luxemburg, R., Gesammelte Werke Bd. 3, S. 410 zitiert in Haug, F. (2010); Rosa Luxemburg und die Kunst der Politik, S. 112, Zeile 30-31

²⁶ Haug, F. (2010); Rosa Luxemburg und die Kunst der Politik, S. 117, Zeile 24

²⁷ vgl. Haug, F. (2010); Rosa Luxemburg und die Kunst der Politik, S. 117

²⁸ Losseff-Tillmanns, G., Hrsg. (1982); Autorinnenverzeichnis – Die Autorinnen, Marie Hofmann, Frau und Gewerkschaft, Fischer Taschenbuch Verlag GmbH, Frankfurt am Main, S. 281, Zeile 33-40

²⁹ Zitiert aus Wikipedia, Hrsg.; http://de.wikipedia.org/wiki/Helma_Steinbach vom 19.02.2011

³⁰ Bake, R., Vorsitzende des Garten der Frauen e.V., Hrsg. (2011); Steine der Erinnerung – Garten der Frauen in <http://www.garten-der-frauen.de/gedenk.html> vom 19.02.2011, Zeile 5-8

³¹ Bake, R., Vorsitzende des Garten der Frauen e.V., Hrsg. (2011); Steine der Erinnerung – Garten der Frauen, Zeile 16-21

Organisation wurden Arbeitsnachweise, es wurde Unterstützung bei Arbeitslosigkeit und in Krankheitsfällen geleistet. Der Monatsbeitrag belief sich auf 15 Pf. Es gab vier Zahlstellen.³²

„Ende des 19. Jhds. forderte sie mit Erfolg die Gewerkschaften zur Aufnahme auch von weiblichen Mitgliedern auf.“³³

„Nachdem 1908 durch die Abschaffung des Vereinsgesetzes den Frauen der Beitritt zu Parteien nicht mehr verboten war, forderte Helma Steinbach die Frauen auf, nun Seite an Seite mit den Männern zu marschieren und weder Sonderrechte zu verlangen, noch eigenen Arbeiterinnen- und Frauenbildungsvereine sowie Frauengewerkschaften zu gründen.“³⁴

Foto: Garten der Frauen e.V., Hrsg.; <http://www.garten-der-frauen.de/gedenk.html> vom 19.02.2011



Ida Altmann

(* 30. 6. 1862, in Obscherninken, Ostpreußen; † 30. 11. 1935 Berlin)
Pädagogin, Schriftstellerin, Freidenkerin, Gewerkschaftlerin.³⁵

Als Jugendlehrerin spielte sie eine wichtige Rolle in der Berliner Freireligiösen Gemeinde, war für die Sozialdemokratie aktiv und die erste besoldete Sekretärin des 1905 geschaffenen Gewerkschaftlichen Arbeiterinnensekretariats. Sie gehört zu den vielen Frauen, die obwohl sie in ihrer Zeit (gesellschafts-)politisch hervortraten, dennoch später dem historischen Vergessen anheim fielen.³⁶

„Unter Ida Altmanns Leitung sah es das Arbeiterinnensekretariat als Hauptaufgabe an, ‚immer mehr die im Arbeitsleben stehenden Frauen und Mädchen den für sie zuständigen Gewerkschaften zuzuführen‘, gleichzeitig aber ‚die schon organisierten zu klaren Begriffen und besserem Verständnis heranzubilden‘.“³⁷

Ida Altmann: „Gelingt es ihnen den Kapitalisten, die in ihrem Diensten fronende Arbeiterklasse zu spalten, die im Lohnarbeitertum gleichermaßen proletarischen Menschen durch ein verschiedenes Maß von gewährten Rechten und Freiheiten – oder auch Scheinfreiheiten – einander gegenüberzustellen, haben sie gewonnenes Spiel. Männliche und weibliche Proletarier, ungleich gestellt in der Gesellschaft [...], betrachten einander leicht [...] wie zwei feindliche Heerlager und werden so abgelenkt von der richtigen Erkenntnis ihrer einheitlichen Klassenlage, der Einheit [...] ihrer Interessen, der Notwendigkeit des gemeinsamen Kampfes gegen den einen Feind.“³⁸

„Die Frauenfrage wurde als Teil der allgemeinen sozialen Frage begriffen; aber: Ida Altmann wollte dazu beitragen, die Ungleichheit – Ungleichheit durch verschiedenen Entlohnung, aber auch durch überkommene Vorstellungen – bereits im kapitalistischen System abzubauen. Deshalb immer wieder der Apell an die Männer, die Furcht vor den Arbeiterinnen als Lohndrückerinnen zu überwinden. Sie wollte kein Konkurrenzdenken und -verhalten zwischen Männern und Frauen sondern Solidarität erreichen.“³⁹

„Das Arbeiterinnensekretariat hatte die von Ida Altmann immer wieder beschworene Solidarität zwischen männlichen und weiblichen Arbeitern ohnehin nicht herbeiführen können; trotz messbarer Erfolge in der Agitation, in der Werbung neuer weiblicher Mitglieder, ist die

³² vgl. Ihrer, E., Hrsg. (1893); Die Organisationen der Arbeiterinnen Deutschlands, ihre Entstehung und Entwicklung, Bearbeitet und zusammengestellt von Emma Ihrer, im Selbstverlage der Verfasserin, Berlin 1893, aus der Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) in <http://library.fes.de/pdf-files/netzquelle/01724.pdf> vom 19.02.2011, S. 13

³³ Bake, R., Vorsitzende des Garten der Frauen e.V., Hrsg. (2011); Steine der Erinnerung – Garten der Frauen, Zeile 21-23

³⁴ Bake, R., Vorsitzende des Garten der Frauen e.V., Hrsg. (2011); Steine der Erinnerung – Garten der Frauen, Zeile 27-35

³⁵ Zitiert aus Humanistischer Pressedienst, <http://hpd.de/node/2275> vom 19.02.2011

³⁶ Zitiert aus Humanistischer Pressedienst, <http://hpd.de/node/2275> vom 19.02.2011

³⁷ Dertinger, A. (1988); Gertrud Hanna – Anwältin der erwerbstätigen Frauen, S. 169, Zeile 34, S. 170, Zeile 1-

³⁸ Dertinger, A. (1988); Gertrud Hanna – Anwältin der erwerbstätigen Frauen, S. 169, Zeile 8-17

³⁹ Dertinger, A. (1988); Gertrud Hanna – Anwältin der erwerbstätigen Frauen, S. 170, Zeile 18-25

Effizienz der gewerkschaftlichen Frauenarbeit auch innerhalb der Organisationen immer wieder angezweifelt worden.⁴⁰

Ida Altmann kündigte, nachdem sie geheiratet hatte, im Jahr 1909 ihre Stellung und zog sich aus der aktiven Arbeit für Gewerkschaften und Sozialdemokratie zurück.⁴¹

Foto: Humanistischer Pressedienst, Hrsg., <http://hpd.de/node/2275> vom 19.02.2011



Paula Thiede

(* 6. Januar 1870 in Berlin; † 3. März 1919 in Buch bei Berlin) war eine deutsche Gewerkschafterin, die erste Frau, die hauptamtlich eine reichsweite Gewerkschaft führte.⁴²

Sie war die Leiterin einer Gewerkschaft, der Organisation der Hilfsarbeiter im Druckgewerbe von 1898 (Vorstandsmitglied seit 1892⁴³) bis zu ihrem Tod im Jahr 1919, in der sich Männer und Frauen gleichermaßen organisierten. Trotz einiger Vorbehalte von Männern, wurde sie einstimmig gewählt.⁴⁴

„Die Vorsitzende Paula Thiede spielte über ihren eigenen Verband hinaus eine wichtige Rolle für die Frauen in den Gewerkschaften. Sie war die einzige Frau, die von 1898 bis 1914 Delegierte bei allen Kongressen der in der Generalkommission der Gewerkschaften, dem 1891 gegründeten Vorläufer des DGB [Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund], war. Immer wider brachte sie dort Anträge zur gewerkschaftlichen Frauenarbeit ein. Sie hatte maßgeblichen Anteil daran, dass 1905 das erste zentrale Arbeiterinnensekretariat mit einer bezahlten Mitarbeiterin bei der Generalkommission eingerichtet wurde.“⁴⁵ (Unterbrechung des Vorsitzes von 1901-1902⁴⁶)

Foto: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), http://geschichte.verdi.de/persoennlichkeiten/paula_thiede vom 19.02.2011



Gertrud Hanna

(* 22. Juni 1876 in Berlin; † 26. Januar 1944 Berlin) war eine deutsche Gewerkschafterin und sozialdemokratische Politikerin. Sie war Experte für die Frauenarbeit.⁴⁷

Sie wurde 1909 im Alter von 33 Jahren die Leiterin des Arbeiterinnensekretariats der freien Gewerkschaften und hatte zehnjährige Erfahrung aus der Vorstandsarbeit des Verbandes der Buch- und Steindruckereihilfsarbeiter und Arbeiterinnen und aus dem Arbeiterinnenkomitee.⁴⁸ Sie übernahm die Redaktion der

Gewerkschaftlichen Frauenzeitung.⁴⁹ „Nach 1911 musste sie für einige Jahre zusätzlich die Kassengeschäfte des Verbandes der Hausangestellten und 1913 für ein Vierteljahr die

⁴⁰ Dertinger, A. (1988); Gertrud Hanna – Anwältin der erwerbstätigen Frauen, S. 170, Zeile 33-34

⁴¹ vgl. Dertinger, A. (1988); Gertrud Hanna – Anwältin der erwerbstätigen Frauen, S. 171

⁴² Zitiert aus Wikipedia, Hrsg.; http://de.wikipedia.org/wiki/Paula_Thiede vom 19.02.2011

⁴³ Losseff-Tillmanns, G., Hrsg. (1982); Autorinnenverzeichnis – Die Autorinnen, Paula Thiede, Frau und Gewerkschaft, Fischer Taschenbuch Verlag GmbH, Frankfurt am Main, S. 284, Zeile 41

⁴⁴ vgl. Ggélieu, C. von (2005); Paula Thiede in Wegbereiterinnen für Chancengleichheit, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (Hrsg.), S. 12-13

⁴⁵ Ggélieu, C. von (2005); Paula Thiede in Wegbereiterinnen für Chancengleichheit, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (Hrsg.), S. 13, Zeile 4-13

⁴⁶ Losseff-Tillmanns, G., Hrsg. (1982); Autorinnenverzeichnis – Die Autorinnen, Paula Thiede, Frau und Gewerkschaft, Fischer Taschenbuch Verlag GmbH, Frankfurt am Main, S. 285, Zeile 4-5

⁴⁷ Zitiert aus Wikipedia, Hrsg.; http://de.wikipedia.org/wiki/Gertrud_Hanna vom 19.02.2011

⁴⁸ vgl. Dertinger, A. (1988); Gertrud Hanna – Anwältin der erwerbstätigen Frauen, S. 171

⁴⁹ vgl. Dertinger, A. (1988); Gertrud Hanna – Anwältin der erwerbstätigen Frauen, S. 166

Verbandszeitung redigieren. Sie hat sie niemals über die Mehrfachbelastung beschwert, obwohl sie ein niedrigeres Gehalt als ihre Kollegen erhielt.⁵⁰

„Das Recht der Frauen auf Erwerbsarbeit und die Gleichberechtigung der Geschlechter wollte sie Seite an Seite mit den Männern erkämpfen.“⁵¹ Dabei wollte sie keinesfalls als Frauenrechtlerin gelten. Hanna hielt Referate zu den Problemen der Erwerbsarbeit von Frauen und zum Frauenarbeiterschutz und setzte sich dafür ein, dass Frauen einer Erwerbsarbeit nachgehen konnten: „Scharf wandte sie sich gegen die Hetze berufstätige Frauen als ‚Doppelverdiener‘ zu diffamieren, um die Erwerbsarbeit der verheirateten Frauen zu unterbinden. Sie nannte dieses Vorhaben ‚undurchdacht, unzweckmäßig und unsozial‘ und verwies darauf, dass das nicht den Grundsätzen des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes entsprach, der gleiche Rechte für beide Geschlechter auf seine Fahnen geschrieben hatte.“⁵²

1929 verabschiedete der ADGB eine im Wesentlichen von Gertrud Hanna (Frauensekretärin) verfasste Resolution „Die Arbeit der verheirateten Frauen“⁵³. „Sie war, wenngleich in verhältnismäßig zurückhaltender Form, eine Kampfansage an die Zurück-an-den-Herd-Parolen und an die sich immer schärfer abzeichnenden Anti-Doppelverdiener-Kampagne. Ausgehend von der Ansicht, ‚dass Arbeitsplätze, die von Personen besetzt sind, die nicht unbedingt auf eigenen Arbeitsverdienst angewiesen sind, freigemacht werden für solche Arbeitslose, die Erwerbsarbeit zur Deckung ihres Lebensunterhalts brauchen‘, wurde auf der anderen Seite ausdrücklich betont, dass ‚es nicht der Auffassung des Vorstandes des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes entspricht, wenn grundsätzlich oder ausschließlich verheiratete Frauen von den Arbeitsplätzen entfernt werden‘; denn: ‚die verheirateten Frauen haben, wie jeder andere Staatsbürger, nach der Verfassung und nach den in der Arbeiterbewegung geltenden Grundsätzen der Gleichberechtigung von Mann und Frau ein Recht auf Arbeit.“⁵⁴ Je mehr Arbeitslose es gab, desto theoretischer wurde dieses Recht.⁵⁵

Gertrud Hanna starb gemeinsam mit einer ihrer Schwestern durch Selbstmord nachdem die Nationalsozialisten sie 1933 ihrer Aufgaben „beraubt“ worden war. Beide Frauen mussten ihren Lebensunterhalt mühselig durch Flickarbeiten bestreiten und wurden gezwungen in der nationalsozialistischen Volkswohlfahrt mitzuarbeiten, was sie nicht verkrafteten.⁵⁶

Foto: Friedrich-Ebert-Stiftung, Blatt März 2004 im Kalender Wegbereiterinnen II in <http://library.fes.de/pdf-files/netzquelle/01790.pdf> vom 19.02.2011

Es gab auch viele Männer, die von der ersten Stunden an in der Arbeiterbewegung aktiv waren: Kämpfer für die Freiheit.⁵⁷

⁵⁰ Losseff-Tillmanns, G., Hrsg. (1982); Autorinnenverzeichnis – Die Autorinnen, Gertrud Hanna, Frau und Gewerkschaft, Fischer Taschenbuch Verlag GmbH, Frankfurt am Main, S. 281, Zeile 17-21

⁵¹ Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), Hrsg. (2004), Gewerkschafterin für das Recht der Frauen auf Erwerb, Blatt März im Kalender Wegbereiterinnen II in <http://library.fes.de/pdf-files/netzquelle/01790.pdf> vom 19.02.2011, Zeile 37-39

⁵² vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), Hrsg. (2004), Gewerkschafterin für das Recht der Frauen auf Erwerb, Blatt März im Kalender Wegbereiterinnen II in <http://library.fes.de/pdf-files/netzquelle/01790.pdf> vom 19.02.2011, Zeile 23-28

⁵³ Dertinger, A. (1988); Gertrud Hanna – Anwältin der erwerbstätigen Frauen, S. 180, Zeile 19

⁵⁴ Dertinger, A. (1988); Gertrud Hanna – Anwältin der erwerbstätigen Frauen, S. 180, Zeile 19-33

⁵⁵ vgl. Dertinger, A. (1988); Gertrud Hanna – Anwältin der erwerbstätigen Frauen, S. 180

⁵⁶ vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), Hrsg. (2004), Gewerkschafterin für das Recht der Frauen auf Erwerb, Blatt März im Kalender Wegbereiterinnen II in <http://library.fes.de/pdf-files/netzquelle/01790.pdf> vom 19.02.2011

⁵⁷ Blumenberg, W. (1959); Kämpfer für die Freiheit, Verlag nach J.H.W. Dietz GmbH, Berlin und Hannover

Anhang 3.4: Flyer zum 100. Internationalen Frauentag für ein Versicherungsunternehmen in Norddeutschland (eigene Darstellung, Februar 2011)

Beitrittserklärung

ver.di

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab: _____
Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname/Titel _____

Straße/Hausnummer _____

PLZ _____ Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Telefon _____

E-Mail _____

Staatsangehörigkeit _____

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in Angestellte/r
 Beamter/in DO-Angestellte/r
 Selbstständige/r freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit
 Teilzeit _____ Anzahl Wochenstunden
 Erwerbslos
 Wehr-/Zivildienst bis _____
 Azubi-/Volontär/in-Referendar/in bis _____
 Schüler/in-Student/in bis _____
(ohne Arbeitseinkommen)
 Praktikant/in bis _____
 Altersteilzeit bis _____
 Sonstiges _____

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____

Straße/Hausnummer im Betrieb _____

PLZ _____ Ort _____

Branche _____

ausgeübte Tätigkeit _____

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Tarifvertrag _____

Tariff. Lohn- oder Gehaltsgruppe
bzw. Besoldungsgruppe _____

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe
regelmäßiger monatlicher
Bruttoverdienst Euro _____

WZ-2982-02-0610

Einzugsermächtigung:
Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen
Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren
zur Monatsmitte zum Monatsende
 monatlich halbjährlich
 vierteljährlich jährlich

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) _____

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____
oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren* monatlich
bei meinem Arbeitgeber einzuziehen.
* (nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Personalnummer im Betrieb
(nur für Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren) _____

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ Monat/Jahr bis: _____ Monat/Jahr

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro
Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes.
Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruhesländer/innen,
Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der
Monatsbeitrag 0,5 % des regelmäßigen Bruttoeinkommens.
Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrau-
erwerbshäuser, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienst-
leistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfe-
empfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem
Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz
Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG ein-
verstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitglieds-
chaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen
und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung mei-
ner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung
gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbei-
tet und genutzt werden.
Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutz-
gesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift _____

Datum/Unterschrift _____

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Telefon _____

Mitgliedsnummer _____

In den Tarifverhandlungen der Versicherungsbranche im Jahr 2011 fordern wir – für Frauen und Männer gleichermaßen:

- 6 % Erhöhung auf das Entgelt und tarifliche Zulagen, mind. aber 150 €
- Sichere Beschäftigung
- Weniger Arbeitsbelastung
- Die Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 6 %

Die Forderung ist fair und überfällig!

Setzen auch Sie sich dafür ein, dass es noch besser wird, als es schon ist und unterstützen Sie unsere und Ihre Forderungen – werden Sie ver.di-Mitglied!

V.i.s.d.P.: Antje Mohr, ver.di Bezirk Kiel-Plön, FB 1, Legienstraße 22, 24103 Kiel, Stand: Februar 2011, 0431/ 51 95 2 102, antje.mohr@verdi.de

1911-2011
Hundert Jahre
Internationaler Frauentag

Auch bei der Versicherung!



**Emma Ihrer
Clara Zetkin
Louise Otto-Peters
Marie Hofmann
Helma Steinbach
Ida Altmann
Paula Thiede
Gertrud Hanna**

Diese Frauen waren nur einige der ersten Frauen in der Arbeiterinnenbewegung des 19. und 20. Jahrhunderts.

Sie traten dafür ein,

- dass Frauen und Männer sich gemeinsam in Gewerkschaften oder branchenbezogenen Zentralverbänden organisierten,
- hielten Reden,
- veröffentlichten Texte und Zeitungen,

- kämpften dafür, dass Frauen ihr damals verfassungsmäßiges Recht auf Arbeit auch nutzen konnten,
- machten sich stark für bessere Arbeitsbedingungen (weniger als 16-17 Stunden als „Plätterin“ pro Tag),
- für gleiche Entlohnung,
- guten Gesundheitsschutz bei der Arbeit,
- gegen das Konkurrenzdenken zwischen Männern und Frauen,
- für Gleichberechtigung,
- für das Wahlrecht für Frauen (seit 1909 erreicht),
- für die Möglichkeit für Frauen in Parteien aktiv sein zu können, was seit 1908 möglich ist,
- und vieles mehr.

1911 rief Clara Zetkin zum ersten Internationalen Frauentag auf!

Diese Frauen traten damals schon unter anderen Vorzeichen für Bürgerrechte und Inhalte ein, für die Frauen in der Gewerkschaft z.T. heute noch aktiv sind, wie z.B.

- Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen,
- Gute und flexible Arbeitszeiten,
- Gute Arbeitsbedingungen,
- Gesundheitsschutz,
- Gleichstellung,
- Chancengleichheit.

Sie waren die Ersten und werden bestimmt nicht die Letzten sein!

Gute Arbeitsbedingungen und faire „Entlohnung“ sind unsere Stichworte im Jahr 2011 bei der *Versicherung* und in der gesamten Versicherungsbranche...



Anhang 4.1: Die Studien zu Hemmnissen und Barrieren für Frauen auf dem Weg in Führung bzw. in Führung – eine Übersicht.

Barber, B. M.; T. Odean (1998/1999)	Titel:	Boys will be Boys – Gender, Overconfidence, and Common Stock Investment
	Ziel:	Getestet wurde ob es vom Geschlecht abhängig ist, dass sehr selbstbewusste Investoren exzessiven (Aktien-)Handel betreiben. Psychologisch fundierte Untersuchungen haben ergeben, dass Männer sehr selbstbewusst sind was den Bereich der Finanzwirtschaft angeht im Vergleich zu Frauen. Die Theorie sagt voraus, dass Männer exzessiver handeln werden als Frauen.
	Untersuchung:	Für die Untersuchung wurden Kontodaten von mehr als 35.000 Haushalten eines großen Discount Brokerage analysiert auf Investitionen von Frauen und Männern im Zeitraum von Februar 1991 bis Januar 1997. Männer handelten 45 % mehr als Frauen. Der Handel reduziert die Einnahmen der Männer um 2,65 % pro Jahr, bei den Frauen nur um 1.72 %.
Bischoff, S.; Gold, B. (1989)	Titel:	Frauen in Unternehmen – wo sie führen und wie sie führen
	Inhalt:	Untersucht wurde, ob sich die Unterrepräsentation von Frauen im Management durch deren „Andersartigkeit“ rechtfertigen lässt, was sich in managementrelevanten Persönlichkeitsunterschieden (Nachteile) zu Männern nachweisen lassen müsste.
	Untersuchung:	43 Manager und 44 Managerinnen wurden mit einem persönlichkeitspsychologischen Test untersucht; Er erfasst die Persönlichkeitsstrukturen auf 16 Primärdimensionen, die nochmals auf 5 Sekundärdimensionen verdichtet wurden; 58 Experten haben gleichzeitig ein Idealprofil auf den sechzehn Dimensionen des Tests eingeschätzt.
Bischoff, S. (2005)	Titel:	Wer führt in (die) Zukunft? Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland – die 4. Studie
	Ziel:	Festzustellen, in welcher Hinsicht sich die Arbeitssituation (gekennzeichnet durch Branche, Unternehmensgröße, Position, Einkommen und Funktion), der Karriereverlauf (Erfolgsfaktoren und Hindernisse), das familiäre Umfeld (Eltern, Geschwister, Partner und Kinder) und Einstellungen (Zufriedenheit, Führungsverhalten, Erwartungen an die Zukunft) von Männern und Frauen in Führungspositionen unterscheiden bzw. übereinstimmen. Befragung aus dem Jahr 2003; Folgestudie zu denen aus den Jahren 1986, 1991, 1998
	Untersuchung:	Je 1000 Frauen und Männer in Führungspositionen wurden mittels einer Zufallsstichprobe aus den Hoppenstedt-Dateien gezogen, persönliche Zusendung des Fragebogens an 1837 Probandinnen und Probanden konnten erreicht werden, 334 (17,24 %) antworteten

Booth, A. L. ; Nolen, P. J. (2009a)	Inhalt:	Gender Differences in Risk Behaviour: Does Nature Matter?
	Ziel:	Wissenschaftlichen Erkenntnissen zufolge sind Geschlechterunterschiede im Risiko- und Wettbewerbsverhalten dafür verantwortlich, dass Frauen weniger verdienen als Männer und in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Leistungs- und erfolgsorientierten Entlohnungsmodellen stehen sie ablehnender gegenüber. „Differences in risk attitudes may even affect individual choices about seeking performance feedback or entering a competitive environment.“ Frage: Meiden Frauen die Risiken von Natur aus oder werden sie durch äußere Anlässe dadurch veranlasst? “Understanding the extent to which risk attitudes are innate or shaped by environment is important for policy“ and women and men might have different preferences or risk attitudes. Was discussed but not tested.
	Untersuchung:	Vergleich von Schülerinnen und Schülerinnengruppen an reinen Mädchenschulen breit angelegtes Verhaltensexperiment, Vergleich von drei Schülergruppen: Schülerinnen einer reinen Mädchenschule sowie Mädchen und Jungen aus gemischten Klassenverbänden. Die Probandinnen und Probanden wurden von die Wahl gestellt, eine garantierte Geldsumme zu erhalten oder durch Münzwurf den Betrag mehr als zu verdoppeln, wobei die Möglichkeit bestand, einen Teil des Geldes zu verlieren.

Booth, A. L.; Nolen, P. J. (2009b)	Inhalt:	Choosing to Compete: How Differenz Are Girls and Boys?
	Ziel:	Wissenschaftlichen Erkenntnissen zufolge sind Geschlechterunterschiede im Risiko- und Wettbewerbsverhalten dafür verantwortlich, dass Frauen weniger verdienen als Männer und in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Die grundlegende Fragestellung ist „Understanding why women seem less inclined than men to compete can provide insight into why a gender gap still exists in the workplace and what that type of policies might address this gap.“
	Untersuchung:	Vergleich von Schülerinnen und Schülerinnengruppen an reinen Mädchenschulen breit angelegtes Verhaltensexperiment, Vergleich von drei Schülergruppen: Schülerinnen einer reinen Mädchenschule sowie Mädchen und Jungen aus gemischten Klassenverbänden. Die Probandinnen und Probanden hatten im Experiment Labyrinth auf Papier zu lösen und konnten dafür Geld erhalten. Z.B. gab es für die Erledigung der Gruppenmitglieder so vieler Labyrinth wie in 5 Minuten möglich £2 für den oder die Gewinnerin mit den meisten gelösten Labyrinth und die anderen gingen leer aus (Runde 2). Oder aber in Runde 1: für jedes in 5 Minuten gelöste Labyrinth gab es £0.50 für den oder die Mitspielerin. Die dritte Runde beschäftigte sich dann mit der Frage ob das Spiel aus Runde 1 oder 2 gewählt wurde. Bei der Wahl der ersten Option wurde weiterhin so bezahlt, wie ohne Auswahl, £0.50 pro gelöstem Rätsel und die Wahl der zweiten Option würde für den oder die Gewinnerin £2 pro gelösten Rätsel erbringen, aber nur für sie oder ihn und niemanden sonst aus der Gruppe.

Brettschneider, J. (2008)	Titel:	Frauen in Führungspositionen: Anspruch und Wirklichkeit von Chancengleichheit – Eine empirische Untersuchung in Hamburger Unternehmen im Kontext der Organisationskultur
	Ziel:	Untersuchung des Zusammenhangs von Chancengleichheit und Organisationskultur als zentrales Anliegen; Von Interesse ist, wie die Akteure und Akteurinnen Chancengleichheit in ihrem Unternehmen wahrnehmen und welche Wertvorstellungen und Einstellungen, die für die Organisationskultur maßgeblich sind. Daraus wurden Fragestellungen abgeleitet.
	Untersuchung:	Durchführung Problemzentrierter Interviews in elf Unternehmen aus ebenso elf verschiedenen Branchen in Hamburg innerhalb eines Jahres; computergestützte Auswertung mit MAXqda; 18 Interviews wurden mit Frauen und 49 mit Männern geführt (vier Interviews waren nicht auswertbar), für eine qualitative Studie verhältnismäßig groß, aber kein Anspruch auf Repräsentativität
Fahrenholz, A.; Meißner, H. (2003)	Titel:	Betriebliche Gleichstellungspolitik – Wie männliche Strukturen als Karrierebremse wirken ,männlich' ist als kulturell-symbolisches Deutungsmuster und nicht als Eigenschaft von Männern zu verstehen
	Ziel:	Untersuchung der Gründe für drastische Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen bei der LB Berlin, 70 % Frauenanteil unter den Beschäftigten, je höher die Hierachiestufe, desto weniger Frauen sind vertreten; Die LB erhielt 2002 das Total-Equality-Prädikat als Nachweis dafür, sich nachweislich und langfristig in ihrer Personalpolitik für Chancengleichheit einzusetzen.
	Untersuchung:	Datengrundlage: qualitativ angelegte Untersuchung waren eine betriebliche Dokumentenanalyse und Leitfadeninterviews mit Führungskräften der zweiten und dritten Führungsebene, durchgeführt von Juli bis Dezember 2001.
Falk, S.; Fink, S. (2002)	Titel:	Frauen und Macht – Aufbruch oder Widerspruch? - Accenture Studie
	Ziel:	Antworten finden auf die folgenden Fragen: Was hat Frauen an der Spitze motiviert, die steile Karriereleiter hochzusteigen? Mit welchen Hindernissen wurden sie während ihres Aufstiegs konfrontiert? Welches sind die wichtigsten Attribute einer Führungskraft? Worin schließlich liegt ihrer Ansicht nach die beste Strategie, um den immer noch geringeren Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen? Wie ausgeprägt ist der Wille zur Macht und die Leidenschaft, sich auszuzeichnen?
	Untersuchung:	83 Frauen (Managerinnen) haben den schriftlichen Fragebogen beantwortet; Eine Fragestellung war z.B.: Mit welchen Hindernissen wurden sie während ihres Aufstiegs konfrontiert? 67 % Wirtschaft, 17 % Politik, 16 % Wissenschaft 54 Frauen aus Deutschland, 12 aus Österreich, 17 aus der Schweiz

Falk, S.; Fink, S. (2004)	Titel:	Pragmatisch. Sicherheitsbewusst, Leidenschaftslos? – Frauen im Profil - Accenture Studie
	Ziel:	Antworten finden auf die folgenden Fragen: Wie schlägt sich der gesellschaftliche Wandel (Papi und Karrierefrau) in den Lebensentwürfen junger Frauen und im Vergleich auch junger Männer nieder? Welche persönlichen Ziele stehen ganz oben auf ihrer Agenda und wo sehen sie die schwierigsten Herausforderungen für die eigene, aber auch für die Zukunft von Gesellschaft und Wirtschaft? Wie relevant sind die Debatten zu Gleichstellung, Quoten und Frauenförderungen? Sind hier Unterschiede zwischen Männern und Frauen feststellbar? Wie mobil, weltoffen, flexibel und innovationsfreudig sind die Studentinnen und Studenten? Was für eine Einstellung hat der akademische Nachwuchs gegenüber seinen zukünftigen Arbeitgebern, den Unternehmen?
	Untersuchung:	900 Frauen und Männer (52 %) im Hauptstudium mehrheitlich im Alter von 20-24 Jahren (56 %) wurden befragt. 56 % der Befragten kamen aus Deutschland, 22 % aus Österreich und 22 % aus der Schweiz.
Fietze, S.; Holst, E.; Tobsch, V. (2009)	Titel:	Persönlichkeit und Karriere – She’s got what it takes
	Ziel:	Geklärt werden soll, inwieweit die „Trait theory“ in der Lage ist, Unterschiede in den Karrierechancen der Geschlechter zu erklären, wenn eine breite Population und zahlreiche karriererelevante persönliche Charakteristika berücksichtigt werden.
	Untersuchung:	Datenbasis bildet das Sozio-ökonomische Panel (SOEP), einer repräsentativen Wiederholungsbefragung von mehr als 20.000 Personen, die nicht nur Persönlichkeitsselbstbilder sondern auch umfangreiche weitere Informationen zur beruflichen und privaten Situation der Befragten enthält; Vergleich von Führungskräften mit anderen Angestellten in der Privatwirtschaft mittels der bivariaten Betrachtung der als Big Five bekannten fünf Persönlichkeitsmerkmale und der Risikobereitschaft bei der eigenen beruflichen Karriere
German Consulting Group (2005)	Titel:	Frauen und Macht
	Ziel:	Frauen in Führungspositionen – Forschung zu der Frage: Was müssen Frauen können/leisten um in privatwirtschaftlichen Unternehmen ins (Top-) Management aufzusteigen? Eine Umfrage unter deutschen Managern zu Ansichten und Zukunftsvisionen; Weibliche Stärken brächten den Unternehmen keine Vorteile, davon sind zumindest männliche Topmanager überzeugt.
	Untersuchung:	220 Männer in Führungspositionen (Vorstände, Geschäftsführer, Topmanager: Fachbereichsleiter, Geschäftsfeldleiter) aus vorwiegend großen mittelständischen Unternehmen wurden befragt.

Günther, S.; Gerstenmaier, J. (2005)	Titel:	Führungsfrauen im Management: Erfolgsmerkmale und Barrieren ihrer Berufslaufbahn
	Inhalt:	Als aufstiegshemmende Faktoren (Regulationsprobleme) wurden perzipierte Diskriminierung und wahrgenommene Netzwerkisolation untersucht.
	Untersuchung:	100 Führungsfrauen aus oberen Managementpositionen unterschiedlicher Wirtschaftsunternehmen in Deutschland, Alter: 32-55 Jahre, über die Hälfte aller Frauen arbeitete in einem Arbeitsumfeld mit einem männlichen Kollegenanteil von mehr als 95 %, hohes Einkommen von > 73 T €/Jahr, eine weitreichende Entscheidungs- und Budgetverantwortung in der Privatwirtschaft, 72 % der Managerinnen kam aus Unternehmen mit mehr als 1 Milliarde € Umsatz/Jahr, die sich auf 22 Branchen verteilten. 100 Interviews anhand eines Fragebogens mit 41 Items

Habermann- Horstmeier, L. (2007)	Titel:	Karrierehindernisse für Frauen in Führungspositionen – Ergebnisse einer empirischen Studie an 300 Frauen aus dem deutschen Mittel- und Topmanagement
	Ziel:	Betroffene Frauen selbst nach ihren konkreten Karrierehindernissen zu fragen, und daraus Vorgehensweisen für die Praxis zu erarbeiten, um mehr Frauen einen Weg in eine Führungsposition zu ermöglichen.
	Inhalt:	„In Deutschland trifft der Satz für Frauen in Führungspositionen immer noch zu, der besagt, dass die Luft an der Spitze dünn ist. Nur wenige Frauen gelangen bis in die höchsten Positionen von Wirtschaft, Verwaltung, Gesundheitswesen, Forschung oder Lehre.“ (S. 6, Zeile 3-6) Deutliche Bildungsexpansion bei Frauen und Mädchen hat sich bislang (noch?) nicht ausgewirkt. Viele, von der Politik gewollten und initiierten Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen, laufen scheinbar an ihnen vorbei.
	Untersuchung:	Empirische Studie mit dem Titel „Karrierehindernisse für Frauen in Führungspositionen“ im Jahr 2006 Führungspositionen: Top- und mittleres Management 300 Frauen erklärten sich bereit den 50 Fragen umfassenden Fragebogen, der per Mail versandt wurde, auszufüllen => 300 Rückläufe Etwas mehr als 50 % der Frauen waren zwischen 36 und 45 Jahren alt, mehr als 60 % der Frauen waren in einem Großunternehmen mit > 500 Mitarbeitern bzw. > 50 Mio. € Jahresumsatz tätig.

Habermann-Horstmeier, L. (2008)	Titel:	Spezielle Karrierehindernisse im Bereich der öffentlichen Verwaltung für Frauen auf dem Weg in Führungspositionen
	Ausgangssannahme:	Frauen sind nicht nur in Führungspositionen in Wirtschaft und Wissenschaft, sondern auch in der öffentlichen Verwaltung unterrepräsentiert.
	Untersuchung:	300 Frauen im Top- und Middlemanagement wurden im Jahr 2006 nach ihren konkreten Karrierehindernissen befragt Davon gaben 38 Frauen den Öffentlichen Dienst als Arbeitsort an (12,7 %) Keine statistisch repräsentative Gruppe, Ergebnisse, Trends können dargestellt werden Die Frauen waren überdurchschnittlich gut qualifiziert.
Henn, M. (2009)	Titel:	Die Kunst des Aufstiegs – was Frauen in Führungspositionen kennzeichnet
	Fragestellung und Inhalt:	...ob es im Denken und Handeln von Frauen Faktoren gibt, die deren geringe Anzahl in Führungspositionen zur Folge haben. Vergleich von Frauen auf Mitarbeiterebene mit Frauen in Führungspositionen, die gleich gut qualifiziert sind. – Die Bezugsnorm ist nicht der „Mann“, und das Untersuchungsdesign berücksichtigt die frauenspezifischen Problematiken und ihre Situation.
	Untersuchung:	Studie in der Dienstleistungs- und Produktionsbranche Befragung von Führungskräften, die ihre berufliche Entwicklung in Unternehmen vollzogen hatten 112 Versuchspersonen, 62 Personen (31 Versuchspersonenpaare. Führungskraft und eine Mitarbeiterin) im Umfeld der Dienstleistungsbranche und 50 Personen (25 Paare) in der Produktionsbranche, alle mit dem gleichen Qualifikationsniveau, damit die Vergleichbarkeit gegeben ist. Einsatz des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) nach Hossiep und Paschen (2003) Halbstandardisierte Interviews
Holst, E.; Busch et. al., BMFSFJ, Hrsg. (2009),	Titel:	Führungskräfte-Monitor 2001-2006
	Ziel:	Die Ergebnisse sollen zur besseren Information in der Debatte um die Erhöhung der Chancen von Frauen in Führungspositionen beitragen und helfen, Ansatzpunkte zur Verbesserung der Situation zu identifizieren.
	Untersuchung:	Sieben Kerngrößen mit insgesamt 40 Einzelindikatoren, die auf Daten der repräsentativen Längsschnitterhebung des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) basieren; hieraus wurden Hintergrundinformationen zu sozio-ökonomischen Merkmalen von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft in Deutschland bereitgestellt.

Holst, E.; Busch A.; Deutsches Institut für Wirtschaft (DIW), Hrsg. (2010)	Titel:	Führungskräfte-Monitor 2010
	Ziel:	Erstellung eines Update des Führungskräfte-Monitors 2001-2006: Bericht über Stand und Entwicklung von Frauen und Männern in Führungspositionen in der deutschen Privatwirtschaft; Die Ergebnisse sollen zur Versachlichung der Debatte um die Erhöhung der Chancen von Frauen in Führungspositionen beitragen und helfen, Ansatzpunkte zur Verbesserung der Situation zu definieren.
	Untersuchung:	Acht Kerngrößen mit insgesamt 50 Einzelindikatoren, die auf Daten der repräsentativen Längsschnitterhebung des SOEP sowie auf Erhebungen zur Besetzung der höchsten Gremien in den großen Unternehmen (2006-2009) basieren; hieraus wurden Hintergrundinformationen zu sozio-ökonomischen Merkmalen von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft in Deutschland bereitgestellt.
Kahlen, R.; forsa- Studie (2007)	Titel:	Generation CE-O/Frau
	Fragestellung:	Frauen auf der mittleren Führungsebene aber kaum weibliche Vorstandsmitglieder – Warum?
	Untersuchung:	Meinungsforschungsinstitut forsa aktuell befragte im Jahr 2007 501 Managerinnen mit Hochschulabschluss im Auftrag der „Generation CEO“
Die Bundesregierung et. al., Hrsg. (2006)	Titel:	2. Bericht Chancengleichheit vom Februar 2006 (inkl. Der IAB Führungskräftestudie 2006)
	Untersuchung:	Daten-Grundlage: IAB-Betriebspanels 2004 mit 16.000 deutschen Betrieben der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes (Abbildung der betrieblichen Wirklichkeit), davon 12.700 aus der Privatwirtschaft und rund 3.000 aus dem öffentlichen Sektor; Hochgerechnet handelt es sich um mehr als zwei Mio. Betriebe; Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes 2000 (730.000 Personenbefragungsdaten) und 2004 (830.000 Personenbefragungsdaten) zu Arbeitsalltag, familiärer Situation und den Lebensverhältnissen. deskriptive und regressionsanalytische Verfahren wurden genutzt;
Kleinert, C.; Kohaut, S.; Zirngibl, M.; IAB, Hrsg. (2006)	Titel:	IAB-Führungskräftestudie – Die gläserne Decke – Warum es Frauen so schwer haben, in Führungspositionen aufzusteigen – Eine Datenskizze von der Gratwanderung zwischen Karriere und Familie
Brader, D.; Lewerenz, J., IAB, Hrsg. (2006)	Titel:	Frauen in Führungspositionen – An der Spitze ist die Luft dünn – Die Leitung eines Betriebes ist in Deutschland immer noch männliches Terrain – Im öffentlichen Dienst und in Kleinbetrieben sind „Führungsfrauen“ etwas häufiger anzutreffen
	Ziel:	Teilauswertung der IAB-Führungskräftestudie für das Jahr 2004, i.A. des BMFSFJ

Kleinert, C.; IAB Hrsg. (2006)	Titel:	Frauen in Führungspositionen: Karriere mit Hindernissen – Das familiäre Umfeld und die traditionelle Arbeitsteilung sind für den beruflichen Aufstieg von Frauen nach wie vor ein größeres Risiko als für den von Männern - IAB-Führungskräftestudie für das Jahr 2004 und Mikrozensus 2000 und 2004
	Ziel:	Auswertung der IAB-Führungskräftestudie aus 2000 und 2004, mit der Status quo und Fortschritte der Beteiligung von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft untersucht wurden. Fragestellung: Wo finden sich Unterschiede und wo finden sich Gemeinsamkeiten in der privaten und beruflichen Situation von weiblichen und männlichen Führungskräften? Und konnten Frauen seit dem Abschluss der freiwilligen Vereinbarung ihre Beteiligung an Führungspositionen verbessern?

Radtke, S. (2004)	Titel:	Interviewstudie – Biographien von Frauen in ehrenamtlichen Führungspositionen im deutschen Sport
	Inhalt:	<p>Ziel der Interviewstudie: Ursachen für die Unterrepräsentanz für Frauen in Führungspositionen bzw. an „Schalthebeln der Macht im Bereich des organisierten Sports“ zu finden (Seite 67, Zeile 24-26) Motive für Führungspositionen, Barrieren beim Aufstieg, Integration des Ehrenamtes in den Lebenszusammenhang</p> <p>Sechs Fragenkomplexe:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. soziodemographische Merkmale (soziale Herkunft, Alter, Kinderzahl, Familienstand) 2. Aktivenlaufbahn, Sportart, Dauer der Ausübung der Sportart in Jahren 3. beruflicher Hintergrund (Qualifikationsniveau, beruflicher Einsatzbereich, berufliche Position) 4. Ehrenamtslaufbahn (Einstieg ins erste Ehrenamt, weiterer Verlauf bis in die aktuelle Führungsposition, direkter Aufstieg oder komplizierter Aufstieg, Barrieren, Widerstände, Genderbezug, Aufgaben und Arbeitsinhalte im Ehrenamt, Ressorts in denen Frauen vertreten sind) 5. Reflexion des Ehrenamtes, Zufriedenheit mit der momentanen Situation, Dinge, die missfallen 6. Erklärung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führung, Frauen eine Minderheit in den Führungsetagen des Sports, warum? Unterschiedliche Motive von Frauen und Männern, sich zu engagieren.
	Untersuchung:	Anwendung der Methode des Verstehenden Interviews

Scheidegger, N.; Osterloh, M. (2005)	Titel:	Organisation und Geschlecht – Eine Netzwerkerperspektive – Welche Netzwerkstruktur fördert die Karrieremobilität?
	Inhalt:	Zwar haben Studien zu Gender und Organisation oft vom Ausschluss von Frauen aus bestehenden Netzwerken berichtet (Nieva und Gutek, 1981; Harlan und Weiss, 1982; Rizzo und Mendez, 1990). Aber dieser Ausschluss wird meist in anekdotischer Form, ohne empirische präzise Untersuchungen geschildert. Diese Lücke soll verkleinert werden.
	Untersuchung:	Empirische Arbeiten wurden daraufhin untersucht, inwieweit der geringere Anteil von Frauen in Führungspositionen und ihre relative Machtlosigkeit in Organisationen mit der mangelnden Integration von Frauen in informelle berufliche Netzwerke zusammenhängt.

Scheidegger, N. (2010)	Titel:	Der Einfluss von Netzwerkstrukturen auf den Karriereerfolg im Management: Briding oder Bonding Ties? – Netzwerkanalyse in einem Schweizer Dienstleistungsunternehmen
	Inhalt:	„It's not what you know but who you know.“ (Sprichwort, S. 1, Zeile 15-16) Die Arbeit: (1) wird auf der theoretischen Ebene anhand verschiedener Netzwerktheorien herausarbeiten, welche Netzwerkcharakteristika mobilitätsfördernd wirken; (2) sie testet die daraus abgeleiteten Hypothesen empirisch auf der Grundlage einer computerbasierten Befragung des mittleren und oberen Managements eines großen Schweizer Dienstleistungsbetriebs; 34 Hypothesen rund um Netzwerkcharakteristika, deren Beschaffenheit (Aufbau), deren Mitglieder (Geschlecht, Diversität, etc.) wurden aufgestellt. (S. 134-135) (3) sie leitet daraus Implikationen für die Führungskräfteentwicklung und die Strategie des Wissensmanagements ab. (S. 2)
	Untersuchung:	Computergestützte klassische Befragung von Beschäftigten (Kader) und Managerinnen und Managern (Direktion) eines Schweizer Dienstleistungsunternehmens (Versicherungsbereich) im Jahr 2005, 1154 Personen wurden angeschrieben, 362 vollständig beantwortete Fragebögen kamen zurück zur Autorin, Kader: 609 Männer, 205 Frauen; Direktion: 304 Männer, 36 Frauen;

Schneider, B. (2007)	Titel:	Weibliche Führungskräfte – die Ausnahme im Management
	Ziel:	Auseinandersetzung mit der aktuellen Situation von Frauen in Führungspositionen und Determinanten der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen mittels einer umfassenden Befragung von weiblichen und männlichen Führungskräften auszumachen und zu durchleuchten. (Schneider, B. (2007), S. 166); Unterschiede zwischen Managerinnen und Managern herausstellen und Gemeinsamkeiten => „Wenn eine Frau eine Managementkarriere einschlägt, dann ist das – wie bei Männern auch – eine ganz bewusste Entscheidung, die an verschiedenen Implikationen geknüpft ist.“ (Schneider, B. (2007), S. 166, Zeile 8-10)
	Ausgangs- phänomen:	Theorie und Praxis der geführten Diskussion über die anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen
	Untersuchung:	Weibliche und männliche Führungskräfte, von der Führungsnachwuchskraft bis zum Vorstand mehrerer DAX-Konzerne und anderer Großunternehmen Deutschlands, da im Durchschnitt große Unternehmen über einen geringeren Frauenanteil im Management verfügen als mittelständische Firmen oder die öffentliche Wirtschaft

Vogt, A.-K.; Pull, K. (2010)	Titel:	Warum Väter ihre Erwerbstätigkeit (nicht) unterbrechen. Makroökonomische versus in der Persönlichkeit des Vaters begründete Determinanten der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter
	Inhalt:	Die Väter stellen auch nach der Einführung des Elternzeitgesetzes (2007) die Minderheit der Elternzeit-Beansprucher. Die ökonomischen Determinanten sind bestimmend und weniger die persönlichen als auch das Geschlechterrollenverständnis.
	Untersuchung:	Mikroökonomische und an der Persönlichkeit festzumachende Determinanten werden zur theoretischen Prüfung herangezogen. Die empirische Überprüfung der Hypothesen erfolgt anhand eines originären Datensatzes, der im Rahmen einer Online-Befragung unter berufstätigen Vätern in Deutschland, deren Kinder nach dem 01.01.2001 geboren wurden, erhoben wurde. Stichprobengröße: 1290 Väter, davon 484 mit Elternzeiterfahrung Logistische Regressionsanalyse mit der abhängigen Variablen: „Inanspruchnahme von Elternzeit durch den Vater: ja – nein“

Wacker, C. (2002)	Titel:	Frauen im Management – Ergebnisse einer internationalen Studie
	Inhalt:	Die Aussagen zeigen Trends und markante Unterschiede zwischen den Ländern auf, erheben aber keinen Anspruch auf wissenschaftliche Gültigkeit.
	Untersuchung:	Befragung von Führungskräften in 15 Europäischen Ländern mittels Fragebogen Frühjahr 2002, Umfrage in 15 Europäischen Ländern, 5-seitiger Fragebogen, mehrere Tausend Geschäftsführer, Vorstände, obere Führungskräfte und Personalmanager wurden angefragt, Ergebnisreport beruht auf 932 ausgefüllten Fragebögen

Weinert, A. B. (1990)	Titel:	Geschlechtsspezifische Unterschiede im Führungs- und Leistungsverhalten
	Fragestellung:	Untersuchung von Merkmalen von Frauen, die in der Wirtschaft führen? Passen sich Frauen den Männern an? Wie sehen die Eigenschaftsprofile erfolgreicher männlicher und weiblicher Führungspersonen an standardisierten Testskalen aus, wie sie zur Identifikation von Führungstalent verwendet werden? Gibt es Persönlichkeitseigenschaften, die, unabhängig von der Situation bzw. vom Betrieb, bei allen Führungskräften stets vorhanden sein müssen, um erfolgreich führen zu können, Charaktermerkmale, die über lange Zeit hin stabil sind? Wie unterscheiden sich Frauen, die führen, von „Frauen im allgemeinen“? Wie unterscheiden sich Frauen im allgemeinen von Männern im allgemeinen?
	Untersuchung:	Verwendung des Deutschen CPI-Tests, mit dem Ziel, jene Variablen zu messen, die von jedermann im alltäglichen Leben dazu verwendet werden, das eigene Verhalten und dasjenige anderer Personen zu verstehen, zu ordnen und vorherzubestimmen. ca. 3000 Probandinnen und Probanden; 22 gemessene Persönlichkeitseigenschaften

Wippermann, C. (2009, 2009a, 2010)	Titel:	Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken (BMFSFJ, Hrsg. (2010)) oder Brücken und Barrieren für Frauen zu Führungspositionen – Ergebnisse einer Befragung von Frauen und Männern in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft
	Ziel:	Studie für das BMFSFJ durch das Sinus-Institut: Repräsentative Befragung von Führungskräften privatwirtschaftlicher Unternehmen deren Einstellungen a) zu Frauen in Führungspositionen sowie b) zu politischen Maßnahmen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (S. 1)
	Untersuchung:	Führungskräfte in Unternehmen mit Standort in Deutschland, die „am Standort“ 20 und mehr Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigen => 76.679 Betriebsstätten N = 511 telefonische Interviews; Zwei Stichproben mit 50 % Männer und 50 % Frauen Telefonische Interviews: Juli 2009 bis August 2009 zwischen 9:00 und 16:00 Uhr (Methodenbericht, S. 4)

Voß, G. G.; Haubl, R.; Möller, H.; Schirsmann, C.; Hrsg. (2009)	Titel:	Psychosoziale Kosten turbulenter Veränderungen – Arbeit und Leben in Organisationen 2008
	Inhalt:	Ergebnisse einer qualitativen Befragung von Supervisor/innen zum Innenleben bzw. „Seelenleben“ von Organisationen in Deutschland im wirtschaftlichen und nichtwirtschaftlichen Bereich
	Untersuchung:	Frühjahr 2008: Frage nach markanten Veränderungsprozessen in Organisationen und deren psychosozialen Folgen für die Organisationsmitglieder auf den verschiedenen Hierarchiestufen. Fokus auf Erzählungen konkreter Einzelfälle und nicht von Generalisierungen. 14 non-direktiv geführte themenzentrierte Einzelinterviews von ca. 1-3 Stunden Dauer und zwei Gruppendiskussionen mit je 6 Personen von ca. 2 Stunden Dauer; Liste offener Fragen; Probandinnen sind nach ihren beruflichen Erfahrungen und ihrem vermuteten Überblick über die Organisationsentwicklung des letzten Jahrzehnts ausgewählt worden Das gesprochene Wort der Interviews und Diskussionen ist aufgezeichnet, transkribiert und anschließend nach den Regeln einer qualitativen Inhaltsanalyse – also per Abduktion und qualitativer Induktion – ausgewertet worden.

Anhang 4.2.: Rechtliche Grundlagen für Verbote von Diskriminierungen und der Gleichstellung von Mann und Frau

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN (Auszüge)

amnesty international Deutschlang, Hrsg. (2006); Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Hannover

Kofi Annan, Generalsekretär der Vereinten Nationen, 10. Dezember 2004

„Menschenrechtserziehung ist viel mehr als eine Schullektion oder das Thema für einen Tag; es ist ein Prozess, um Menschen mit den Grundlagen für ein Leben in Sicherheit und Würde auszustatten. Lassen Sie uns an diesem Internationalen Tag der Menschenrechte gemeinsam daran arbeiten, eine Kultur der Menschenrechte zu entwickeln, sie künftigen Generationen zu vermitteln sowie Freiheit, Sicherheit und Frieden in allen Ländern zu fördern.“ (Seite 3)

Artikel 2

(Verbot der Diskriminierung)

- (1) Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, wie etwa nach Rasse, Farbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, nach Eigentum, Geburt oder sonstigen Umständen.
- (2) Des Weiteren darf keine Unterscheidung gemacht werden auf Grund der politischen, rechtlichen oder internationalen Stellung des Landes oder Gebietes, dem eine Person angehört, ohne Rücksicht darauf, ob es unabhängig ist, unter Treuhandschaft steht oder irgendeiner anderen Beschränkung seiner Souveränität unterworfen ist. (Seite 8)

Artikel 6

(Anerkennung als Rechtsperson)

Jeder Mensch hat überall Anspruch auf Anerkennung als Rechtsperson.

Artikel 7

(Gleichheit vor dem Gesetz)

Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Unterschied Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. Alle haben Anspruch auf gleichen Schutz gegen jede unterschiedliche Behandlung, welche die vorliegende Erklärung verletzen würde und gegen jede Aufreizung zu einer derartigen unterschiedlichen Behandlung. (Seite 9-10)

Artikel 12

(Freiheitssphäre des Einzelnen)

Niemand darf willkürlich Eingriffen in sein Privatleben, seine Familie, sein Heim oder seinen Briefwechsel noch Angriffen auf seine Ehre und seinen Ruf ausgesetzt werden. Jeder Mensch hat Anspruch auf rechtlichen Schutz gegen derartige Eingriffe oder Anschläge. (Seite 12)

Artikel 21

(Allgemeines und gleiches Wahlrecht)

- (1) Jeder Mensch hat das Recht, an der Leitung der öffentlichen Angelegenheiten seines Landes unmittelbar oder durch frei gewählte Vertreter teilzunehmen.
- (2) Jeder Mensch hat unter gleichen Bedingungen das Recht auf Zulassung zu öffentlichen Ämtern in seinem Lande.
- (3) Der Wille des Volkes bildet die Grundlage für die Autorität der öffentlichen Gewalt; dieser Wille muss durch periodische und unverfälschte Wahlen mit allgemeinem und gleichem Wahlrecht bei geheimer Stimmabgabe oder in einem gleichwertigen freien Wahlverfahren zum Ausdruck kommen. (Seite 16)

Artikel 23

(Recht auf Arbeit, gleichen Lohn)

- (1) Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit.
- (2) Alle Menschen haben ohne jede unterschiedliche Behandlung das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.
- (3) Jeder Mensch, der arbeitet, hat das Recht auf angemessene und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert und die, wenn nötig, durch andere soziale Schutzmaßnahmen zu ergänzen ist.
- (4) Jeder Mensch hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Berufsvereinigungen zu bilden und solchen beizutreten. (Seite 17-18)

Artikel 24

(Recht auf Erholung und Freizeit)

Jeder Mensch hat Anspruch auf Erholung und Freizeit sowie auf eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit und auf periodischen, bezahlten Urlaub. (Seite 18)

Artikel 29

(Grundpflichten)

- (1) Jeder Mensch hat Pflichten gegenüber der Gemeinschaft, in der allein die freie und volle Entwicklung seiner Persönlichkeit möglich ist.
- (2) Jeder Mensch ist in Ausübung seiner Rechte und Freiheiten nur den Beschränkungen unterworfen, die das Gesetz ausschließlich zu dem Zweck vorsieht, um die Anerkennung und Achtung der Rechte und Freiheiten der anderen zu gewährleisten und den gerechten Anforderungen der Moral, der öffentlichen Ordnung und der allgemeinen Wohlfahrt in einer demokratischen Gesellschaft zu genügen.
- (3) Rechte und Freiheiten dürfen in keinem Fall im Widerspruch zu den Zielen und Grundsätzen der Vereinten Nationen ausgeübt werden. (Seite 21-22)

Artikel 25

(Auslegungsregel)

Keine Bestimmung der vorliegenden Erklärung darf so ausgelegt werden, dass sich daraus für einen Staat, eine Gruppe oder eine Person irgendein Recht ergibt, eine Tätigkeit auszuüben oder eine Handlung zu setzen, welche auf die Vernichtung der in dieser Erklärung angeführten Rechte und Freiheiten abzielt. (Seite 22)

<p>Kieler Nachrichten, Hrsg. (2008); Wegweiser für die ganze Welt in Kieler Nachrichten unabhängige Landeszeitung für Schleswig-Holstein, 9. Dezember 2008, Nummer 289, 50. Woche, Seite 3</p>

„Als Reaktion auf den verheerenden Zweiten Weltkrieg verkündeten die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“. (Seite 3, Zeile 9-14)

10.12.1948, 3 Uhr nachts, Pariser Palais des Chaillot:

Eleanor Roosevelt, Vorsitzende der Menschenrechts-Kommission, verliest die 30 Artikel.

Zwei Jahre lang war daran gearbeitet worden von acht Männern und Frauen (Australien, Chile, China, Frankreich, Libanon, Sowjetunion, Großbritannien, Vereinigte Staaten)

„Heute gilt die Allgemeine Erklärung als Grundlage völkerrechtlicher Abkommen sowie nationaler Verfassungen und ist für alle Mitglieder der Vereinten Nationen bindend, ohne explizit unterzeichnet werden zu müssen. Durch die Formulierung von Grundrechten in Verfassungen und internationalen Abkommen werden die Menschenrechte einklagbar.“ (Seite 3, Zeile 43-55)

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg wacht über die Einhaltung der Europäischen Menschenrechtskonvention in den Mitgliedsstaaten.

Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau der UN (Auszüge)

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, Hrsg. (2000); 20 Jahre Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, Bonn, Januar 2000

Artikel 1

In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck „Diskriminierung der Frau“ jede mit dem Geschlecht begründete Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die zur Folge oder zum Ziel hat, dass die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gegründete Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch die Frau – ungeachtet ihres Familienstandes – im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, staatsbürgerlichen oder jedem sonstigen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird.

Artikel 2

Die Vertragsstaaten verurteilen jede Form von Diskriminierung der Frau; sie kommen überein, mit allen geeigneten Mitteln unverzüglich eine Politik zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau zu verfolgen, und verpflichten sich zu diesem Zweck,

- a) den Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau in ihren Staatsvertrag oder in andere geeignete Rechtsvorschriften aufzunehmen, sofern sie dies noch nicht getan haben, und durch gesetzgeberische und sonstige Maßnahmen für die tatsächliche Verwirklichung dieses Grundsatzes zu sorgen;
- b) durch geeignete gesetzgeberische und sonstige Maßnahmen, gegenfalls auch Sanktionen, jede Diskriminierung der zu verbieten;
- c) den gesetzlichen Schutz der Rechte der Frau auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit dem Mann zu gewährleisten und die Frau durch die zuständigen nationalen Gerichte und sonstigen öffentlichen Einrichtungen wirksam vor jeder diskriminierenden Handlung zu schützen;
- d) Handlungen oder Praktiken zu unterlassen, welche die Frau diskriminieren, und dafür zu sorgen, dass alle staatlichen Behörden und öffentlichen Einrichtungen im Einklang mit dieser Verpflichtung handeln;
- e) Alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau durch Personen, Organisationen oder Unternehmen zu ergreifen;
- f) Alle geeigneten Maßnahmen einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen zur Änderung oder Aufhebung aller bestehenden Gesetze, Verordnungen, Gepflogenheiten und Praktiken zu treffen, die eine Diskriminierung der Frau darstellen;
- g) Alle innerstaatlichen strafrechtlichen Vorschriften aufzuheben, die eine Diskriminierung darstellen.

Europäische Menschenrechtskonvention (Auszüge)

Europarat, Hrsg. (2009); Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten in der Fassung des Protokolls Nr. 11 in <http://conventions.coe.int/Treaty/ger/Treaties/Html/005.htm> vom 09.04.2009 , Seite 1-13

Artikel 14

Diskriminierungsverbot

Der Genuss der in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten. (Seite 5/13)

Vertragsbüro, Hrsg. (2007); Konvention zu Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Zeichnung und Inkrafttreten, 22.10.2007, <http://conventions.coe.int> vom 09.04.2009, Seite 1-2

Deutschland hat die Charta am 04.11.1950 unterzeichnet, am 05.12.1952 ratifiziert und sie trat am 03.09.1953 in Kraft. Am 14.01.1953 ratifiziert das Saarland die Charta und wurde dann am 01.01.1957 in Deutschland wiedereingegliedert.

Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Auszüge)

Europäisches Parlament, Hrsg. (2000); Charta der Grundrechte der Europäischen Union in http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_de.pdf vom 09.04.2009, Seite 1-22

Kapitel III

Gleichheit

Artikel 20

Gleichheit vor dem Gesetz

Alle Personen sind vor dem Gesetz gleich.

Artikel 21

Nichtdiskriminierung

- (1) Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, sind verboten.
- (2) Im Anwendungsbereich des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft und des Vertrags über die Europäische Union ist unbeschadet der besonderen Bestimmungen dieser Verträge jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.

Artikel 23

Gleichheit von Männern und Frauen

Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.

Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen. (Seite 13)

EG-Vertrag (Auszüge)

Europäische Union, Hrsg. (2009); Eu-Vertrag in http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/dat/12002E/htm/C_2002325DE.003301.html vom 10.04.2009

Artikel 12

Unbeschadet besonderer Bestimmungen dieses Vertrags ist in seinem Anwendungsbereich jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.

Der Tag kann nach dem Verfahren des Artikels 251 Regelungen für das Verbot sicher Diskriminierungen treffen.

Artikel 13

- (1) Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrags kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuelle Ausrichtung zu bekämpfen.
- (2) Abweichend von Absatz 1 beschließt der Rat gemäß dem Verfahren des Artikels 251, wenn er gemeinschaftliche Fördermaßnahmen unter Ausschluss jeglicher Harmonisierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedsstaaten zur Unterstützung der Maßnahmen annimmt, die die Mitgliedsstaaten treffen, um zur Verwirklichung der in Absatz 1 genannten Ziele beizutragen.

Artikel 251

Beschreibt den Weg der „Gesetzgebung“ und Beschlussfassung der EU.

EU-Richtlinien (Auszüge)

Däubler, W.; Kittner, M., Klebe, Thomas; Hrsg. (2006); BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung und EBR-Gesetz, 10. Auflage, Bund-Verlag, Frankfurt a.M., ISBN 3-7663-2547-7

Kommentarteil zu § 75 BetrVG, Berg, Seite 1120

EG-Richtlinie **2000/43/EG**, Amtsbl. EG L 185 v. 19.07.00

„zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft“ => Abstammung, Religion, Alter, Rasse, ethnische Herkunft (nicht biologistisch verkürzt),

EG-Richtlinie **2000/78/EG**, Amtsbl. EG L 303/16 v. 2.12.00

„zur Festsetzung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ => Alter

EG-Richtlinie **76/207/EWG**, Amtsbl. EG L 39.40 v. 9.02.1976

Zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen =>

EG-Änderungsrichtlinie **2002/73/EG**, Amtsbl. EG L 269/15 v. 23.09.02

=> Verpflichtung: aktive Gleichstellungspolitik in den Mitgliedsstaaten; Benennung der für die Gleichbehandlung zuständige Stellen, Förderung des sozialen Dialogs mit den Sozialpartnern und mit Nichtregierungsorganisationen

Bambach, M.; Kuhn-Fleuchaus, C. (2009); Diversity Management – Unsichtbare Potentiale fördern, Steinbeis-Edition, Stuttgart/Berlin, 3. Auflage 2009, ISBN 978-3-941417-07-6

Wachsende Anforderungen durch rechtlichen Wandel:

Art. 3 GG (Allgemeines Gleichbehandlungsgebot)

§ 611 BGB (Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeitsverhältnissen)

§§ 75 und 80 BetrVG

§ 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz

AGG

Grünbuch (Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Gleichstellung sowie Bekämpfung von Diskriminierungen in einer erweiterten Europäischen Union, Brüssel, 28.05.2004, S. 2): Grundsätze des europäischen Sozialmodells sind Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbot => Fundament der Grundrechte und grundlegenden Werte, auf denen die heutige Europäische Union beruht. Ziel der EU ist es Diskriminierungen zu bekämpfen. Daher die EU-Richtlinien:

2000/43/EG vom 29.06.2000 ...zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft verlangt von allen EU-Staaten folgende Punkte in ihren Antidiskriminierungsgesetzen umzusetzen:

- Schutz vor Diskriminierung in den Bereichen Beschäftigung, Berufsbildung, soziale Sicherheit, Gesundheitsdienste und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen
- Definition der Begriffe „unmittelbare Diskriminierung“, „mittelbare Diskriminierung“, „Belästigung“ und „Viktimisierung“
- Gewährleistung des Anspruchs von Diskriminierungsopfern, ihre Rechte auf dem Gerichts- oder Verwaltungsweg geltend zu machen
- Verhängung angemessener Strafen gegen die Urheber von Diskriminierung
- Aufteilung der Beweislast zwischen Kläger und Beklagten in Zivil- und Verwaltungssachen
- Einrichtung einer Stelle in jedem Mitgliedsstaat zur Förderung der Gleichbehandlung und Unterstützung von Diskriminierungs-Opfern (S. 30)

2000/78/EG vom 27.11.2000 ...zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung verlangt von allen EU-Staaten, folgende Punkte in ihren Antidiskriminierungsgesetzen umzusetzen:

- Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung des Alters oder der sexuellen Ausrichtung
- Bestimmungen zur Definition des Begriffs „Diskriminierung“, zum Anspruch auf Rechtsschutz und zur Aufteilung der Beweislast entsprechen der Antirassismus-Richtlinie
- Zulassung von Ausnahmen, bspw. zur Wahrung des Ethos religiöser Organisationen oder mit Blick auf die Durchführung zielgerichteter Maßnahmen zur Arbeitsmarkteingliederung älterer oder jüngerer Arbeitskräfte (S. 31)

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG) (Auszüge)

Alte Fassung:

Bundeszentrale für politische Bildung, Hrsg. (1992); Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Textausgabe, Stand: Dezember 1992, Bonn

Neue Fassung:

Deutscher Bundestag, Hrsg. (2007); Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in http://www.bundestag.de/parlament/funktion/gesetze/gg_jan2007.pdf vom 09.04.2009

Artikel 3

(Gleichheit vor dem Gesetz)

Alte Fassung (Seite 12)

- h) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- i) Männer und Frauen sind gleichberechtigt.
- j) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

Neue Fassung

(seit dem 15.11.1994 in Kraft)

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen und politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Die Verfassung des Landes Schleswig-Holstein (Auszüge)

Der Präsident des Schleswig-Holsteinischen Landtages, Hrsg. (2002); De Verfatnen von dat Land Schleswig-Holsteen – Die Verfassung des Landes Schleswig-Holstein, Kiel

Artikel 6

Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der anderen Träger der öffentlichen Verwaltung. Insbesondere ist darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer in Kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsorganen zu gleichen Anteilen vertreten sind. (Seite 11)

ODER/UND

Artikel 6

Woans dat Glikstellen von Fruunslüüd un Mannslüüd verbedert warrt

Dat Land, de Gemeenden un Gemeendeverbänn un de annern Steden, de öffentlich verwalten doot, sorgt dorför, dat Fruunslüüt un Mannslüüt no dat Recht un in den Alldag glieckstellt warrt. Sünnerlich schüllt Fruuns- un Mannslüüd to glieke Delen in Gremien sitten, de no daat öffentliche Recht inricht sünd un in de op kollegiale Aart mitenanner spraken un beslaten warrt. (Seite 10)

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) (Auszüge)

Gnade, A.; Kehrmann, K.; Schneider, W.; Klebe, T. (2000); Betriebsverfassungsgesetz – Basiskommentar mit Wahlordnung, 9. Auflage, Bund Verlag, Frankfurt a. M., Sonderausgabe für die Mitglieder des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Einzelgewerkschaften, Bestellnummer: 72951

Alter Gesetzestext von vor 2001:

§ 75 BetrVG

Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

- (1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt. Sie haben darauf zu achten, dass Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden
- (2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.

Däubler, W.; Kittner, M., Klebe, Thomas (2006); BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung und EBR-Gesetz, 10. Auflage, Bund-Verlag, Frankfurt a.M., ISBN 3-7663-2547-7, Seite 1116

Neuer Gesetzestext seit 2001:

§ 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

- (1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihre Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Sie haben darauf zu achten, dass Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden.
- (2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.

Kommentarteil, Berg, Seite 1123, Rn. 18, Zeile 49-50

„Das Gesetz verlangt, dass der Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 GG und das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG auch im Betrieb zu beachten sind.“

Krell, G. (2008); Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsfaktor in Krell, G., Hrsg. (2008); Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Auflage, Wiesbaden, Seite 63-80, ISSN 3834904651

...und rechtlich geboten

„In deutschen Gesetzen kommt meines Wissens der Begriff Vielfalt nicht vor.“ (S. 70, Zeile 7) Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG): **Art. 1, Art. 2 und Art. 3 GG**

§ 75 BetrVG:

„(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, (...) dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Sie haben darauf zu achten, dass Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden.“

(3) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.“

§ 80 BetrVG:

- Die „Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männer, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern“
- Die „Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern“
- „Anregungen (...) der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken“
- Die „Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger schutzbedürftiger Personen zu fördern“
- Die „Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern“
- Die „Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen“

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (Auszüge)

Krell, G. (2008); Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsfaktor in Krell, G., Hrsg. (2008); Chancengleichheit durch Personalpolitik, 5. Auflage, Wiesbaden, Seite 63-80, ISSN 3834904651

AGG von 2006

- Ging aus dem europäischen Antidiskriminierungsgesetz hervor (S. 71)
- Zielsetzung: „individuellen Entfaltung bei Achtung von Vielfalt“ (Schiek, 2007, S. 48 in Krell, 2008, S. 71)

§ 1 AGG:

„Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“

§ 2 AGG:

Verbot einer der in § 1 genannten Benachteiligungen und zwar sowohl mittelbare als auch unmittelbare, sowie Belästigungen, inklusive sexuelle.

„Expertinnen gehen davon aus, dass das AGG die Implementierung von DiM in Deutschland forciert oder sogar rechtlich verpflichtend macht.“ (Krell, 2008, S. 71, Zeile 22-23)

Alemann, Anette von, (2009); Gleichstellung in weiter Ferne in Frau geht vor, Deutscher Gewerkschaftsbund, Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik, Hrsg., Infobrief Nr. 1, Berlin, April 2009, Seite 4-5

„Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bietet ebenfalls einen Schutz gegen Diskriminierungen, kann aber gegen männerdominierte Unternehmenskulturen und gegen die Vorurteile der immer noch mehrheitlich männlichen Personalverantwortlichen – von vielen Untersuchungen als Hauptgründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen identifiziert – nicht viel ausrichten.“ (Seite 4 Zeile 36-43, rechte Spalte, Seite 5, Zeile 1-3, linke Spalte)

Erwin, Sylvia, (2009); EU-Kommission: Deutschland muss AGG nachbessern in http://www.betriebsratspraxis24.de/aktuelles/?aktuelles_id=168576 vom 07.12.2009, Seite 1

Die EU-Kommission hat am 8. Oktober eine Stellungnahme an die Bundesrepublik Deutschland gesandt. Darin wird festgestellt, dass das AGG die EU-Richtlinie 2002/73/EG (Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Beschäftigung und Beruf) nur unzureichend in nationales Recht umsetzt. Insbesondere wird bemängelt, dass zum Schutz von Diskriminierung bei Kündigungen im AGG auf das Kündigungsschutzgesetz verwiesen wird. Das KSchG gilt jedoch nur in Betrieben ab einer bestimmten Größenordnung.

Vladimir Spidla, EU-Kommissar für Chancengleichheit, kündigte an: „Wir werden unseren konstruktiven Dialog mit Deutschland und Portugal fortsetzen, um auch hier eine vollständige Umsetzung der Richtlinie zu erreichen“. Auch Portugal hatte eine ähnliche Stellungnahme erhalten.

Straka, Lisanne, DGB Nord, Hrsg., (2009); Deutschland setzt Verbot der Geschlechterdiskriminierung nicht um in Newsletter des DGB Verbindungsbüros in Brüssel in EU fordert Nachbesserung des AGG, E-Mail vom 12.10.2009

Die Europäische Kommission hat Deutschland eine mit Gründen versehene Stellungnahme übersandt, in der es aufgefordert wird, die EU-Vorschriften zum Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Beschäftigung und Beruf vollständig umzusetzen. Laut Auffassung der Kommission gewährleisten die nationalen Rechtsvorschriften nicht das in der Richtlinie geforderte Schutzniveau, da sie die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei Kündigungen nicht wie in der Richtlinie gefordert, verbieten.

Das formale Vorgehen der EU:

Vertragsverletzungsverfahren sind in drei Abschnitte gegliedert.

Zunächst erhält der Mitgliedsstaat ein Fristsetzungsschreiben und hat zwei Monate Zeit, um darauf zu antworten. Kommt er den EU-Rechtsvorschriften immer noch nicht vollständig nach, so übermittelt ihm die Kommission eine mit Gründen versehene Stellungnahme. Der Mitgliedsstaat hat erneut zwei Monate Zeit, um darauf zu reagieren. Wenn die Kommission dann keine zufriedenstellende Antwort erhält, kann sie den Europäischen Gerichtshof in Luxemburg mit der Angelegenheit befassen. Sie kann ferner verlangen, dass der Gerichtshof dem betreffenden Land eine Geldbuße auferlegt, wenn es dem Urteil des Gerichtshofs nicht nachkommt.

Bevorzugung von Frauen:

Das Gleiche (zulässig und unproblematisch) gilt für Regelungen der Gleichstellungspolitik, wie z.B. die Bevorzugung von Frauen bei Einstellungen oder Beförderungen unter der Voraussetzung gleicher Qualifikationen. Auch diese Regelung ist in zahlreichen Entscheidungen des EuGH bereits als rechtmäßig anerkannt worden. (EuGH C-450/93 (Kalanke), Slg. 1995, I-6907 EuGH C-409/95 (Marschall), Slg. 1998, I-6363 EuGH C-158/97 (Badeck), Slg. 2000, I-1875). Diese Rechtsprechung ist als vorweg genommene Interpretation zu **§ 5 AGG** einzuordnen.⁵⁸

⁵⁸ vgl. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Hrsg. (2007), Tarifpolitik und AGG, S. 80

Anhang 4.3: Grundzüge von Männerbünden, z.T. so auch im Management und Besonderheiten im Management

Grundzüge von Männerbünden z.T. so auch im Management	Besonderheiten im Management
<i>Grundsätzliche Übereinstimmungen</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Heterosexuelle Matrix; Mitglieder entsprechen der heterosexuellen Norm • Weisen Familie vor • Enthalten sich entsprechend der Geschlechterhierarchie • Förderung organisationaler Stabilität 	Keine Besonderheiten.
<i>Nähe und Distanz</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Sind geregelt • Tabuisierung der homoerotischen Anziehung, Kompensation durch ausgeprägte Homophobie • Muss sich konservativ geben, um Einheit und Struktur zu erhalten, ideale Umgebung für traditionelle Männlichkeit, die vor zu viel Nähe zurückschreckt und auf eindeutige Grenzziehung angewiesen ist. 	<ul style="list-style-type: none"> • Homosexuelle Männer werden nur zögerlich befördert, sie unterminieren mit ihrer sexuellen Orientierung die starren Trennungen zwischen „männlich“ und „weiblich“, zwischen hegemonialer und marginalisierter Männlichkeit
<i>Initiationsrituale</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Übergangsriten formalisieren Statuspassagen und vermeiden allzu große Irritationen bei der aufnehmenden Gruppe • „Andere“ werden gar nicht aufgenommen. • Neues Mitglied wird erst dann in die privilegierte und exklusive Gruppe integriert, wenn es mehr oder weniger spielerische/aufwändige oder schwierige Initiationsriten überstanden hat 	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfungen in Form von Traineeships, Assessment Centern, informelle Schikanen • Weibliche oder farbige Management-Anwärter werden härter geprüft oder es wird ganz auf eine Initiation verzichtet => Nachwuchskraft erhält keine Möglichkeit sich zu beweisen und bleibt innerhalb der Führungsmannschaft isoliert und diskriminiert.
<i>Abgrenzung gegenüber der Alltagswelt</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Kultivierung von Geheimwissen • Räumliche Trennung • Beeindruckende Außendarstellung, einheitliches Auftreten, unverwundbare Gemeinschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Symbolwirkung von Kleidung und äußerer Erscheinung (teurer Anzug, trainierter Körper) => Manager sind diszipliniert, angepasst und leistungsfähig • Zugang zu geheimen Informationen hängt von der hierarchischen Stellung ab • Organisationale Elite bildet einen abgeschlossenen Zirkel: Konspirative Klausuren in abgeschiedenen Hotels und „Managerlatein“ als Sprachcode sowie Statussymbole (Bürogröße, -ausstattung, Dienstwagen etc.) => Markierung der sozialen Position
<i>Strukturen und Strategien – hierarchische Ordnung</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Der Aufstieg ist geregelt => Wer loyal ist, erhält einen höheren Status und mehr Ressourcen. • Der Kampf um die beste Position bedeutet Konkurrenz, Rivalität und Wettbewerb. => Konflikte werden kodifiziert und ritualisiert, damit die 	<ul style="list-style-type: none"> • Umleitung der Aggressiven Tendenzen gegen konkurrierende Unternehmen und neu eindringende Gruppen, wie z.B. weibliche Manager

<p>Organisationen nicht übermäßig belastet werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nicht intime Freundschaft dominiert, sondern Kameradschaft. 	
<p><i>Gegensatz zwischen Männerbund und Familie</i></p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Loyalität, Gehorsambereitschaft und dauernde Verfügbarkeit zählen mehr als der private Bereich. • Emotionalisierung • Erotisierung von Zielen • Intensive Zusammenarbeit • Rauschhafte Gemeinschaftserlebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> • Familie und Privates = flexible Variable auch wenn Manager betonen, dass ihnen die Familie wichtiger ist als der Beruf. • Priorisierung hängt mit der Emotionalisierung der Arbeit zusammen. • Unternehmensinterne Visionen werden idealisiert und glorifiziert (Gegensatz dazu, die häusliche Reproduktionssphäre: uncharismatisch und rational)
<p><i>Abwehren und abwerten</i></p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Klare Grenzen sind die Grundlage, vor allem gegenüber dem „Weiblichen“ • Verschiedene Formen der Inferiorisierung • Nur wenn das Weibliche abgewertet wird, kann das Männliche richtig zur Geltung kommen. => erst dann kann die Gemeinschaft als geistig, selbstbewusst und schöpferisch dargestellt werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Aggression, herablassendes Verhalten, Anzüglichkeiten, Sexualisierung, Isolierung • Die Statusangst der Manager verstärkt das abgrenzende Verhalten => Ihre Identität baut auf das Prestige, das ihnen ihre berufliche Position verleiht => Kompensation dadurch, dass Management als „echte männliche Aufgabe“ (S. 304, Zeile 28) empfunden wird, eine „identitätsstützende Etikettierung“ (S. 304, Zeile 29)
<p><i>Ausschluss von Frauen und marginalisierten Männlichkeiten</i></p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Wenn irgend möglich im Management keine Aufnahme von Frauen und im Männerbund gar keine Aufnahme von Frauen • Soziale Schließung zur Ressourcen- und Machtsicherung • Strenge Mitgliederauswahl zur Wahrung seiner Exklusivität und elitären Ausrichtung 	<ul style="list-style-type: none"> • Auf den ersten Blick ist die Führungslandschaft für sämtliche qualifizierte Antwärter offen => je höher die Hierarchieebene wird, umso wirksamer werden Ausschlussmechanismen • Der Frauenanteil im Topmanagement stagniert, im unteren und mittleren Management steigt er laufend an • Weibliche Managerinnen gelten als konkurrierende Gruppe und müssen daher exkludiert werden • Zunehmender Gleichstellungsdruck => Management nutzt Definitionsmacht, um z.B. durch die „long hours culture“ entlang der Geschlechterachse auszugrenzen; Frauen leiten unwichtige Abteilung oder gelten als „token“ • Ausschluss von Frauen aus informellen Sitzungen und von wichtigen Informationen • Ähnliche Ausschlussmechanismen gegenüber homosexuellen Führungskräften • Je höher die Managementebene, umso mehr müssen die Führungskräfte den tradierten Sexualitäts- und Familiennormen entsprechen • Soziale Herkunft: ein verlässliches Selektionskriterium für das Topmanagement => Widerspruch zur Offenheit für formal qualifizierte Kandidaten

<i>Wichtige Funktion der Stabilisierung</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Der einzelne findet Halt und Orientierung in der Männergemeinschaft in unsicheren und angespannten Lebenslagen • Rückzugsort in sozialen, politischen und wirtschaftlichen Umbruchsituationen, der frei ist von Druck und Überforderung 	<ul style="list-style-type: none"> • Betroffenheit von Ambivalenzen, Unsicherheiten und Belastungen besonders hoch • Arbeitsfeld wird immer unüberschaubarer, gleichzeitig steigende Leistungsanforderungen => Rückzug in den „men's club“ zum Leben der gewohnten Interaktions- und Kommunikationsmuster ohne Irritation durch weibliche Präsenz • Emotionale Unterstützung durch andere Männer
<i>Inszenierung männlicher Autonomie</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Männerbünde sind autonome soziale Gebilde, die ihren Mitgliedern Sinn und gemeinschaftlichen Zusammenhalt bieten und sich mittels Initiation eigenständig reproduzieren können => Betonung der autonomen Stellung gegenüber der weiblichen Sphäre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Männliche Lebenswelt, die ihren Mitgliedern Unabhängigkeit, Status, Gestaltungsmacht und manchmal sogar transzendente Führungsmission verspricht. • Demonstrierte Autonomie ist durch internen und extern wirkenden Druck auf die Führungskraft, widersprechende Erwartungen und Statusangst eingeschränkt. • Wissen von Experten, Zuarbeit von Assistenten und (Ehe)Partnern ist notwendig • Nachteil der Autonomie: Reproduktion erfolgt homosozial – dieser Gebärakt, ohne weibliche Beteiligung, gewährleistete gegenseitiges Vertrauen und Konformität. => kontrollierte Vervielfältigung => keine Anpassung an die turbulente Umwelt, da Innovationen und kreative Lösungen in wirtschaftlich unsicheren Zeiten so meistens ausbleiben.
<i>Herrschaftsausübung</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Organisationaler Kontext: Verfolgung von Interessen mittels Koalitionen, Tauschgeschäften und Bündnissen => Grenzziehungen, die wie Vergemeinschaftung erscheinen • Personelle Aus- und Eingrenzungen zur Interessenwahrung gegenüber Nicht-Mitgliedern • Aufnahmekriterien werden definiert und ideologische abgesichert • Außenstehende werden diskriminiert und abgewertet => herrschaftsinterne „bündische Chancenhortung“ (S. 306, Zeile 13-14) 	Keine Besonderheiten.
<i>Reproduktionserfolg</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Soziobiologie: bündische Jagdgruppen konnten mehr Nahrung bei weniger Risiko für Frauen und Kinder herbeischaffen und Kontrolle der gewonnenen Ressourcen => begehrte Fortpflanzungspartner => hat sich zur Anpassung an spezifische Umweltbedingungen entwickelt 	<ul style="list-style-type: none"> • Abschottung des organisationalen Managements gegen andere Männer und Aneignung von Ressourcen, um den Status zu wahren und zur Erhöhung der Fortpflanzungschancen => Sozialer Status als signifikantes Kriterium der weiblichen Partnerwahl und dieses kann durch männerbündisches Verhalten gesteigert werden • „So bleibt zu verfolgen, wie soziale Änderungen – wie etwas die

	ökonomische Unabhängigkeit der Frau – langfristig auf die vermutete genetische männerbündische Disposition zurückwirken.“ (S. 306, Zeile 28-30)
--	---

Quelle: Doppler, D. (2005); Männerbund Management – Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Spiegel soziobiologischer, psychologischer, soziobiologischer und ethnologischer Konzepte, S. 302-30

Anhang 7.1: Auswertungstabellen der deskriptiven Analyse

Tabelle 701A: Betriebsgrößen der Studie, klassifiziert

Betriebsgröße*	Häufigkeit	gültige %	Ranking
Großbetrieb (250 und mehr Beschäftigte)	753	36,4	2
mittlerer Betrieb (50-249 Beschäftigte)	768	37,1	1
Kleinbetrieb (10-49 Beschäftigte)	544	26,3	3
Kleinstbetrieb (1-9 Beschäftigte)	5	0,2	4
gesamt	2070	100,0	

*Staffelung der Betriebsgröße nach der Definition in Anlehnung an die Staffelung der Europäischen Union (EU) im IAB-Forschungsbericht 4/2009, S. 57: Kleinstbetriebe: 1 bis 9 Beschäftigte, Kleinbetriebe: 10 bis 49 Beschäftigte, Mittlere Betriebe: 50 bis 249 Beschäftigte, Großbetriebe: ab 250 Beschäftigte

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 702A: Anteil der Frauen an der Beschäftigtenzahl, klassifiziert

Anteil Frauen an der Beschäftigtenzahl	Häufigkeit	gültige %	Ranking
bis unter 5 %	91	4,5	5
5 bis unter 10 %	179	8,8	4
10 bis unter 20 %	376	18,4	3
20 bis unter 50 %	620	30,4	2
50 % und mehr	771	37,8	1
unplausible Angaben	5	0,2	
gesamt	2042	100,0	

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 703A: Größe des Betriebsratsgremiums, klassifiziert

BR-Mitglieder	Mitarbeiterzahl	Häufigkeit	gültige %	Ranking
1 bis 3*	5-50	609	29,4	1
6 bis 10	101-400	570	27,6	2
11 bis 15	401-1500	392	19,0	3
4 bis 5	51-100	346	16,7	4
mehr als 15	1501-2000 und mehr	151	7,3	5
gesamt	-	2068	100,0	-

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 706A: Gewerkschaftliche Organisation von BR-Mitgliedern: DGB-Gewerkschaften/ andere Arbeitnehmerorganisationen/ nicht organisiert, klassifiziert

Anzahl BR Mitglieder, die Mitglied einer Gewerkschaft sind	DGB		Andere Berufsverbände und -organisationen		nicht organisiert	
	Häufigkeit	gültige %	Häufigkeit	gültige %	Häufigkeit	gültige %
0	278	13,4	1163	82,5	89	6,3
1-5	1074	52,0	143	10,1	992	70,4
6-10	401	19,4	15	1,0	231	16,7
11-15	197	9,6	4	0,3	39	2,9
16-20	45	2,1	-	-	3	0,3
21-25	18	0,8	-	-	3	0,2
26-30	10	0,3	-	-	1	0,1
31-35	6	0,1	-	-	-	-
36-39	4	0,1	-	-	1	0,1
40-45	-	-	-	-	1	0,1
46-59	1	0,0	-	-	-	-
verweigert	3	0,1	2	0,1	2	0,1
weiß nicht	33	1,6	82	5,8	41	2,9
gesamt	2070	100,0	1409	100,0	1409	100,0

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 707A: Anteil der in DGB Gewerkschaften organisierten Betriebsräte, klassifiziert

DGB-gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte	Häufigkeit Betriebe	gültige %	Ranking
bis unter 10 %	297	14,6	3
10 bis unter 20 %	64	3,1	4
20 bis unter 50 %	418	20,6	2
50 % und mehr*	1255	61,7	1
gesamt	2034	100,0	-

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 710A: Ausschöpfung des Freistellungsanspruchs

Ausschöpfung Freistellungsanspruch	Häufigkeit	gültige %	Ranking
Freistellungen gehen über den gesamten Anspruch hinaus	223	21,1	3
Der Anspruch wird genau ausgeschöpft*	513	48,5	1
Die Freistellungen werden nicht ausgeschöpft	304	28,7	2
weiß nicht	18	1,7	4
gesamt	1058	100,0	

*Diese Nennung ist am häufigsten vorhanden.

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 711A: Bearbeitung von Projektthemen unter Zuhilfenahme sachkundiger Beschäftigter im BR-Gremium

Projektthemen*	genannt		Ranking
	Häufigkeit	gültige %	
Arbeits- und Gesundheitsschutz	262	60,2	1
Arbeitszeit	236	54,3	2
Arbeitsorganisation	235	54,0	3
sonstiges	204	46,9	4
Projektthemen Aus- und Weiterbildung	178	40,9	5
Eingruppierung	155	35,6	6

Gesamt: 435 (Betriebe in denen sachkundige Beschäftigte zur Bearbeitung von Projektthemen herangezogen wurden), 100,0 gültige %

*Die Projektthemen wurden so in der WSI-Betriebsrätebefragung abgefragt.

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 712A: Entwicklungen und Probleme, die der BR seit 2005 behandelte und ihre Intensität

Themen sortiert nach „ja“	ja	gültige %	Intensität der Beschäftigung mit dem Thema (Häufigkeit und gültige % der drei höchsten)*
Arbeitsschutz/ Gesundheitsförderung	1629	78,7	3: 535, 32,8 2: 490, 30,1 4: 226, 13,9
Erhöhung des Leistungsdrucks**	1509	72,9	2: 568, 37,6 3: 429, 28,4 1: 264, 17,5
Fort- und Weiterbildung	1477	71,4	3: 574, 38,9 2: 383, 25,9 4: 243, 16,5
Zielvereinbarung/ Mitarbeitergespräche	1409	68,1	3: 432, 30,7 2: 430, 30,5 1: 228, 16,2
Arbeitszeitkonten	1401	67,7	2: 440, 31,4 1: 358, 25,6 3: 328, 23,4
Verschlechterung Betriebsklima	1365	65,9	3: 436, 31,9 2: 419, 30,7 1: 226, 16,6
Mehr Überstunden	1360	65,7	2: 467, 34,3 3: 336, 24,7 1: 333, 24,5
Betriebliche Altersversorgung/ Riester Rente	1309	63,2	3: 377, 28,8 2: 351, 26,8 4: 219, 16,7
Altersteilzeit	1288	62,2	3: 361, 28,0 2: 345, 26,8 1: 217, 16,8
Personalabbau/ Beschäftigungssicherung	1279	61,8	1: 436, 34,1 2: 392, 30,6 3: 261, 20,4
Änderung der Arbeitsorganisation	1266	61,2	3: 417, 32,9 2: 385, 30,4 1: 204, 16,1

Auf der nächsten Seite Teil 2 von Tabelle 712A

Tabelle 712A (Teil 2)

Themen sortiert nach „ja“	ja	gültige %	Intensität der Beschäftigung mit dem Thema (Häufigkeit und gültige % der drei höchsten)*
AGG von 2006	1209	58,4	3: 386, 31,9 2: 270, 22,3 4: 234, 19,4
Einführung neuer Techniken	1196	57,8	3: 376, 31,4 2: 352, 29,4 1: 185, 15,5
Wünsche von Arbeitnehmern nach flexiblen Arbeitszeiten	1016	49,1	3: 302, 29,7 2: 292, 28,7 1: 175, 17,2
Familienfreundliche Arbeitszeiten	919	44,4	3: 336, 36,6 4: 173, 18,8 2: 208, 22,6
Arbeitsbedingungen Älterer	865	41,8	3: 324, 37,5 2: 210, 24,3 4: 174, 20,1
Mehr Wochenendarbeit	810	39,1	2: 254, 31,4 3: 211, 26,0 1: 158, 19,5
Abbau übertariflicher Leistungen	785	37,9	2: 244, 31,1 3: 210, 26,8 1: 168, 21,4
Unterschreitung von Tarifvertragsstandards, Kürzung tariflicher Leistungen	771	37,2	1: 241, 31,3 2: 239, 31,0 3: 174, 22,6
Schließung/ Zusammenschluss von Betriebsstellen	745	36,0	1: 265, 35,6 2: 218, 29,3 3: 123, 16,5
Einschränkung betrieblicher Sozialleistungen	720	34,8	3: 203, 28,2 2: 202, 28,1 4: 122, 16,9
Sozialplan/ Interessenausgleich	687	33,2	1: 282, 41,0 2: 155, 22,6 3: 128, 18,6
Mangelnder Rückhalt des Betriebsrates bei den Beschäftigten	662	32,0	3: 256, 38,7 2: 144, 21,8 4: 121, 18,3
Gleichstellung/ Frauenförderung	627	30,3	3: 230, 36,7 4: 126, 20,1 2: 117, 18,7
Neues Elternzeitgesetz von 2006	626	30,2	3: 213, 34,0 4: 150, 24,0 5: 121, 19,3
Einschränkung der Ausbildung	445	21,5	3: 130, 29,2 2: 126, 28,3 1: 74, 16,6
gesamt	2070	100,0	

*1= sehr intensive Beschäftigung mit dem Thema
2= intensive Beschäftigung mit dem Thema
3= mittelmäßige Beschäftigung mit dem Thema
4= wenig Beschäftigung mit dem Thema
5 = fast gar keine Beschäftigung mit dem Thema

**n=2070 fehlende Antworten sind „weiß nicht“.

***Die fett gedruckten Themen sind für die vorliegende Arbeit von besonderem Interesse, da hier Zusammenhänge dazu vermutet werden, dass Frauen dazu neigen, nicht für den BR zu kandidieren.

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 713A: Ergebnisse zu Tabelle 712A (Entwicklungen und Probleme, die der BR seit 2005 behandelte und die Intensität)

Intensität der Beschäftigung mit dem Thema (Häufigkeit und gültige % der drei höchsten)**	Entwicklungen und Probleme, die der BR seit 2005 behandelte
1	<ul style="list-style-type: none"> • Sozialplan/ Interessenausgleich • Schließung/ Zusammenschluss von Betriebsstellen • Unterschreitung von Tarifvertragsstandards, Kürzung tariflicher Leistungen • Personalabbau/ Beschäftigungssicherung
2	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeitkonten
3	<ul style="list-style-type: none"> • ./.
4	<ul style="list-style-type: none"> • Abbau übertariflicher Leistungen • mehr Wochenendarbeit • Erhöhung des Leistungsdrucks • mehr Überstunden
5	<ul style="list-style-type: none"> • Einschränkung der Ausbildung • Wünsche von Arbeitnehmern nach flexiblen Arbeitszeiten • Einführung neuer Techniken • Änderung der Arbeitsorganisation • Zielvereinbarung/ Mitarbeitergespräche • Verschlechterung Betriebsklima • Altersteilzeit
6	<ul style="list-style-type: none"> • mangelnder Rückhalt des Betriebsrates bei den Beschäftigten • Einschränkung betrieblicher Sozialleistungen • Arbeitsbedingungen Älterer • AGG von 2006 • Arbeitsschutz/ Gesundheitsförderung • Fort- und Weiterbildung • Betriebliche Altersversorgung/ Riester Rente
7	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellung/ Frauenförderung • familienfreundliche Arbeitszeiten
8	<ul style="list-style-type: none"> • neues Elternzeitgesetz von 2006

Zusammenstellung der Ausprägung der Intensität, mit der der BR sich dem Thema gewidmet hat aus **Tabelle 712A. Es gibt 8 verschiedene Intensitätsausprägungskombinationen, die alle in **Tabelle 713A** abgebildet werden.

- 1,2,3 = 1
- 2,1,3 = 2
- 3,1,2 = 3
- 3,2,1 = 5
- 2,3,1 = 5
- 3,2,4 = 6
- 3,4,2 = 7
- 3,4,5 = 8

Tabelle 715A: Bezahlte und unbezahlte Mehrarbeitsstunden pro Beschäftigten pro Woche, klassifiziert

Mehrarbeitsstunden	Bezahlte Mehrarbeitsstd.		Unbezahlte Mehrarbeitsstd.	
	Häufigkeit	gültige %	Häufigkeit	gültige %
1-2	437	30,0	208	41,6
3-5	487	33,5	151	30,2
6-10	214	10,9	37	7,4
11-15	22	1,5	4	0,8
16-20	17	1,1	4	0,8
21-25	1	0,1	-	-
26-30	2	0,1	1	0,2
31-35	-	-	-	-
36-40	5	0,4	-	-
41-45	4	0,4	-	-
46-50	3	0,2	-	-
51-55	1	0,1	1	0,2
56-60	2	0,1	1	0,2
61-100	1	0,1	-	-
101-120	2	0,2	-	-
verweigert	5	0,2	2	0,4
weiß nicht	253	17,4	91	18,2
gesamt	1457	100,0	500	100,0

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 717A: Häufigkeit unbezahlter Mehrarbeit in Abhängigkeit vom Frauenanteil an der Belegschaft

Anteil Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl	Betriebe	Unbezahlte Mehrarbeit in %	Keine unbezahlte Mehrarbeit in %
5 bis unter 10 %	179	20,1	79,9
10 bis unter 20 %	372	18,9	80,1
20 bis unter 50 %	616	25,6	73,7
50 % und mehr	769	27,1	72,6
unplausible Angaben	5	60,0	40,0
gesamt „ja“	2042	24,2	75,3

Gesamt: 2042, 100,0

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 720A: Forderung nach Arbeitszeitverlängerung bzw. -verkürzung in Abhängigkeit vom Frauenanteil an der Belegschaft

Anteil Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl	Arbeitszeitverlängerung wird gefordert in %	Arbeitszeitverkürzung wird gefordert in %
5 bis unter 10 %	40,2	11,7
10 bis unter 20 %	44,4	9,8
20 bis unter 50 %	40,5	11,6
50 % und mehr	36,8	14,3
unplausible Angaben	20,0	20,0
gesamt	40,0	12,4

Gesamt: 2042, 100,0

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 721A: Vorhandensein von Zeitkontenregelungen in Abhängigkeit vom Frauenanteil an der Belegschaft

Anteil Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl	Betriebe	Vorhanden sein von Zeitkontenregelungen in %	Keine Zeitkontenregelungen vorhanden in %
5 bis unter 10 %	179	84,4	15,6
10 bis unter 20 %	376	78,7	21,3
20 bis unter 50 %	620	83,5	16,5
50 % und mehr	770	67,2	32,7
unplausible Angaben	5	60,0	40,0
gesamt „ja“/“nein“	1558	76,3	23,7

Gesamt: 2042, 100,0

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 722A: Themen von Betriebs- und/oder Gesamtbetriebsvereinbarungen

Themen von BVen und/oder GBVen	ja	gültige %	Ranking
Arbeitszeitkonten*	1251	60,4	1
Datenschutz	1168	56,4	2
Sozialleistungen	985	47,6	3
Mehrarbeit	977	47,2	4
Vorschlagswesen	829	40,0	5
Arbeitsschutz	810	39,1	6
Weiterbildung/ Qualifizierung	774	37,4	7
Einlohnung	769	37,1	8
Eingruppierung	647	31,3	9
Sucht	646	31,2	10
Zielvereinbarung	611	29,5	11
Beschäftigungssicherung	594	28,7	12
Arbeitszeitverlegung	574	27,7	13
Arbeitsorganisation	551	26,6	14
Vorzeitiges Ausscheiden Älterer	548	26,5	15
Einstellungen	524	25,3	16
Umstrukturierungen	522	25,2	17
Ausbildung	512	24,7	18
Technikgestaltung	482	23,3	19
Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung	429	20,7	20
Entlassungen	320	15,5	21
Arbeitszeitverkürzung	312	15,1	22
Gleichstellung/ Frauenförderung	282	13,6	23
Familienfreundlichkeit	236	11,4	24
Arbeitsbedingungen Ältere	223	10,8	25

Gesamt: 2070, 100,0 gültige %

*Die fett gedruckten Themen sind für die vorliegende Arbeit von besonderem Interesse, da hier Zusammenhänge dazu vermutet werden, dass Frauen dazu neigen nicht für den BR zu kandidieren.

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 723A: Tarifbindung des Unternehmens

Tarifvertrag	genannt	Gültige %	Ranking zu genannt
Branchen-/ Verbands-TV	1210	58,5	1
Firmen-/ Haus-TV	524	25,3	2
kein TV	488	23,6	3

Gesamt: 2070, 100,0 gültige %, Mehrfachnennungen waren möglich (Branchen- und Haustarifverträge)

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 724A: Vom BR genutzte Kontaktmöglichkeiten zur Belegschaft

Kontaktmöglichkeiten	genannt	gültige %	Ranking genannt
Direkte persönliche Ansprache*	2040	98,6	1
Betriebsversammlung	1971	95,2	2
Aushänge	1942	93,8	3
Schriftliches BR-Info	1758	84,9	4
Betriebsbegehungen	1588	76,1	5
E-Mail	1459	70,5	6
Sprechstunden	1426	68,9	7
Zusammenarbeit mit gewerkschaftlichen VL	1374	66,4	8
Betriebsinternes Intranet	1171	56,6	9
Teilnahme von Beschäftigten an Betriebsrats-Arbeitskreisen	848	41,0	10
Beiträge des BR in der Betriebszeitung	645	31,2	11
Sonstige Kontaktmöglichkeiten	446	21,5	12

Gesamt: 2070, 100,0 gültige %

*Die fett gedruckten Themen sind für die vorliegende Arbeit von besonderem Interesse, da hier Zusammenhänge dazu vermutet werden, dass Frauen dazu neigen nicht für den BR zu kandidieren.

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 725A: Gab es in den letzten zwei Jahren Einigungsstellenverfahren?

	Häufigkeit	Gültige %
ja	214	10,3
nein	1841	88,9
weiß nicht	15	0,7
gesamt	2070	100,0

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 726A: Inhalt des Einigungsstellenverfahrens

Inhalt des Einigungsstellenverfahrens	genannt	gültige %
sonstige Inhalte	100	46,7
Arbeitszeit	93	43,5
Sozialplan/ Interessenausgleich	66	30,8
Entlohnung	63	29,4
Aus- und Weiterbildung	12	5,6

Gesamt: 214 (10,3 % aller Betriebe; von 202 Betrieben gab es keine Nennungen), 100 gültige %

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 727A: Wie sieht das Informationsverhalten des Arbeitgebers normalerweise aus?

	Häufigkeit	gültige %	Ranking
Muss um wichtige Informationen mehrmals bitten	671	32,4	3
Bekommt wichtige Informationen meist bei der ersten Anfrage	741	35,8	1
Bekommt wichtige Informationen meist unaufgefordert	649	31,4	2
weiß nicht	9	0,4	
gesamt	2070	100,0	

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 728A: Versucht der Arbeitgeber, Mitwirkungsrechte des Betriebsrates zu verhindern?

	Häufigkeit	gültige %
häufig	274	13,2
manchmal	972	47,0
nie	823	39,8
weiß nicht	1	0,0
gesamt	2070	100,0

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 730A: Drei wichtigste Unterstützungen seitens der Gewerkschaft

Unterstützungsmöglichkeiten seitens der Gewerkschaft	genannt	gültige %	Ranking
Telefonische/ schriftliche Auskünfte	1199	63,3	1
Gewerkschaftliche Schulungen und Seminare	856	45,2	2
Beratung bei betrieblichen Konflikten	841	44,4	3
Besuch der Betriebsversammlung	781	41,2	4
Besprechung mit dem Betriebsrat	626	33,0	5
Vermittlung von Experten	424	22,4	6
Unterstützung bei den Betriebsratswahlen	391	20,6	7
keine der Genannten	21	1,1	-
weiß nicht	12	0,6	-
verweigert	-	-	-

Gesamt: 1895 (Betriebe in denen Unterstützung seitens der Gewerkschaft herangezogen wird), 100,0 gültige %

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 731A: Bewertung der Betreuung durch die zuständige Gewerkschaft

Benotung	Häufigkeit	gültige %	Ranking
sehr gut	343	16,6	3
gut	720	34,8	1
befriedigend	427	20,6	2
mangelhaft	263	12,7	4
ausreichend	212	10,2	5
verweigert	20	1,0	-
weiß nicht	85	4,1	-
gesamt	2070	100,0	-

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Tabelle 734A: Durch den BR wahrgenommene Schulungsmöglichkeiten

Schulungsinhalte	ja	%	Ranking ja
BetrVG*	1817	87,8	1
Arbeitsrecht	1795	86,7	2
Arbeitsschutz/ Gesundheitsförderung	1394	67,3	3
Arbeitszeit	1249	60,3	4
Wirtschafts- und Sozialpolitische Grundkenntnisse	1103	53,3	5
Entgelt	1035	50,0	6
Soziale Komponente	1030	49,8	7
Arbeitsbelastung	850	41,1	8
EDV allg.	783	37,8	9
Arbeitsorganisation/ Modernisierung	730	35,3	10
Leistungskontrolle	687	33,2	11
Gleichstellung von Männern und Frauen	613	29,6	12
sonstige	529	25,6	13
Technikfolgen	526	25,4	14
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	427	20,6	15

Gesamt: 2070, 100,0 gültige %

*Die fett gedruckten Themen sind für die vorliegende Arbeit von besonderem Interesse, da hier Zusammenhänge dazu vermutet werden, dass Frauen dazu neigen nicht für den BR zu kandidieren.

Quelle: eigene Darstellung; Berechnungen: Dr. Enno Swart (2010/2011), Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; Datenmaterial WSI 2008

Anhang 8.1: Arbeitspapier zur qualitativen Befragung (Problemzentriertes Interview) – anonymisiert

Promotionsvorhaben

**Warum neigen Frauen dazu,
nicht für den Betriebsrat zu kandidieren?**

Bearbeitungszeit/Probandin: ca. 10-40 Minuten

Transkriptionen von Kristian Berndt

Stand: 06.03.2011

Auswertung Interviews: 04.03.-05.03.2011

Antje Mohr
Lehmberg 17
24361 Groß Wittensee
Tel: 0177/ 77 80 230
Fax: 0431/ 51 95 2 200
E-Mail: antje.mohr@gmx.net

Die Probandinnen:

Krankenhaus	Betriebsratsamt	Betrieb in SH	Kontakt	Angerufen am	Termin am	Termin um
Gesundheit AIII*	Keine Kandidatur	Klinik XX GmbH	*	15.07.2010	22.07.	11:00 h
Gesundheit AII*	Keine Kandidatur	Klinik XX GmbH	*	15.07.2010	21.07.	13:45 h
Gesundheit AI*	Keine Kandidatur	Krankenhaus XX GmbH	*	14.07.2010 15.07.2010	19.07.	13:00 h
Gesundheit BI*	BR-Mitglied	Krankenhaus XX GmbH	*	14.07.2010 15.07.2010	19.07.	12:00 h
Gesundheit CI*	BR-Vorsitzende	Klinik XX GmbH	*	05.07.10 14.07.10 2 mal AB und zwei Rückrufe 15.07.2010, ein kurzes Nachgespräch und eine Mail	22.07.	10:00 h
Gesundheit CII*	BR-Vorsitzende	Klinik XX GmbH	*	14.07.2010 16.07.2010 19.07.2010	21.07.	13:00 h

Energiewirtschaft	Betriebsratsamt	Betrieb in SH	Kontakt	Angerufen am	Termin am	Termin um
Energie AI*	Keine Kandidatur	Stadtwerk XX GmbH	*	14.07.2010	19.07.	9:30 h
Energie AII*	Keine Kandidatur	Stadtwerk XX GmbH	*	14.07.2010 19.07.2010	20.07.	9:30 h
Energie AIII*	Keine Kandidatur	Stadtwerk XX GmbH	*	14.07.2010 16.07.2010	27.07.	13:30 h
Energie BI*	BR-Mitglied	Stadtwerk XX GmbH	*	14.07.2010	26.07.	14:30 h
Energie CI*	BR-Vorsitzende	Stadtwerk XX GmbH	*	14.07.2010	26.07.	13:30 h
Energie CII*	BR-Vorsitzende	Stadtwerk XX GmbH	*	16.07.2010	20.07.	15:00 h

*Die Probandinnen sind der Autorin alle persönlich bekannt, da sie am Arbeitsort aufgesucht wurden und dieses vorher aufgrund von Arbeitszusammenhängen der Autorin als ver.di Gewerkschaftssekretärin bereits der Fall war.

Informationen zum Unternehmen und dem BR

Informationen zu Unternehmen und BR	Krankenhäuser in Schleswig-Holstein*						Stadtwerke in Schleswig-Holstein*									
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%
Beschäftigte	307	100	1654	100	580	100	106	100	168	100	1000	100	667	100	428	100
Frauen	270	88	1288	78	464	80	30	28	50	30	250	25	141	21	130	30
Männer	37	12	358	22	116	20	76	72	118	70	750	75	526	79	298	70
BR-Größe	9		17		11		7		7		15		11		11	
Frauen	5		11		7		2		3		5		2		2	
Männer	4		6		4		5		4		10		9		9	
Einhaltung § 15 Abs. 2 BetrVG	ja		ja		ja		ja		ja**		ja		nein***		nein***,****	
1. Vorsitzende/r	weiblich		männlich		weiblich		männlich		männlich		weiblich		weiblich			

*Die Unternehmen wurden zum Schutze der Probandinnen anonymisiert.

**Keine Einhaltung bei den Nachrückern, hier wird ein Platz der weiblich zu besetzen gewesen wäre aus Mangel an Bewerberinnen von einem Mann eingenommen.

***Keine Einhaltung der Quote, weil...

****Es gab nur zwei Kandidatinnen.

Einleitung – warum das alles... (von der Interviewerin)

Dissertation/Doktorarbeit: Geschlechtergleichstellungsquote § 15 Abs. 2 BetrVG und der Frage, warum Frauen dazu neigen, nicht für den Betriebsrat zu kandidieren, denn Frauen sind vielfach immer noch nicht entsprechend § 15 Abs. 2 BetrVG gemäß ihres Anteils an der Belegschaft in BR vertreten;

Diesbezüglich ausgewertet die Betriebsrätebefragung des WSI von 2007/2008 und Literatur.

Vielfältige Gründe dafür, dass Frauen dazu neigen, nicht zu kandidieren sind möglich, z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wenig Unterstützung gerade von Männern, wenig Selbstvertrauen, Angst etc.

Das soll hier nun an praktischen Beispielen im Rahmen problemzentrierter Interviews näher beleuchtet werden, denn Theorie und Literatur sind das eine, die praktische Seite ist das andere.

Problemzentriertes Interview – was ist das?

„Im Problemzentrierten Interview ist der Forscher schon vor dem Interview mit einem theoretischen Konzept ausgestattet. Diese theoretische Vorstellungen werden durch das Interview mit der sozialen Realität konfrontiert, plausibilisiert oder modifiziert.“ (Lamnek, S. (2005), S. 382, Z. 26-29)

Durchführung am Arbeitsplatz/in der Lebenswelt der Probandin in ungestörter Atmosphäre.

Leitfaden an dem sich die Interviewerin „langhangelt“, um sicher zu gehen, dass beim Erzählen der Probandin alle Inhalte abgedeckt werden. (Werden immer mal abgehakt.)

Ad-hoc-Fragen: können während des Interviews immer mal gestellt werden, um näher nachzufragen und tiefer in bestimmte Themenbereiche einzusteigen.

Tonbandaufzeichnung: wird erstellt, damit dann später eine schriftliche Aufzeichnung des gesamten Interviews gemacht werden kann (Transkription). Wichtig und unerlässlich für die Interpretation.

Anonymisierung: aus der Arbeit ist später nicht zu ersehen, wer die sog. Probandin „Energie A1“ oder „Gesundheit B1“ war. Nur ich als Interviewerin kann herleiten, um welche Kollegin aus welchem Unternehmen es sich handelt.

Verwendung in der Arbeit: In der Arbeit werden „Schnipsel“ bzw. Zitate verwendet, die besonders aussagekräftig zu einem bestimmten Thema, z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind. Eine Probandin könnte z.B. berichten, dass sie sich nicht hat aufstellen lassen, da sie fünf Kinder hat und in Teilzeit arbeitet und schlichtweg nicht weiß, wie sie alles „unter einen Hut bringen“ soll. Das Zitat hierzu wäre dann möglicherweise sehr aussagekräftig und daher für die Arbeit von Interesse. Ein Abgleich mit anderen Forschungsergebnissen und der Theorie wird vorgenommen.

Postskriptum: Nach dem Interview werde ich mir ein paar Eindrücke aus dem Gespräch notieren, die ich dann als Gedankenstütze später bei der Interpretation nutzen kann.

Kurzfragebogen: liegt vorbereitet da und wird vor dem Interview an die Probandin gegeben mit der Bitte diesen auszufüllen, damit die Daten bei der Interpretation der Interviews zu Hilfe genommen werden können. So sind diese Themen nicht mehr im Rahmen des Interviews zu klären und belasten es ggf. nicht unnötig oder bereichern es sogar.

Haben Sie/hast Du weitere Fragen zum Interview, zum Verlauf, zu den Punkten, die ich gerade erläutert habe?

...

Gut, dann können wir beginnen.

Probandin **Energie AI** – Keine Kandidatur

Termin	19.07.2010, 9:30 Uhr	
Dauer	Beginn: 9:51 Uhr	Ende: 10:30 Uhr

Bogen zur Erhebung der allgemeinen, persönlichen Daten der Probandin

Name des Unternehmens	Stadtwerk XX GmbH
Adresse	Bekannt
Telefon	Bekannt

Welche Frau habe ich vor mir?

Ansprechpartnerin/Befragte	Energie AI*
Schulabschluss	Abitur
Familienstand	ledig
Alter	40
Anzahl der Kinder	keine
Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung	Vollzeit
Kandidatur: ja oder nein	nein
Beisitzerin: ja oder nein	nein (Wahlvorstandsmitglied)
Wahlamt/Führungsposition (stellv. Vorsitzende oder Vorsitzende): ja oder nein	nein
Arbeitsplatz/ Stelle	Technische Angestellte
Aufstiegs- od. Karriereaussichten in der normalen Beschäftigung: ja od. nein bzw. eher nicht/ vielleicht	Nein

Postskriptum: Selbstsicher, lehnt sich im Stuhl zurück, gestikuliert angemessen, besonnen in der Wortwahl, weiß genau, was sie will, sehr reflektiert. Argumentiert offen, ehrlich; „Irgendwann ist etwas gut so, wie es ist.“ Sie wurde im Zimmer ihres Chefs interviewt, der sich im Urlaub befand, so waren wir ungestört. Sieht keine großen Probleme bei den Stadtwerken, hält sich charakterlich nicht für geeignet und möchte nicht kandidieren, sagt klar nein, könnte sich vorstellen unter anderen Umständen sich dann doch den Ärger und die Kraftanstrengung zuzumuten, wenn die Arbeitsbedingungen schlechter wären, aber auch nur dann. 3 Dateien

*Die Probandinnen sind der Autorin alle persönlich bekannt, da sie am Arbeitsort aufgesucht wurden und dieses vorher aufgrund von Arbeitszusammenhängen der Autorin als ver.di Gewerkschaftssekretärin bereits der Fall war.

Probandin **Energie AI** – Keine Kandidatur

Transkriptum

01. **Warum wollten Sie zur letzten Betriebsratswahl 2010 nicht kandidieren?**
02. **Das hab ich nämlich gehört, dass das so war, darum habe ich Sie ja**
03. **auch ausgewählt. Erzählen Sie mir doch bitte, wenn sie mögen, warum Sie**
04. **nicht kandidieren wollten. Welche Gründe hat es da gegeben?**
05. Es geht nicht nur um das Jahr 2010. Ich würde im Augenblick grundsätzlich nicht
06. kandidieren wollen, für eine Betriebsratswahl. Wobei ich damit nicht sage, also ich
07. finde Betriebsräte sehr sehr wichtig. Ich bin froh dass es welche gibt, denn ich hab in
08. einem Unternehmen gearbeitet, da war das nicht der Fall und es hätte gut getan wenn
09. wir Betriebsräte gehabt hätten. Aber ich glaube, nein ich glaube nicht, ich weiß, dass
10. liegt eindeutig in meinem Charakter begründet. Zum einen liegt es daran, man muss um
11. im Betriebsrat tätig zu sein eine gewisse kämpferische Natur mitbringen, bin ich
12. zumindest der Meinung. (.) Die bringe ich so nicht mit. Also dann ist es so, dass ich
13. gerne in die zweite Reihe zurückgehe. Ich überlasse gerne anderen das Feld und bin
14. allerdings auch froh, dass es Menschen gibt, die das gerne machen. Und da bin ich der
15. Meinung, es gibt so diesen schönen Spruch „Man kann auf dem richtigen Weg sein,
16. aber nicht der richtige Mensch für diesen Weg“. Und ich mach mir schon ganz genau
17. Gedanken über die Dinge, die richtig und gut für mich sind. Als Beispiel, finde ich,
18. kann man das ganz gut erklären, wenn jemand sich entscheidet Medizin zu studieren
19. dann sollte er das auf jeden Fall tun, weil er seine Leidenschaft dafür empfindet und
20. nicht weil es Prestige Gründe mit sich trägt. Weil zu viel Verantwortung hängt dahinter.
21. Und genauso sehe ich das auch bei dieser Art von Arbeit. Wenn man von vornherein
22. sagt „ich bin nicht die richtige Person dafür“, dann sollte man das Personen
23. überlassen, und zum Glück gibt es die, die das können und die das auch wollen und
24. denen sollte man dann auch vertrauen. Und ich bin definitiv nicht diese Person.
25. **Habe ich Sie richtig verstanden. Sie trauen sich das nicht zu, weil Sie sich nicht**
26. **für ausreichend, zum Beispiel ausreichend kämpferisch halten?**
27. Nein, das ist nicht so. Ich würde schon in bestimmten Bereich, wenn es an die Grenze
28. geht, dann würde ich schon für das Recht kämpfen, das ist es nicht. Ich traue es mir
29. auch zu, aber ich bin der Mensch, ich fühl mich nicht wohl in diesem Bereich. Also

30. ich bin nicht der richtige Mensch für diesen Bereich. Ich fühle mich nicht wohl. Und
31. ich finde man muss sich wohl fühlen, bei den Dingen die man tut, denn es gibt
32. Auseinandersetzungen dort. Es ist nicht immer alles, sag ich mal, Friede, Freude,
33. Eierkuchen. Wenn immer alles so einfach ist oder so schön wäre, aber so ist es nicht.
34. Es ist nicht immer nur schwarz oder weiß. Es gibt auch Nuancen dazwischen. Ich
35. würde einfach sagen, es liegt mir nicht. Und das ist ne Charaktersache. Ich kann nicht
36. von mir aus „ja“ dazu sagen.

37. **Dann hat also diese Entscheidung nichts mit Ihrer privaten Situation zu tun?**

38. Gar nichts. Null.

39. **Ok.**

40. Es hat einfach damit zu tun, dass ich finde, dass man in sich hineinhorchen muss, was
41. für einen das Richtige ist. Ich mein natürlich, wenn ich einen bestimmten Arbeitsplatz
42. habe, wenn ich es mir ausgesucht habe, oder ich muss bestimmte Arbeiten
43. machen, aber Betriebsratsarbeit ist ja etwas, da muss ich ja auch (.) da trage
44. ich Verantwortung und ich muss einstehen (.) mich haben Leute gewählt. Das heißt,
45. die haben einen bestimmten Anspruch an mich. Und diesen Anspruch würde ich dann
46. erfüllen wollen, und wenn ich dann schon rein gewählt werde. (1) Aber ich persönlich.
47. Nein, das ist eine ganz persönliche Entscheidung. Ich möchte das nicht. Genau. So
48. würde ich das formulieren und auch sagen. Das empfinde ich auch so.

49. **Hat man, man hat Sie ja ganz offensichtlich gefragt. Sonst hätte Sie ja auch**
50. **vermutlich nicht so eine klare Meinung über das, was Sie möchten und was Sie**
51. **nicht möchten. Und hat man Ihnen angeboten, als hat man Ihnen**
52. **Unterstützungsangebote gemacht, hat gesagt „Mensch Kollegin, wenn du das**
53. **machst, du kriegst von uns alle Unterstützung und du kriegst auch Qualifikations-**
54. **angebote und wir haben auch die Gewerkschaft im Rücken, die also uns auch**
55. **unterstützt und berät und eben quasi eine Art Kundendienst, Kundenservice**
56. **anbietet“. Hat man Ihnen solche Angebote gemacht? Hat man Sie versucht Sie ja**
57. **überreden, ist vielleicht nicht das richtig Wort. Das klingt dann auch sehr**
58. **negativ, im Sinne von übergehen ja irgendwie so. Also hat man versucht, Sie dazu**
59. **zu bewegen, mit Argumenten, sich auf-**
60. **stellen zu lassen? Und waren möglicherweise dabei auch Argumente wie**
61. **Qualifizierung, Unterstützung, Unterstützung durch die Gewerkschaft, nicht nur,**

62. **in Anführungsstrichen, durch die Kollegen? Hat es sowas gegeben?**

63. Sanft. Aber soweit ist es nicht gekommen. Weil bei mir ist „nein“, nein.((lacht))

64. **Man hat schon versucht schon auf sie einzuwirken?**

65. Jetzt nicht im starken Maße. Sondern warum möchtest du das nicht? Aber nur kurz
66. und dann hab ich das so begründet wie eben auch. Und ich sag mal wenn man sich
67. etwas nicht zutraut aber ein anderer spürt „ da könnte man doch noch einhaken“, das
68. merken die ja. Aber man merkt genauso wenn man sagt „nein“. Ich möchte nicht
69. aus den und den Gründen. Man muss ja nur genau hinhören. Denn jede Tonlage hat
70. eine gewisse, also man sagt ja schon eine ganze Menge aus, auch natürlich wie man
71. sich gibt, oder wie man Gestik und Mimik. Und da wurde also mal nachgefragt, aber
72. nicht stärker. Weil ich glaube, das habe ich dann schon ganz deutlich dann gemacht,
73. dass das für mich einfach nicht in Frage kommt. Ich hab einmal Erfahrungen
74. gesammelt. Ich war mal Klassensprecherin und schon damals gefiel mir so eine Arbeit
75. nicht. Man ging ja zu diesen Schulsprechersitzungen und wie auch immer. Es war nicht
76. meine Welt, definitiv. Und insofern gerne im Hintergrund ein Protokoll führen aber
77. nicht...(.) Das wusste ich schon sehr früh, und vielleicht hat sich schon sehr früh diese
78. Meinung gefestigt und die bringt man dann auch entsprechend rüber.

79. **Es ist völlig in Ordnung und die Kolleginnen und Kollegen hier im Betrieb haben**
80. **Das offensichtlich ja letztendlich auch akzeptiert. Ich meine, was bleibt ihnen**
81. **anderes übrig. Aber auch positiv für sich mitgenommen, Sie sind ja durchaus,**
82. **sagten Sie mir im Vorgespräch, regelmäßig im Wahlvorstand dabei, und da geht**
83. **es ja auch darum sehr genau zu arbeiten und da den richtigen Weg zu finden,**
84. **quasi durch die ganzen Regelungen um einen Betriebsrat dann zu wählen und das**
85. **auf den Weg zu bringen.**

86. Und diese Arbeit gefällt mir im Übrigen sehr gut. Im Wahlvorstand.

87. **Und wer hat sich um Ihre Kandidatur bemüht? Also ist der Betriebsrats-**
88. **Vorsitzende auf Sie zugekommen, war es eine Kollegin, die auf Sie zukam, war es**
89. **vielleicht eine Vertrauensfrau? Wer ist auf Sie zugekommen damals? Es sind**
90. **offensichtlich schon mehrere Male gewesen. Können Sie sich daran erinnern?**

91. Ich weiß, ich bin gerade am überlegen. Ich bin von Kollegen angesprochen wurden, die
92. also damit nichts zu tun hatten, nach der Wahl. Das war auch nach der Wahl. Warum
93. ich mich nicht zur Verfügung gestellt hätte oder habe. Das waren teilweise auch

94. Kollegen aus anderen Abteilungen, das weiß ich. Also wenn man sich begegnet
95. irgendwo, dann wurde man gefragt. Im Rahmen des Wahlvorstandes wurde kurz
96. gefragt, in diesem Jahr, warum zum Beispiel, dass auch Frauen...(.). Also ich weiß,
97. bei unserem Betriebsrat hätte man sehr gerne sehr viele Frauen gehabt. Das weiß ich,
98. das ist bekannt. Und da wurden wir in diesem Rahmen gefragt. Also ich zumindest und
99. ich glaube auch eine Kollegin und das.

100. **Können Sie sich erinnern, wer Sie gefragt hat? Denn Sie haben ja hier keine**
101. **Betriebsratsvorsitzende. Sie haben ja hier, soweit mir bekannt ist, immer einen**
102. **Betriebsratsvorsitzenden gehabt.**

103. Ja. Ich weiß es, aber nicht mehr genau. Wir waren ja mehrere. Es könnte sein, dass
104. das der Betriebsratsvorsitzende gewesen war, das weiß ich nicht mehr. Das kann ich
105. nicht mehr mit Bestimmtheit sagen.

106. **Hätte ja sein können, dass Sie sich daran noch sehr gut erinnern weil Sie eben**
107. **sagen „das war der und der Kollege“ oder „es war die und die Kollegin“.**

108. Es war also im Gesamtrahmen, also während dieser gesamten Arbeit. Und es war nicht
109. so, dass man jetzt sich irgendwo zusammengesetzt hätte und darüber gesprochen.
110. Sondern das kam also so im Verlauf eines Gesprächs an sich und da wechseln ja auch
111. die Themen, sag ich mal. Und da merkt man sich sowas nicht, entsprechend.

112. **Aber wie schon gesagt. Es hätte ja sein können, da dachte ich, frag das einfach**
113. **mal. Nun haben Sie mir ja sehr klar mitgeteilt, dass diese Art Aufgabe, also als**
114. **Betriebsratsmitglied, für Sie, aufgrund Ihres Charakters, Ihres Typs, so nichts**
115. **ist, wenn ich Sie richtig verstanden habe. Und dennoch möchte ich Sie einladen**
116. **mal darüber nachzudenken, ob es vielleicht interessant für Sie gewesen wäre,**
117. **trotz allem vielleicht als Beisitzerin oder so dabei zu sein, wenn es hier eine**
118. **Betriebsratsvorsitzende gegeben hätte oder geben würde. Also es ist also wirklich**
119. **ein Denkbeispiel, denn mir ist ja klar das die Realität hier eine andere ist. Und die**
120. **also auf Sie zugekommen wäre, und hätte gesagt „ Mensch Kollegin, wollen Sie**
121. **nicht doch?“.**

122. Das heißt also abhängig jetzt von der, vom Geschlecht?

123. **Ja tatsächlich, abhängig vom Geschlecht. Ob dann vielleicht ja ein anderer Tenor**
124. **in der Sache gewesen wäre, und das Sie dann vielleicht für sich im stillen**
125. **Kämmerlein überlegt hätten, und hätten gesagt „ naja das ist nicht ganz mein**

126. **Ding, kann ich aber vielleicht reinwachsen trotz allem, auch gedanklich und mich**
127. **damit gut arrangieren weil ich mit einer Kollegin zusammenarbeiten kann, die als**
128. **Kollegin Betriebsratsvorsitzende ist und mit der ginge das“?**

129. Nein. Eindeutig nicht. Das ist bei mir nicht ausschlaggebend. Bei mir käme es darauf
130. an, wie jemand seine Arbeit macht, und das ist vollkommen unabhängig ob es eine Frau
131. ist oder ein Mann. Denn ein Mann kann manchmal auch verständnisvoller sein, auch
132. mit Frauen als umgekehrt. Und eine Frau kann sehr hart sein, sehr (.) also das ist
133. unabhängig davon. Es kommt dann wirklich darauf an, oder käme, sagen wir mal so
134. darauf an...

135. **...das ist ja ein Denkspiel.**

136. ...hypothetisch betrachtet käme es also lediglich darauf an ehm „wie ist der Mensch?“,
137. und nicht „ist es Mann oder Frau“.

138. **Ok. Hat also aufgrund dessen, was Sie mir alles erzählt haben, ist es vielleicht eine**
139. **Frage, die ich mir möglicherweise auch verkneifen könnte aber nichts desto trotz**
140. **möchte ich sie gerne stellen. Hat die Qualität der Betreuung durch die**
141. **Gewerkschaft aus Ihrer Sicht Einfluss auf Ihre Entscheidung zu kandidieren?**
142. **Also angenommen, Sie hätten jetzt kandidieren wollen. Könnten Sie sich**
143. **vorstellen, dass die Qualität der gewerkschaftlichen Betreuung Einfluss darauf**
144. **gehabt hätte?**

145. Nicht auf die Kandidatur als solches. Das nicht. Aber natürlich ist die Qualität der
146. Gewerkschaft wichtig für einen Betriebsrat. Ganz klar, wenn er dann steht. Wie
147. kann ich, wie kann ich als Betriebsrat mit der Gewerkschaft zusammenarbeiten? Und
148. wenn die Qualität schlecht ist, ist ein Zusammenarbeiten auch schwierig. Denn der
149. Betriebsrat findet ja irgendwo auch einen Teil seiner Basis in einer Gewerkschaft. Das
150. ist aber kein Grund, um zu kandidieren oder nicht zu kandidieren. Das kann ich mir
151. nicht vorstellen. Wobei wenn bekannt wäre, also auch hypothetisch betrachtet, dass die
152. Gewerkschaft, wirklich ich sag das mal ganz salopp dahergeredet, grottenschlecht ist,
153. dann stelle ich mir unter Umständen auch eine Betriebsratsarbeit schwierig vor, und
154. zwar in den Bereichen, in denen es notwendig wird, dass man auf eine Gewerkschaft
155. zurückgreifen muss. Denn man braucht ein Standbein dort, also zumindest ein
156. bisschen, sag ich mal. Und ehm dann könnte es schwierig werden. Aber ich kann mir
157. trotzdem nicht vorstellen, dass das für eine Kandidatur ausschlaggebend ist, denn in

158. erster Linie will man ja die Kollegen vernünftig vertreten. Und sieht wahrscheinlich
159. auch das in erster Linie. Wobei natürlich kommt immer zum Schluss noch mehr hinzu.
160. Also, man sieht ja immer erst nur einen Teil des Bereiches und erst selbst wenn
161. man mittendrin steckt, erst befindet man sich ja, sag ich mal, immer am Rand der
162. Schüssel und wenn man reinrutscht und mittendrin ist, erst dann öffnen sich ja
163. Türen oder verschließen sich Türen, die ich vorher nicht gesehen habe. Also in sofern
164. würde ich jetzt spontan sagen, es wäre kein Grund für mich, wobei die Qualität an sich
165. wichtig ist.

166. **Ok. Dann möchte ich mich ganz herzlich bedanken. Ich hab mich am Leitfaden**
167. **entlang gehandelt. Sie haben sich mit mir gemeinsam entlang gehandelt.**

168. **Ja und dann wenn Sie mir jetzt noch etwas sagen möchten und mir auf den Weg**
169. **geben möchten dann können wir das gerne hier noch aufzeichnen. Und es kann ja**
170. **sein, dass Sie sagen „haben Sie schon einmal an den und den Punkt gedacht?“,**
171. **also das Sie noch eine Erweiterung hätten weil Ihnen das unter den Nägeln**
172. **brennt. Ich hätte sonst jetzt das soweit abgefragt.**

173. Nee. Ich denke ich habe alles gesagt. Mir fällt jetzt so spontan nichts ein. Wie gesagt,
174. wichtig ist für mich, vielleicht noch einmal zu sagen, dass ich ein Betriebsrat an sich
175. sehr bedeutend finde, und es sehr wichtig finde dass es ihn gibt. Einfach, ich denk und
176. was ich auch wichtig finde ist, dass der Betriebsrat in erster Linie sieht, wer ihn
177. gewählt hat, finde ich ganz wichtig. Aber trotzdem finde ich, sollte der Betriebsrat eine
178. Brücke sein. Zwischen den Menschen, die ihn gewählt haben und zwischen den
179. Menschen, zwischen denen er vermittelt. Oder er steht ja zwischen zwei, letztendlich
180. zwischen zwei Gruppen. Das finde ich sehr wichtig. Und nach wie vor, möchte ich
181. sagen, es sollten immer die Menschen tun, die sich dazu berufen fühlen, denn
182. die können es auch. Und dann, glaube ich, hat man auch einen guten Betriebsrat.

183. Und man sollte immer prüfen, das finde ich auch wichtig für mich jetzt, das hat mit
184. Frauen nichts zu tun, ich finde auch gut wenn es viele Frauen, und im übrigen hätte
185. man gerne viele Frauen im Betriebsrat gehabt. Das weiß ich jetzt aus dem
186. Wahlvorstand. Aber es ist vollkommen geschlechtsunabhängig, denke ich, ob Frau
187. oder Mann, sondern man soll sich seiner Aufgabe bewusst sein. Und wenn das jemand
188. kann soll er es tun und dann ist auch gut wenn er das macht. Jetzt hab ich den Faden
189. verloren, ich komm jetzt wieder zurück. Aber wenn man von vorherein schon weiß,

190. dass man nicht die richtige Person ist, kann man das auch nicht entsprechend umsetzen
191. und tut den Wählern weniger etwas Gutes und sich selber auch nicht. Und das ist meine
192. Meinung dazu.

193. **Dann danke ich Ihnen sehr herzlich.**

194. Gern.

195. →**Nachtrag**

196. **Sie hatten noch Argumente gefunden. Wunderbar. Immer her damit.**

197. Ein, ja ein weiteres Argument ist ja, dass die Betriebsratsarbeit an sich bedeutet ja nicht
198. Friede, Freude, Eierkuchen als solches. Sondern es bedeutet ja Kampf. Und Kampf
199. bedeutet gleichzeitig Ärger. Und wenn man nicht von Natur aus, mit einem dicken Fell
200. ausgestattet ist, und man versucht, es sich im Übrigen anzutrainieren, das kann man
201. vergessen. Wie man geboren ist, ist man geboren. Natürlich ist man entsprechend
202. seiner Erziehung und seines Weges, kann man bestimmte Dinge eher abschütteln als
203. andere. Aber wenn man einen bestimmten Grundcharakter hat, da kann man dann noch
204. so gegen ankämpfen. So und da gibt es Menschen die ärgern sich. Die ärgern sich, weil
205. etwas nicht klappt, die ärgern sich über Kollegen, über Vorgesetzte und haben dann zu
206. kämpfen und versuchen einen Weg zu finden oder eine Lösung, gehen damit nach
207. Hause. Das stört den Hausfrieden, das stört den eigenen Frieden, das stört den eigenen
208. Schlaf, sag ich mal. Und das ist ein Argument, was mich auch davon abhalten würde,
209. zum Beispiel für den Betriebsrat einzutreten oder zu kandidieren. Und da komm
210. ich wieder, es ist mit Kampf verbunden und Kampf ist anstrengend. Und diese Art der
211. Anstrengung, es gibt ja Eu- und Distress, aber diese Art der Anstrengung wäre für mich
212. eine Anstrengung, mit der ich ganz schwer leben könnte. Es gibt andere
213. Anstrengungen, die finde ich wunderbar aber diese Anstrengung gehört definitiv nicht
214. dazu. Das heißt nicht, dass man Ärger aus dem Weg geht, aber ich muss ihn auch nicht
215. suchen.

216. **Das heißt also, Sie sehen möglicherweise da ein Vereinbarkeitsproblem zwischen**
217. **Ihrem ja beruflichen Tun, das wäre es dann ja, denn die Betriebsratsarbeit ist ja**
218. **ein Ehrenamt im Beruf. Sie werden ja freigestellt, um dieses Ehrenamt ausfüllen**
219. **zu können und ja Ihrem Privatleben.**

220. Ja, wobei nicht das Privatleben an. Ja gut man trägt natürlich, wenn man sich
221. ärgert und selbst wenn man nicht drüber redet, man ist ja, man schüttelt es ja nicht

222. sofort ab und man trägt unter Umständen diesen Ärger an Menschen heran, die
223. überhaupt nichts dafür können. Was ich nicht richtig finde, weil was können die
224. dafür? So, und man muss dann Entspannungsinselfür sich suchen, ganz klar. Aber ich
225. kann natürlich diese Situation, wie gesagt, es gibt ja Menschen, die haben dieses
226. Problem nicht. Die gehen also, gehen hier raus dann, haben also diese, diesen Kampf
227. hinter sich und sind trotzdem irgendwie entspannt. Und das gibt es ja. Aber wenn man
228. das von Natur aus nicht so hat, und man trägt das mit sich, und das raubt einem
229. möglicherweise auch noch den Schlaf, dann ist das ein Weg, den ich für mich nicht
230. gehen möchte weil ich, ich will Ruhe haben in meinem Leben, die ich dann unter
231. Umständen nicht hätte, wenn es hart auf hart kommt, wenn es richtig schlimm wird.
232. Und das würde mich persönlich zu sehr belasten, würde ich jetzt einfach mal so sagen.
233. **Vielen Dank.**
234. →**Nachtrag**
235. Ich arbeite in einer Abteilung mit 87 Mitarbeitern, wir sind drei Frauen und eben der
236. Rest ist männlich. Wir können uns überhaupt nicht beschweren, was das Betriebsklima
237. oder was das Abteilungsklima anbelangt. Wir, also es ist ein ruhiges und ein
238. angenehmes Arbeiten und aus dieser Situation heraus ergibt sich natürlich dann nicht
239. der Wunsch für etwas Bestimmtes zu kämpfen, weil man sich wohl fühlt. Damit aber
240. was ich auch vorhin schon kurz erwähnt hatte, Grundsätze gelten solange, bis sie auf
241. die Probe gestellt werden. Sollte sich irgendwann einmal, nicht unbedingt hier,
242. allgemein, sollte man sich in einer Arbeitssituation befinden,
243. in der das schlechte Arbeitsklima so schlecht ist, sag ich mal, oder das Arbeitsklima so
244. schlecht ist, dass man das nach Hause trägt, dass man nachts nicht schlafen kann und
245. dass einen so stark vereinnahmt und auch die Familie, dann, würde ich sagen, ist der
246. Kampf um ein besseres Arbeitsklima, oder der Kampf für eine ja bessere Situation, der
247. bessere Weg und der überlagert wahrscheinlich dann auch das Gefühl von Mobbing
248. beispielsweise, dass man dann aufsteht und kämpft. Und dann kann dieser Kampf auch
249. sehr befreiend wirken. Den ich vorhin abgelehnt habe, kann aus der neuen Situation
250. heraus durchaus dann befreiend wirken. Aber die momentane Situation gestaltet sich
251. sehr angenehm und man steht nur dann auf wenn etwas unangenehm wird, häufig,
252. wenn man das eben nicht in sich trägt. Aber das wäre eine Möglichkeit. Dann könnte
253. ich mir auch nochmal vorstellen zu kandidieren. Aber eben momentan nicht.

254. **Ok vielen Dank.**

255. Gerne.

Probandin **Energie All** – Keine Kandidatur

Termin	20.07.2010, 9:30 Uhr	
Dauer	Beginn: 9:50 Uhr	Ende: 10:00 Uhr

Bogen zur Erhebung der allgemeinen, persönlichen Daten der Probandin

Name des Unternehmens	Stadtwerke XX GmbH
Adresse	Bekannt
Telefon	Bekannt

Welche Frau habe ich vor mir?

Ansprechpartnerin/Befragte	Energie All*
Schulabschluss	Realschulabschluss
Familienstand	ledig
Alter	47
Anzahl der Kinder	1
Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung	Vollzeit
Kandidatur: ja oder nein	nein
Beisitzerin: ja oder nein	nein
Wahlamt/Führungsposition (stellv. Vorsitzende oder Vorsitzende): ja oder nein	nein
Arbeitsplatz/ Stelle	Kundenservice
Aufstiegs- od. Karriereaussichten in der normalen Beschäftigung: ja od. nein bzw. eher nicht/ vielleicht	nein

Postskriptum: Die Kollegin war leider nicht sehr gesprächig, was dazu führte, dass gefühlt oder auch tatsächlich viele Erzählanteile auf die Interviewerin entfallen; (es wurde immer wieder versucht „nachzuboahren“. Sie wurde von ihrem BR-Vorsitzenden nur darüber informiert, dass jemand ein Interview mit ihr führen wolle, sonst über nichts, trotz mündlicher, telefonischer und persönlicher Vorinformationen an den BR-Vorsitzenden. Interview im Sitzungszimmer des BR.

Sie ist bisher in zwei Fällen unzufrieden gewesen damit, wie der BR auf ihre Anfragen reagiert hat und könnte sich vorstellen, wenn das anders wäre, wenn mehr Frauen im BR vertreten wären; Sie kann sich nicht engagieren, da weder der BR noch der Arbeitgeber dafür sorgen würden, dass ihre Arbeit, die während der BR-Freistellungszeit (Sitzungen etc.) anfällt, auf andere Koll. und Koll. verteilt o.ä. wird. Sie müsste alles nacharbeiten. So verhält sich das bei einer Kollegin aus dem Bereich Service (eine Art Callcenter in dem auf „Volldampf“ gearbeitet wird und man außer dem Toilettengang und der normalen Pausen nichts darf), der BR und der Arbeitgeber setzen sich offensichtlich nicht aktiv dafür ein, dass hier etwas passiert und mehr Frauen in den BR kommen. Die Koll. hat kein Vereinbarkeitsproblem. Wirkt etwas schüchtern, gestikuliert wenig, weiß was sie will.

*Die Probandinnen sind der Autorin alle persönlich bekannt, da sie am Arbeitsort aufgesucht wurden und dieses vorher aufgrund von Arbeitszusammenhängen der Autorin als ver.di Gewerkschaftssekretärin bereits der Fall war.

Probandin **Energie All** – Keine Kandidatur

Transkriptum

- 01. Warum wollten Sie zur letzten Betriebsratswahl im Jahr 2010 nicht kandidieren?**
- 02. Da gibt es ja bestimmt ganz individuelle Gründe, die Sie da haben. Erzählen Sie**
- 03. mir doch mal davon.**
- 04.** Das liegt einfach an, denke ich mal, an meiner Abteilung, sag ich mal. (.) Weil ich
- 05.** arbeite, im Service. Wir arbeiten da immer unter Dampf und haben da immer sehr sehr
- 06.** viel zu tun, weil alles erstmal beim Service aufläuft. Wir sind oft unterbesetzt.
- 07.** Und wenn ich kandidiert hätte, und eventuell in die Betriebsrat gewählt wäre, dann
- 08.** hätte ich das zeitlich gar nicht vereinbaren können. Also das heißt ja, wenn ich dann da
- 09.** raus bin, ich sehe das ja seit Neuestem mit der Kollegin in der Abteilung, die im
- 10.** Betriebsrat ist, wie zeitintensiv das ist. Dann ist hier eine Versammlung, und da
- 11.** eine Sitzung und da ein Seminar und letztendlich ist es so, dass meine Arbeit ja keiner
- 12.** erledigt. Sondern das bleibt liegen. Und das wäre dann an mir, natürlich, das alles
- 13.** aufzuholen.
- 14. Ja, das heißt also, Sie würde zwar freigestellt für den Moment, für diese Zeit.**
- 15.** Ja.
- 16. Aber das wäre dann so, dass Sie das aufholen müssten weil die Arbeit nicht auf**
- 17. andere verteilt wird, und keine andere Lösung gefunden wurde, weder durch den**
- 18. Arbeitgeber, oder gesucht werden würde?**
- 19.** Ja das ist ein Grund. Wir haben eben auch eine Kollegin gehabt, die auch im
- 20.** Betriebsrat war, und die hat sich aber auch nicht wieder aufstellen lassen. Eben aus
- 21.** diesen Gründen.
- 22. Ok. Das ist also nicht so, dass Sie sich das nicht zutrauen würden. Also**
- 23. angenommen ihre Arbeitsumstände, ihr Arbeitsumfeld wäre ein anderes? Habe**
- 24. ich das dann richtig verstanden, dass Sie sich das dann zutrauen würden und**
- 25. auch möglicherweise machen würden?**
- 26.** (1) Habe ich noch nicht zu Ende gedacht. Aber zutrauen würde ich mir das schon.
- 27.** Aber ob ich das machen würde. Aber die Frage habe ich mir noch nicht gestellt. Aber
- 28.** für mich kam es bisher hier überhaupt noch nicht in Frage.
- 29. Ok. Naja aber was ich heraushöre ist, dass der Grund der Sie davon abhält zu**

30. kandidieren eben das Arbeitsumfeld ist und die Arbeitsmenge auch die vorliegt.
31. Und, dass das aufgrund dessen dann Problem gibt und eben nicht zwingend
32. wegen des Zutrauens. Und das haben Sie mir im Prinzip ja auch bestätigt, dass
33. Sie sich das ja schon zutrauen würden, wenn ich Sie dann jetzt richtig verstanden
34. habe. Ja, hatten Sie weitere Bedenken, Dinge, Empfindungen oder Erwartungen,
35. wie auch immer, die Sie davon abhielten zu kandidieren? Also neben der Arbeits-
36. situation, gibt es da noch Punkte die Sie finden würden, oder vielleicht haben Sie
37. ja auch keine, weiß ich nicht, die Sie davon abhalten oder abhielten zu
38. kandidieren?
39. Nein.
40. Hat man Sie angesprochen? Also ist man auf Sie zugekommen und hat gesagt:
41. „kandidieren Sie doch mal oder kandidier doch mal Kollegin, wir brauchen Dich
42. im Betriebsrat“, hat man das gemacht und wenn ja, wer war das?
43. Ja. Brauchen Sie jetzt einen Namen?
44. Nein ich brauche keinen Namen. Also ob das ein Kollege war, ob das eine
45. Betriebsratskollegin oder Vertrauensmann von ver.di vielleicht...
46. Betriebsratskollegin.
47. oder von einer anderen Gewerkschaft, die Sie hier haben
48. Also es war ein Betriebsratskollege.
49. Mmmmhhh...
50. Und hat der, ist Ihnen Unterstützung angeboten worden? Also wenn Sie
51. kandidieren sollten, also Qualifizierungsmaßnahmen oder so? Hat es
52. Argumente gegeben, mit denen man versucht hat Sie dafür zu gewinnen zu
53. kandidieren?
54. Nein.
55. Also, es ist eine klare Frage gestellt worden und Sie haben dann gesagt „nein, ich
56. möchte nicht“?
57. Mmmmhhh...genau.
58. Ok? Denken Sie dass man Sie unterstützt hätte wenn Sie kandidiert hätten? Also
59. der Kollegenkreis und so weiter?
60. Inwiefern jetzt? In dem Moment, wo ich dann da raus bin, das weiß ich, dass das nicht
61. der Fall ist.

62. **Also in der eigenen Abteilung ist das nicht der Fall. Gibt es hier im Hause**
63. **Vertrauensleute die Sie vielleicht unterstützen hätten von irgendeiner**
64. **Gewerkschaft?**
65. Nicht das ich wüsste.
66. **Ok. Hätten Sie vielleicht auf die Anfrage nach einer Kandidatur anders reagiert,**
67. **wenn Sie eine Betriebsratsvorsitzende hier gehabt hätten? Ich meine diese Frage**
68. **ist sehr hypothetisch, das ist mir klar und das ist ein Denkspiel im Prinzip. Aber**
69. **vielleicht, hatten sie nicht.**
70. Nein. Das ändert ja nichts an diesem Grund.
71. **Ja stimmt das ändert an ihrer Arbeitssituation nichts, das ist ja klar.**
72. Nein.
73. **Ok. Wenn wir dann den Spieß umdrehen. Welche Voraussetzungen müssten für**
74. **Sie persönlich gegeben sein, damit Sie kandidieren? Was wäre ein Optimum? Also**
75. **Sie haben ja von Ihrem Arbeitsumfeld berichtet. Und was müsste passieren in**
76. **Ihrem Arbeitsumfeld, weil das ja Ihr Hauptthema ist, was müsste da genau**
77. **passieren damit Sie dann kandidierten?**
78. Also es müsste das passieren, dass nicht sich alles häuft, wenn man mal nicht da ist und
79. Betriebsratsaufgaben wahrnimmt. Das man da entlastet wird.
80. **Ok. Nun weiß ich nicht, inwieweit Sie die Gewerkschaft oder**
81. **Gewerkschaften, das mag ja auch sein, dass Sie mehrere im Haus haben, das weiß**
82. **ich nicht, ob Sie deren Betreuungseinfluss hier dem Betriebsrat gegenüber und**
83. **vielleicht auch einzelnen Kollegen gegenüber, ob Sie den wahrnehmen. Aber wenn**
84. **Sie ihn wahrnehmen, könnten Sie sich vorstellen, dass das Einfluss hätte auf eine**
85. **Kandidatur, wenn denn die Umstände an Ihrem Arbeitsplatz besser wären, so**
86. **nach dem Motto, wenn ich Fragen hab, kann ich mich an jemanden wenden, der**
87. **oder diejenige gibt mir dann Antworten oder unterstützen mich in meiner**
88. **Betriebsratsarbeit als Neuling, denn Sie wären ja vermutlich dann neu im**
89. **Gremium.**
90. Wenn ich kandidieren würde?
91. **Also angenommen das Umfeld wäre besser. Die Arbeit würde nicht liegenbleiben.**
92. **Sie würden kandidieren. Glauben Sie, dass das dann einen positiven Einfluss**
93. **hätte, wenn ja die Gewerkschaft oder Gewerkschaften eine gute Serviceleistung**

94. **erbringen würden, hier, für Sie und für den Betriebsrat? Wäre das für Sie mit ein**
95. **Grund zu kandidieren?**
96. Ja auf jeden Fall. Also wenn man da als Neuling reinkommt, dann ist das ja schon so,
97. dass man Unterstützung braucht. Und ja das wäre auch auf jeden Fall ne Erleichterung.
98. **Aber so richtig wahrnehmen tun Sie das alles nicht irgendwie? Also die**
99. **Gewerkschaft hier und die gewerkschaftliche Unterstützung oder hmmm.**
100. Nee. Wie? Wie auch? Ich bin ja nicht im Betriebsrat und.
101. **Nein. Es hätte ja sein können, dass Sie da trotz allem mal was gehört haben oder**
102. **gesehen haben.**
103. Nö.
104. **Ok. Gut, dann wäre ich auch mit meinem Leitfaden soweit durch. Und würde Sie**
105. **an dieser Stelle fragen wollen, ob Sie, ob Ihnen hier noch irgendetwas fehlt. Also**
106. **Sie sagen „ da fehlt mir noch dies, das und jenes und das möchte ich noch**
107. **loswerden oder mit auf den Weg geben“. Denn das ist für mich nochmal wichtig,**
108. **dass ja hier noch zu sagen. Denn es geht darum, warum Frauen also dazu neigen**
109. **nicht für Betriebsräte zu kandidieren. Nun haben Sie hier ein Unternehmen in**
110. **dem Frauen definitiv in der Minderheit sind, was den Anteil an der Belegschaft**
111. **angeht. Und ja ob es da noch irgendetwas gibt?**
112. Also ich kenn jetzt die Beweggründe der Kolleginnen nicht.
113. **Also es geht ja um Sie. Um geht ja um Ihre Beweggründe. Es wäre ja zum Beispiel**
114. **denkbar, dass Sie sagen „ da sind soviele Männer hier, die machen das schon“.**
115. **Oder es sind. Ja ich weiß nicht. So diese Richtung vielleicht?**
116. Also ich bin jetzt neun Jahre hier und habe in den neun Jahren ,glaube ich, zweimal
117. den Betriebsrat angesprochen und bin gegen die Wand gelaufen. Also von daher.
118. **Ok.**
119. Da fällt mir zu dem Thema auch nicht soviel ein, was ich für mich noch so
120. loswerden will.
121. **Ja. Glauben Sie, dass die Vertretung für Kolleginnen besser werden würde, wenn**
122. **denn mehr Kolleginnen hier vertreten wären?**
123. Vielleicht ja.
124. **Dass Sie vielleicht nicht mehr gegen die Wand laufen?**
125. Könnte sein. Ja wäre hypothetisch, könnte sein. Ich kann da ja nur meine Erfahrungen.

- 126. Ja genau. Darum geht es ja, dass Sie nicht für andere sprechen können. Das kann**
- 127. ich auch nicht. Ja, dann würde ich mich nochmal ganz herzlich bedanken wollen.**
- 128. Ja dann war's das auch schon.**
- 129. Ok.**

Probandin **Energie All** – Keine Kandidatur

Termin	27.07.2010, 13:30 Uhr	
Dauer	Beginn: 13:40 Uhr	Ende: 13:53 Uhr

Bogen zur Erhebung der allgemeinen, persönlichen Daten der Probandin

Name des Unternehmens	Stadtwerke XX GmbH
Adresse	Bekannt
Telefon	Bekannt

Welche Frau habe ich vor mir?

Ansprechpartnerin/Befragte	Energie All*
Schulabschluss	Abitur
Familienstand	verheiratet
Alter	48
Anzahl der Kinder	keine
Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung	Teilzeit, 30 Stunden/Woche
Kandidatur: ja oder nein	nein
Beisitzerin: ja oder nein	nein
Wahlamt/Führungsposition (stellv. Vorsitzende oder Vorsitzende): ja oder nein	nein
Arbeitsplatz/ Stelle	Anlagentechnik Arbeiterin
Aufstiegs- od. Karriereaussichten in der normalen Beschäftigung: ja od. nein bzw. eher nicht/ vielleicht	eher nicht

Postskriptum: Die Frau hat sich gerne interviewen lassen. Sie hat sich Gedanken über ihre Antworten gemacht und offen und ehrlich geantwortet. Sie hat nicht kandidiert, weil sie so viele Einzelaufgaben inklusive einer sehr belastenden Bereitschaft zu leisten (Kesselwärterin im BHKW), dass sie nichts Anderes mehr schafft. Man müsste eine Stelle mehr schaffen und sie entlasten, damit sie mehr Möglichkeiten und Raum für Anderes hat. Das wird man nicht tun. Der Chef ist nicht einfach. Unfares nimmt sie gelegentlich persönlich und daher ist sie nicht scharf drauf mit ihm zu verhandeln. Ansonsten traut sie sich die BR-Arbeit zu. Sie war schon einmal im PR aktiv. 1 Datei

*Die Probandinnen sind der Autorin alle persönlich bekannt, da sie am Arbeitsort aufgesucht wurden und dieses vorher aufgrund von Arbeitszusammenhängen der Autorin als ver.di Gewerkschaftssekretärin bereits der Fall war.

Probandin **Energie All** – Keine Kandidatur

Transkriptum

01. **Nun sind Sie eine der Frauen, die zur letzten Betriebsratswahlen nicht**
02. **kandidieren wollte. Mögen Sie mir sagen, warum das so war und welche Gründe**
03. **Sie dafür hatten? Erzählen Sie doch bitte einfach mal.**
04. Am Tag, als die Namen aufgestellt wurden, war ich eigentlich noch Willens mich
05. aufstellen zu lassen. Hatte aber durchaus über Konsequenzen nachgedacht, weil
06. ich sehr stark eingespannt bin mit der Arbeit hier. Ich hab soviel zu tun. Ich weiß
07. manchmal schon nicht, in der Freizeit bin ich schon eigentlich fast kein Mensch mehr.
08. Und eh das war also, sagen wir mal, wirklich ein Überlegungsgrund, dass ich hier zu
09. stark angespannt bin hier. Das ich zu viel Sachen hier machen muss, die dauernd
10. erfordern zu springen, weil wir so ein kleines Unternehmen sind, die mich recht stark
11. belasten. Das war die eine Sache. Dann habe ich aber noch mit einer Person aus
12. dem jetzigen Betriebsrat gesprochen, und da waren es durchaus auch noch Argumente,
13. die mich dann dazu gebracht haben, mich nicht aufstellen zu lassen. Dass, die Gespräche
14. dann mit dem Chef. Dass er wohl sehr unter Gürtellinien schlägt. Wenn man dann
15. jemand ist der doch auch mal Sachen persönlich nimmt, ist es vielleicht nicht der
16. richtige Weg.
17. **Denken Sie, dass Sie sich das nicht zugetraut hätten, im Betriebsrat mit zu**
18. **arbeiten?**
19. Absolut nicht. Zugetraut hätte ich mir.
20. **Ok. Hätten Ihre Kolleginnen und Kollegen Ihnen das auch zugetraut?**
21. Ja. Die hätten mich gewählt. Die waren ganz entsetzt, dass ich mich doch nicht dafür
22. entschieden habe.
23. **Wenn Ihre berufliche Situation anders wäre, hätten Sie dann trotz der eventuellen**
24. **Schläge unter die Gürtellinie kandidiert?**
25. Ja.
26. **Ok. Was müsste sich ändern? Oder es ist so ein Gedankenspiel jetzt. Wie müssten**
27. **die Voraussetzungen sein, damit Sie sagen würden „ja ich kandidiere“?**
28. Wir müssten mehr Mitarbeiter für ähnliche Tätigkeiten haben, die sich vertreten
29. können, so dass die ganze Belastung nicht auf einer Person liegt. Ich kann meinen Kopf

30. nicht mehr freimachen für was Anderes.

31. **Ist Ihre private Situation auch ein Grund dafür, dass Sie nicht kandidiert haben?**

32. **Gibt es da etwas?**

33. Eigentlich nicht. Ich hatte meinen Mann nochmal gefragt, ob er da irgendwas

34. dagegen sieht und er hat gesagt „nein, kandidier doch“.

35. **Sie hatten keine, neben den beruflichen und den Schwierigkeiten, die Sie ja**

36. **absehen können oder meinen absehen zu können mit dem Arbeitgeber, haben Sie**

37. **also keine weiteren Barrieren, sag ich mal, die Sie davon abhalten oder ja**

38. **abgehalten haben zu kandidieren? Das war so alles?**

39. Eigentlich nicht. Es ist nur so, dass das Berufliche ab und zu ins Private reinspielt.

40. Zum Beispiel durch die wiederkehrende vierwöchige Bereitschaft, die sehr an die

41. Nerven geht und die man auch nicht nach Ende der Bereitschaft einfach ablegt.

42. Ich hab also noch Tage danach so, dass ich überlege wo das Bereitschaftshandy. Oh du

43. kannst so gar nicht planen. Das ist noch so im Kopf drin. Da muss ich erstmal so in der

44. ersten Woche, irgendwann gegen Mitte, Ende der ersten Woche nach der Bereitschaft

45. hab ich das ungefähr wieder abgelegt. Aber dann ist schon die nächste Bereitschaft fast

46. in Sicht. Und deswegen, und die nimmt mein Mann natürlich teilweise auch mit. Dann

47. muss ich los und er weiß nicht, Mensch, was da jetzt (.)

48. **Müssen Sie denn häufig los?**

49. Ja.

50. **Ok.**

51. Kesselanlagen, Blockheizkraftwerk.

52. **Ja.**

53. Gerade im Winter, aber auch im Sommer sind Störungen und alles.

54. **Hat man Sie versucht zu einer Kandidatur zu bewegen? Und wenn ja, wer hat**

55. **Sie gefragt? Und war das ein Mann oder eine Frau? Und hat man Ihnen**

56. **Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote gemacht? Hat man irgendwie**

57. **versucht Ihnen entgegen zu kommen, Ihnen Angebote gemacht, Sie in Ihrem**

58. **Arbeitsplatz zu entlasten? Also irgend sowas. Hat man Ihnen irgendwas**

59. **angeboten als Unterstützung?**

60. Also, nachdem ich hab durchblicken lassen, dass ich eventuell kandidieren würde, sind

61. mehrere auf mich zugekommen und haben gesagt „mach's“. Weil ich denke sie sehen in

62. mir eine Person, die das wirklich uneigennützig macht. Während bei vielen Menschen
63. so eine Kandidatur nicht uneigennützig ist. Die sehen persönliche Vorteile da raus.
64. Und ehm das ist bei mir nämlich nicht so. Und das haben die Kollegen ja auch
65. schon mal erlebt weil ich schon mal im Personalrat damals war. Da hätten sie mich
66. gerne wieder gesehen, die konnten das auch damals gar nicht verstehen das ich, das hat
67. aber andere Gründe. So dann haben sie mich noch gefragt ob man mich unterstützt
68. hätte. (.) Eventuell mit der (.) nein, die Arbeitsbelastung wäre die gleiche geblieben und
69. keiner hat gesagt „da schaffen wir irgendetwas, das wir dich entlasten“. Nein. Kein.

70. **Wer hat gefragt? Also es gibt hier einen Betriebsratsvorsitzenden. Sind Männer**
71. **oder Frauen auf Sie zugekommen?**

72. Beides.

73. **Beides.**

74. Aber direkte Kollegen. Oder Kollegen aus anderen Abteilungen, die mich aber
75. auch gut kennen.

76. **Glauben Sie, dass der Betriebsrat schon versucht hätte Sie zu unterstützen in**
77. **Ihrer Arbeitsproblematik sag ich jetzt mal, am Arbeitsumfeld, wenn Sie sich**
78. **hätten aufstellen lassen und gewählt**
79. **worden wären, wovon ja auszugehen ist offensichtlich?**

80. Ich sag mal, die haben technisch auch nicht die Möglichkeiten mir noch. Ich sag mal,
81. da müsste ich eine Hilfskraft haben oder irgendwas. Oder es müsste eine Person mehr
82. und das wird im technischen Bereich, wird fast nichts mehr an Personen aufgestockt.
83. Das ist nur im. Ja, es ist natürlich auch das EEG, aber ich sag mal, das wären dann die
84. Kaufleute und die Kaufleute werden aufgestockt.

85. **Sind Sie so nett und sagen nochmal was EEG ist?**

86. Erneuerbare Energien Gesetz.

87. **Danke. Hätten Sie für den Betriebsrat kandidiert, wenn es eine Betriebsrats-**
88. **vorsitzende in Ihrem Unternehmen geben würde, die um Sie geworben hätte?**

89. Die Argumente, die ich gerade gesagt habe, sind vollkommen, die stehen jetzt auch
90. noch. (.) Also hat das mit der Vorsitzenden nichts zu tun. (.) Das hätte was damit zu
91. tun gehabt, wenn der jetzige Vorsitzende noch längere Zeit im Amt wäre. Das war auch
92. für mich ausschlaggebend, jetzt eventuell wieder zu kandidieren.

93. **Das er noch länger im Amt ist?**

94. Der ist aber nicht mehr länger im Amt. Weil der durch Alters.

95. **Ja. Also Sie hätten kandidiert durchaus, weil er nicht mehr lange im Amt ist? Hab**

96. **ich das so richtig verstanden?**

97. Genau.

98. **Ok. Hat die, also hat aus Ihrer Sicht die Qualität der Betreuung durch die**

99. **Gewerkschaft einen Einfluss auf Ihre Entscheidung zu kandidieren oder eben**

100. **nicht zu kandidieren? Also abgesehen mal von Ihrer Arbeitsplatzsituation. Wäre**

101. **das für Sie ein Kriterium, was Sie in irgendeiner Form anlegen würden? Dass Sie**

102. **sagen würden „die Unterstützung ist prima, die Unterstützung ist nicht so toll,**

103. **und weil sie prima ist, kann ich da mich ganz beruhigt reinwählen lassen, oder**

104. **weil sie eben nicht so toll ist, kann das ein bisschen schwierig sein“. Oder, also so**

105. **diese Richtung. Gibt es da für Sie eine Verknüpfung?**

106. Nein. Also ich denk mal, die Betreuung war immer recht gut. Sie ist ein bisschen

107. schwieriger geworden, als der Bereich in eine andere Stadt gegangen ist. Das war

108. natürlich hier mit der Stadt etwas einfacher. Das ist aber jetzt nicht für eine

109. Argumentation für mich für die Kandidatur gewesen oder dagegen. Aber die Betreuung

110. ist eigentlich immer recht gut gewesen.

111. **Aber wenn das für Sie nichts mit der Kandidatur zu tun hat. Es kann ja auch sein,**

112. **dass das ein Grund dafür ist, dass man sagt, „ja das mache ich ganz beruhigt“ oder**

113. **„ das mache ich eher nicht so beruhigt“. Also wegen der Unterstützung eben**

114. **Einfach.**

115. Nee.

116. **Sind Sie, gibt es hier eine Vertrauensleutegruppe und sind Sie gewerkschaftlich**

117. **aktiv?**

118. Nein.

119. **Ok. Also es gibt keine Vertrauensleutegruppe und Sie sind auch nicht aktiv?**

120. ((lacht)) Doch doch es gibt eine Vertrauensleutegruppe und ich bin nicht aktiv.

121. **Alles klar.**

122. Ich habe nur noch die letzte Frage beantwortet.

123. **Ja, es ist in Ordnung. Nein nur auch das kann ja ein Grund dafür sein, das man**

124. **da.**

125. Nein nein, hier ist eine Vertrauensleutegruppe.

126. **Also wenn man da so jahrelang drin ist, dann ergibt sich daraus manchmal auch**
127. **eine Kandidatur und darum frag ich das so. Dann wäre das so das, was ich in**
128. **meinem Leitfaden zusammengestellt habe. Nichts desto trotz ist der ja nicht**
129. **abschließend. Also wenn Sie sagen „ da fehlt mir noch dieses oder jenes und mir**
130. **ist das und das nicht wichtig und das möchte ich nochmal loswerden an der**
131. **Stelle“. Zu eben dem Thema das Sie nicht kandidiert haben oder zu Ihrer**
132. **Situation hier, wie auch immer. Sodass denn mit dem Gebiet zu tun hat, dann**
133. **dürfen Sie gerne das noch anfügen.**
134. Nö, es ist eigentlich alles gesagt. ((lacht))
135. **Ok. Ja dann würde ich mich ganz herzlich bedanken.**

Probandin **Energie BI** – BR-Mitglied

Termin	26.07.2010, 14:30 Uhr	
Dauer	Beginn: 14:38 Uhr	Ende: 15:00 Uhr

Bogen zur Erhebung der allgemeinen, persönlichen Daten der Probandin

Name des Unternehmens	Stadtwerke XX GmbH
Adresse	Bekannt
Telefon	Bekannt

Welche Frau habe ich vor mir?

Ansprechpartnerin/Befragte	Energie BI*
Schulabschluss	Abitur
Familienstand	verheiratet
Alter	48
Anzahl der Kinder	2 (erwachsene Kinder)
Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung	Teilzeit
Kandidatur: ja oder nein	ja
Beisitzerin: ja oder nein	ja
Wahlamt/Führungsposition (stellv. Vorsitzende oder Vorsitzende): ja oder nein	nein
Arbeitsplatz/ Stelle	Datenverarbeitungskauffrau
Aufstiegs- od. Karriereaussichten in der normalen Beschäftigung: ja od. nein bzw. eher nicht/ vielleicht	nein

Postskriptum: Die Kollegin ist die zweite Legislaturperiode im BR und hat gerne Rede und Antwort gestanden, machte einen offenen und ehrlichen Eindruck. Ihr ist BR-Arbeit wichtig, weil sie gerne „mitmischt“, Ihre Kinder sind 18 und 20 Jahre alt, ihr Mann ist nur drei Stunden am Tag zur Arbeit (Erwerbsminderungsrente); Sie wurde an ihrem Arbeitsort in ihrem Büro interviewt. Der BR erfüllt die Gleichstellungsquote – hier als Frauenquote – nicht. Sie und ihre BR-Vorsitzende hätten überlegt, welche Frau in Frage käme, fanden nicht recht welche, die passend sein würden, daher hätten sie keine angesprochen. Dazu habe ich näher nachgefragt, aber keine guten Antworten erhalten – dazu wollte die Probandin nicht so recht viel erzählen. 1 Datei

*Die Probandinnen sind der Autorin alle persönlich bekannt, da sie am Arbeitsort aufgesucht wurden und dieses vorher aufgrund von Arbeitszusammenhängen der Autorin als ver.di Gewerkschaftssekretärin bereits der Fall war.

Probandin **Energie BI** – BR-Mitglied

Transkriptum

01. **Ja ich bin bei den Stadtwerken in XY. Wir haben heute den 26.07. . Die**
02. **Uhr ist 14.38Uhr und vor mir sitzt Frau XX und ich darf mich, ich**
03. **bedank mich ganz herzlich, dass ich zum Interview für meine Doktorarbeit hier**
04. **vorbeikommen durfte heute und würde vorschlagen, dass wir auch gleich starten.**
05. **Und zwar als aller erstes mal die Frage warum Du dich hast aufstellen lassen, zur**
06. **Betriebsratswahl. Also Du bist schon länger dabei und warum hast Du dich**
07. **aufstellen lassen? Erzähl doch bitte mal.**
08. Ich bin die zweite Periode dabei. Ich war erst (.) das erste Ersatzmitglied und bin durch
09. den Weggang eines Kollegen eben reingerutscht nach einem Jahr schon. Und ja
10. letztendlich hat es mir so gut gefallen, und ja und dann hab ich mich dieses Jahr auch
11. wieder aufstellen lassen.
12. **Bist Du damals angesprochen worden oder hast Du dir selber überlegt „da muss**
13. **ich jetzt mal rein und was tun“?**
14. Sowohl als auch. Ich sag mal, ich war früher schon mal in der JAV als
15. Jugendvertretung tätig, und ja ich mische immer gerne ein bisschen mit. Und von daher
16. bin ich angesprochen worden aber eben hab auch Interesse bekundet also das war
17. parallel.
18. **Von wem bist Du angesprochen worden?**
19. Vom damaligen Betriebsratsvorsitzenden.
20. **Ok. Bist Du gewerkschaftlich aktiv, bist Du irgendwie organisiert , bist Du bei**
21. **den Vertrauensleuten vielleicht dabei? War das auch ein Grund Dich aufstellen**
22. **zu lassen?**
23. Ich bin in der Gewerkschaft seit (.) Ja letztes Jahr war mein 25. Jubiläum, und
24. Vertrauensfrau bin ich auch schon seit ewig, keine Ahnung. Aber das hatte nichts damit
25. zu tun, dass ich mich hab aufstellen lassen.
26. **Ist die Vertrauensleutearbeit, die Du machst jetzt vorteilhaft jetzt in deiner**
27. **Betriebsratsarbeit?**
28. Nö. Eher andersrum.
29. **Warum?**

30. Weil man da mehr mitkriegt im Betriebsrat, und was man eben erzählen darf, das
31. den Vertrauensleuten also weitergeben kann.
32. **Und das Echo? Nimmst Du das nicht wieder mit in die Betriebsratsarbeit?**
33. Ja doch eigentlich auch. Es vermischt sich. Ja es vermischt sich vielleicht auch da ja.
34. ((lacht))
35. **Hatte die Qualität der Betreuung durch die Gewerkschaft, oder es gibt ja**
36. **mehrere im Haus, durch die Gewerkschaften, Einfluss auf Deine Entscheidung zu**
37. **kandidieren damals.**
38. Nein.
39. **Ja, was hast Du für Ziele verbunden oder was für ne Motivation hast Du damit**
40. **verbunden zu kandidieren? Kannst Du dich daran noch erinnern?**
41. Nee, eigentlich nicht so wirklich. Letztendlich Motivation, wie gesagt, ich misch
42. gerne überall ein bisschen mit. Finde wenn irgendetwas ungerecht ist, dass es eben
43. nicht einfach so da stehen darf. Und, ja.
44. **Hast Du vor der Wahl und vor der Kandidatur konkrete Ziele gehabt, die Du in**
45. **Den Betriebsrat einbringen wolltest, und die dann dort tatsächlich auch, weil Du**
46. **sie eingebracht hast, als Du gewählt worden bist, diskutiert worden und auch zu**
47. **einem Ziel geführt haben?**
48. Nee.
49. **Ok. Hast du damals Schulungsangebote wahrgenommen um vielleicht Spezialistin,**
50. **speziell, also in einigen Themen zu werden?**
51. Ja.
52. **Welche waren das? Wie war das?**
53. Also Betriebsrat jetzt nach der Wahl?
54. **Ja nach der Wahl.**
55. Die ganzen BR1 bis BR4 und (.) Arbeitsrecht. Dann bin ich im EDV-Ausschuss. Da
56. hab ich dann eben ja spezielle Schulungen für SAP und Betriebsvereinbarung.
57. Ja sowas eben. Mmh.
58. **Gibt es Dinge die Dir im Gremium sehr zu schaffen machen? Gibt es vielleicht**
59. **Probleme mit Kolleginnen oder Kollegen oder mit dem Arbeitgeber?**

60. Nö, im Gremium macht mir nichts zu schaffen. Ja ich sag mal, jetzt muss man sich
61. erstmal wiederfinden, dadurch, dass wir neu zusammengemischt worden. Und zwei oder
62. drei sind jetzt ganz neu jetzt drin. Aber ich denke mal, das sollte kein Problem sein.
63. Weil ja, man will ja immer nur, also eigentlich wollen sie alle immer nur das Beste.
64. Und mit dem Arbeitgeber....

65. **Ja wie ist die Qualität der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber?**

66. *[zögerlich]* Die ist eigentlich nicht so doll.((lacht))

67. **Also ist das sehr anstrengend mit dem Arbeitgeber in Verhandlungen zu treten?**

68. **Oder ist es eher ein kommunikativer, zielführender, na vielleicht nicht einfach,**
69. **das wäre nicht das richtige Wort aber ein pragmatischer Prozess, so dass man da**
70. **ganz gut zusammenarbeiten kann? Wie ist das so?**

71. Also, es ist eigentlich anstrengend. Wir haben ja auch diese Monatsgespräche mit dem
72. Geschäftsbereichsleiter. Ich mein, nun ist das Problem, dass derjenige mit dem ich die
73. jetzt führe, der ist erst neu als Geschäftsbereichsleiter und kennt, ich sag mal das ganze
74. Prozedere nicht so. Aber letztendlich haben wir dem das jetzt auch alles erzählt, eben in
75. den Monatsgesprächen. Und ja, gleich danach ist er so ungefähr losgegangen,
76. und hat es nicht umgesetzt, was wir ihm erzählt haben, also hat genau das
77. Gegenteil davon gemacht. Und ja jetzt neulich hatten wir ihn im Wirtschaftsausschuss,
78. genau im Wirtschaftsausschuss, war ich auch noch mit Schulungen und so, hatten wir
79. ihm auch was gesagt wie das eben zu handhaben ist. Und gleich danach ist er in einer
80. anderen Runde gewesen, die haben mir dann das gesagt was er hätte gar nicht erzählen
81. sollen. Also das war so ein bisschen... . Also von daher ist es schon anstrengend.
82. ((lacht))

83. **Der Arbeitgeber muss also auch lernen, wie er mit dem Betriebsrat vertrauensvoll**
84. **zusammenarbeitet.**

85. Ja, genau.

86. **Gibt es Probleme mit dem Arbeitgeber und Kolleginnen und Kollegen, weil**
87. **Kolleginnen und Kollegen in den Betriebsrat gehen, und da in Gremien sitzen und**
88. **eben während der Zeit, sag ich mal, ihre Arbeit nicht machen können, ihre Arbeit**
89. **liegen bleibt, ihre Arbeit auf andere verteilt wird? Ja wie ist? Wie siehst Du das**

90. **durch deine Brille? Wie erlebst Du das?**

91. Also eigentlich erlebe ich das positiv. Ich mein dadurch nun auch, dass ich ja

92. Alleinkämpfer hier bin, bei dem was ich mache. Also, es bleibt dann eben liegen

93. letztendlich, wenn es nicht total wichtig ist. Wenn wir natürlich Sitzung haben und ich

94. hab was ganz Dringendes, dann ist das immer so ein hin und her. Da bleib ich eben

95. länger, das ist dann so? Aber ansonsten, ja gut manchmal, ich sag mal, kriege ich von

96. meinem Teamleiter dann zu hören „na hast du wieder Sitzung?“. So ein bisschen

97. zynisch, aber interessiert mich nicht unbedingt.

98. **Hat die Betriebsrätstätigkeit, die Du machst, Einfluss auf Deine Vereinbarkeit von**

99. **Familie und Beruf oder persönliche Vereinbarkeit von Leben und Beruf in**

100. **Irgendeiner Form? Gibt es da Probleme? Also sind die Sitzungszeiten immer so**

101. **angepasst, dass Du morgens um 7:00 Uhr**

102. **kommst und nachmittags 16:00 Uhr gehst? Oder wie ist das? Wie erlebst Du das?**

103. Hmm. Ich sag mal, die Sitzung fängt morgens um 8:00 Uhr an. Normalerweise mach

104. ich dann, also donnerstags, normalerweise, arbeite ich dann immer von 7:00 Uhr bis

105. halb eins plus minus. Die Sitzung geht meistens länger, aber, ich sag mal da ich zu

106. Hause den Rücken frei hab, gibt's da kein Problem.

107. **Wie ist das zu Hause organisiert, wenn ich fragen darf? Weil Du hast ja**

108. **Geschrieben, dass Du zwei Kinder hast?**

109. Die Kinder sind schon 18 und 20. Aber ich sag mal, als die noch kleiner waren, also

110. mein Mann ist in Frührente und hatte nur so einen, ich sag mal ja 3-Stunden-Job am

111. Tag vormittags, und von daher hat er sich immer um die Kinder gekümmert. Also das

112. war alles problemlos.

113. **Ja, nutzt Du Arbeitszeitverschiebung, um Freizeitausgleich zu organisieren?**

114. **Oder wie machst Du das, wie gehst Du damit um, also wenn mal eine Sitzung**

115. **länger dauert als Deine normale Arbeitszeit, dann häufen sich ja Stunden an.**

116. **Und sagst Du dann, dafür komme ich jetzt morgen mal später, was ja mit Deinem**

117. **Arbeitsplatz vielleicht durchaus zu vereinbaren wäre? Oder wie gehst Du damit**

118. **um? Oder sammelst Du diese an, und sagst Du nimmst sie am Stück? Wie machst**

119. **Du das?**

120. Es ist nach Lust und Laune. Ich sag mal, jetzt letzten Freitag hatte ich zum Beispiel frei.
121. Vorhin habe ich zweieinhalb Stunden vormittags Pause gemacht, weil wir einen neuen
122. Hund zu Hause haben und dieses Mal keiner da war, der sich drum kümmern konnte.
123. ((lacht)) Ja, also und von daher feiere ich eigentlich immer so mal ab.
124. **Ist das Betriebsratsarbeitsaufkommen so hoch, dass Du gerne freigestellt wärst?**
125. Nee.
126. **Könntest Du Dir denn vorstellen freigestellt zu werden?**
127. Nee.
128. **Was tust Du dafür, um in der Betriebsratsposition zu bleiben, wenn Du dafür**
129. **etwas tust? Gibt es da was Spezielles?**
130. Das wüsste ich jetzt nicht. Also nee. Oder ich verstehe die Frage nicht.
131. **Ja also, wenn Du jetzt gezielt daran mitarbeiten würdest, dass zum Beispiel die**
132. **Arbeitsergebnisse, die Ihr habt, publiziert werden würden oder Du speziell**
133. **Kollegen informierst über Ergebnisse, die Ihren Bereich angehen, weil Du für**
134. **ihren Bereich zuständig bist. Angenommen Du bist zuständig für den technischen**
135. **Bereich hier. Und da ist ein spezielles Ergebnis, auf das die schon länger warten,**
136. **erarbeitet worden und Du bist eben als Zuständige, die dann dahingehst und sagst,**
137. **also die Überbringerin der Nachricht, und sagst so „ das ist dabei rausgekommen,**
138. **besser ging es nicht“ oder „so gut ist es, und es ist richtig toll“, oder was weiß ich.**
139. **Also machst Du irgendwas? Ist da irgendwas?**
140. Also, ich bin Vorsitzende vom Sozialausschuss und da haben wir, ich sag mal so, die
141. Kinderweihnachtsfeier für die Mitarbeiterkinder organisiert und eine
142. Frühlingsfahrt für ehemalige Mitarbeiter. Aber sonst eigentlich hab ich (.) nö nicht so.
143. **Ok. Nun hast Du Dich ja gerade aufstellen lassen. Aber könntest Du Dir vorstellen**
144. **Dich wieder aufstellen zulassen und könntest Du Dir vielleicht auch vorstellen,**
145. **ohne jetzt der Kollegin nahetreten zu wollen, könntest Du Dir vorstellen auch mal**
146. **Betriebsratsvorsitzende zu werden? Was mit der Kollegin im Übrigen auch nichts**
147. **zu tun hat.**
148. Nein, also ich würde mich im Augenblick wieder aufstellen lassen. Ich sag ja das
149. schwankt ja auch immer, je nach dem, was für Probleme das hier im Betrieb gibt. Und

150. Vorsitzende, nee, muss ich ganz ehrlich sagen, traue ich mir nicht zu, jedenfalls im
151. Augenblick nicht. Wie das später mal ist, ich weiß nicht. Also wenn ich sehe was die
152. Vorsitzende letztendlich leistet, an Arbeit und auch noch zu Hause investiert an Zeit,
153. muss ich sagen, bin ich nicht bereit, das zu machen. Also dann würde zu Hause was auf
154. der Strecke bleiben und das will ich nicht.

155. **Und stellvertretende Vorsitzende? Das wäre ja auch quasi ne Führungsposition.**

156. Also würde ich im Augenblick auch sagen „nein“.

157. **Bringst Du als Mitglied des Geschlechts in der Minderheit, also als Frau hier im**
158. **Betrieb, bringst Du da frauenspezifische Themen ein, in die Betriebsratsarbeit?**

159. **Das Du sagst „Mensch, wir müssen mal was tun, an der und der Stelle, für**
160. **Teilzeit, für Kinderbetreuung, für Frauenförderung“, für ach was weiß ich. Da**
161. **gibt es ja soviel.**

162. Also, die Vorsitzende und ich haben jetzt gerade den Frauenförderplan zusammen
163. gemacht. Von daher das. Dann gibt es ja noch so ne Gruppe die heißt „Frauen unter
164. Strom“. Da bin ich als Betriebsrat mit drin zum, na wie soll ich sagen, horchen,
165. lauschen, dabei sein, aufpassen ((lacht)) oder wie auch immer. Das ist so ne Gruppe
166. von Frauen, die ja viel verbessern wollen, aber irgendwie gar nicht wissen, dass es das
167. schon gibt. Also, das ist alles ein bisschen merkwürdig im Grunde genommen. Es ist
168. durch den Frauenförderplan jetzt vieles, was die an Ideen hatten auch eigentlich
169. hinfällig geworden. Und da ist jetzt nächste Woche, ist da so ein Workshop, ob das
170. überhaupt noch weiter bestehen bleibt, diese Gruppe. Also, weil die hat ja keine
171. Handhabe im Grunde genommen, wie jetzt ein Betriebsrat oder ein Frauenförderplan.
172. Dass die eben Vorgaben hat.

173. **Nun bin ich mit dem Leitfaden soweit durch. Die Frage wäre jetzt ob Dir**
174. **noch Dinge ja fehlen in dem Zusammenhang, die Du noch berichten würdest. Ich**
175. **hätte da gerade noch eine Idee. Und zwar wenn die Betriebsratswahlen anstehen,**
176. **dann bemühen sich ja erfahrungsgemäß altgediente Betriebsratsmitglieder um**
177. **neue Kolleginnen und Kollegen. Und bist Du auch eine der Kolleginnen, die**
178. **rumgegangen ist, und versucht hat Kolleginnen in diesem Hause dazu zu**
179. **animieren zu kandidieren? Und wenn ja, was hast Du da so für Argumente**

180. **gehört, für oder gegen ihre Kandidatur?**
181. Ich muss ganz ehrlich gestehen, ich bin zwar rumgegangen und hab mit welchen
182. gesprochen, aber nicht mit Frauen.
183. **Ok. Warum nicht?**
184. Weil, ja ich sag, mal die Vorsitzende und ich sind vorher durchgegangen, wen wir uns
185. so vorstellen könnten, noch eben als Kandidat. Und da sind keine Frauen aufgetaucht.
186. **Ok. Darf ich fragen, woran Ihr das festgemacht habt?**
187. Ja, wir sind unsere Bereiche so durchgegangen, wen wir uns jetzt eben vorstellen
188. könnten. Und nee.
189. **Von der Ausbildung her oder von der Belastbarkeit her. Also, es muss ja**
190. **irgendwie Kriterien vielleicht gegeben haben. Oder, weil es klar war, dass die**
191. **schon immer „nein“ gesagt haben?**
192. Nee, eigentlich auch nicht. Ich sag mal, dann sind wiederum, ja bei der einen zum
193. Beispiel, da ist der Mann dann wieder im Betriebsrat gar nicht organisiert. Dann in der
194. Finanzbuchhaltung sind dann eher einige mit, ja mit kleineren Kindern noch und
195. die Teilzeit machen. Also die, ja wo, ich denke mal, wo das gar nicht so in Frage
196. kommt. Also ich weiß gar nicht, ob die Vorsitzende offiziell mit denen gesprochen hat.
197. **Und die, die in Teilzeit sind, weil sie Kinder haben, da habt Ihr gar nicht**
198. **erst gefragt, sondern die habt Ihr im Prinzip gleich vom Zettel genommen, weil**
199. **Ihr gesagt habt „naja Teilzeit und Kinder, die sind zu beschäftigt“?**
200. Nee, auch nicht wirklich. Wer eigentlich, an und für sich haben wir keine Frau im Auge
201. Gehabt, muss ich sagen.
202. **Und was haben die Männer so gesagt? Wollte es denn einer machen?**
203. Nee, die wir alle im Auge hatten, und mit denen wir gesprochen haben, wollten alle
204. nicht. Also jetzt dieses Jahr noch nicht. Weil der eine wollte, ich sag mal, der ist noch
205. nicht solange hier und hat gerade erst seinen festen Arbeitsvertrag bekommen, und
206. wollte Karriere machen und eben auch diese Stufe und wollte sich nicht mit so etwas
207. belasten. Der andere hatte irgendwie Umschwung zu Hause und ist übrigens auch ne
208. Teilzeitkraft. Der andere weiß, ich jetzt gar nicht. Der andere macht jetzt eben
209. Vertrauensleutearbeit, macht der mit. Den haben wir dahin bringen können. So.

210. **Ja vielen Dank. Hast Du noch was, wo Du sagst „das ist nochmal interessant in**
211. **dem Zusammenhang,, oder „das möchte ich nochmal loswerden oder das fehlt in**
212. **deinem Leitfaden“. Also so diese Richtung?**
213. Nee. Eigentlich wüsste ich so nicht.
214. **Ok. Gut dann möchte ich mich ganz herzlich bedanken an dieser Stelle.**

Probandin **Energie CI** – BR-Vorsitzende

Termin	26.07.2010, 13:30 Uhr	
Dauer	Beginn: 13:40 Uhr	Ende: 14:40 Uhr

Bogen zur Erhebung der allgemeinen, persönlichen Daten der Probandin

Name des Unternehmens	Stadtwerke XX GmbH
Adresse	Bekannt
Telefon	Bekannt

Welche Frau habe ich vor mir?

Ansprechpartnerin/Befragte	Energie CI*
Schulabschluss	Abitur
Familienstand	verheiratet
Alter	46
Anzahl der Kinder	keine
Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung	Vollzeit
Kandidatur: ja oder nein	ja
Beisitzerin: ja oder nein	nein
Wahlamt/Führungsposition (stellv. Vorsitzende oder Vorsitzende): ja oder nein	1. Vorsitzende
Arbeitsplatz/ Stelle	Freigestellte BR-Vorsitzende
Aufstiegs- od. Karriereaussichten in der normalen Beschäftigung: ja od. nein bzw. eher nicht/ vielleicht	ja (kaufmännische Ausbildung mit Studium an der Wirtschaftsakademie)

Postskriptum: für die Kollegin war es kein Problem an einem Interview teilzunehmen, sie hat sich gerne zur Verfügung gestellt und konnte mir auch gleich eine Frau vermitteln, die mir auch zur Verfügung stand: Frau im BR. Die Kollegin wurde an ihrem Arbeitsplatz interviewt, im BR-Büro, das Fenster war offen, daher gibt es einige Nebengeräusche von der Straße. Sie hat ein sehr kleines Büro, gemessen an dem, dass die interviewte BR-Vorsitzende der anderen Stadtwerke hat. Sie hat viel offen und ehrlich erzählt, machte einen engagierten Eindruck, ist aus Überzeugung BR-Mitglied und jetzt Vorsitzende. 1 Datei.

*Die Probandinnen sind der Autorin alle persönlich bekannt, da sie am Arbeitsort aufgesucht wurden und dieses vorher aufgrund von Arbeitszusammenhängen der Autorin als ver.di Gewerkschaftssekretärin bereits der Fall war.

Probandin **Energie CI – BR-Vorsitzende**

Transkriptum

01. **Warum hast Du Dich überhaupt irgendwann, das ist sicherlich schon ne Zeit her**
02. **für die Betriebsratswahl aufstellen lassen? Erzähl doch mal.**

03. Ich war in meiner Ausbildung, die ich auch hier bei den Stadtwerken, also duale
04. Ausbildung mit Studium an der Wirtschaftakademie, da war ich bereits Jugend-
05. und Ausbildungsververtretung. Damals, glaube ich, war es nur Jugendvertretung.
06. Ausbildungsververtretung kam ja also später. Und von daher war das Grundinteresse da.
07. Bin auch in der Zeit schon in ver.di aktiv gewesen. Und eh so lag das eigentlich nahe,
08. dass ich mich auch für diese Arbeit interessieren würde.

09. **Und ja was hat Dich im Einzelnen bewogen? Interesse ist sicherlich das eine.**
10. **Kannst Du das bitte konkretisieren? Also bist Du damals angesprochen worden,**
11. **ja weiter zu machen im Übergang von der Jugendvertretung, Jugend- und**
12. **Auszubildendenvertretung zum Betriebsrat oder wie hat sich das ergeben? Hast**
13. **Du das von Dir aus gesagt? Mir ist das ganz wichtig, Kolleginnen und Kollegen zu**
14. **vertreten, mich selbst zu vertreten und darum kandidiere ich. Oder ist jemand**
15. **auf Dich zugekommen?**

16. Also das ist jetzt 20 Jahre her. Das kann ich noch nicht mal genau sagen, wie rum das
17. gewesen ist. Ich vermute aber eher, dass der Antrieb da gewesen ist. Ich muss da
18. vielleicht auch ergänzen, dass es in der Familie lag. Mein Vater war damals
19. Betriebsrats gewesen, als ich angefangen hatte mit der Ausbildung und zwar hier. Als
20. ich dann fertig war, in der Zwischenzeit ist der verstorben, also es gibt zwischen ihm
21. und mir noch zwei andere Betriebsratsvorsitzende. Vorsitzender wollte ich eigentlich
22. nie werden. Aber ich denke mal es lag sowas in der Natur der Sache.

23. **Warum wolltest Du nicht Vorsitzender werden? Hattest du Vorbehalte?**

24. Es hat nie eine Karriereplanung in dieser Arbeit gegeben. Sondern sie hat sich einfach
25. ergeben. Ich hab mich 1990 aufstellen lassen. Damals waren wir mit zwei Frauen. Eine
26. ist über die DAG reingekommen und halt ich über die ötv. Ich war zunächst erstmal
27. Ersatzmitglied. Der damalige Vorsitzende von 1990 hat dann 1991 sein Amt
28. niedergelegt, und nur deshalb bin ich nachgerückt. Also es war eigentlich gar nicht
29. geplant, dass ich so früh Betriebsratsarbeit machen würde.

30. **Hat es zu der Zeit als Du zur Betriebsratsvorsitzenden dann gewählt wurdest,**
31. **hat es auch andere Kandidatinnen und Kandidaten gegeben oder warst Du die**
32. **einzigste?**

33. 2003 bin ich zur Betriebsratsvorsitzenden gewählt worden. Da war ich die einzige
34. Kandidatin.

35. **War es für Dich, also Du hast ja schon anklingen lassen, Du warst**
36. **gewerkschaftlich aktiv, Du warst in ver.di aktiv, zu der Zeit schon. War es für**
37. **Dich ausschlaggebend, welche Qualität die gewerkschaftliche Betreuung hatte, als**
38. **Du überlegt hast ob Du ja wieder kandidierst, Betriebsratsvorsitzende wirst also**
39. **Dich da weiter engagierst in diesen Betriebsratsbereich?**

40. Nein, das waren für mich immer zwei verschiedene Themen. Also sie gehören für mich
41. miteinander vernetzt, aber weder das eine, noch das andere, war entscheidend. Also ich
42. würde eh nicht, wenn ich mit ver.di unzufrieden wäre, das Betriebsratsmandat
43. niederlegen und nicht umgekehrt.

44. **Bist du Vertrauensfrau?**

45. Ja.

46. **Und dann bist Du über den Weg dann auch aktiv die ganzen Jahre gewesen und**
47. **bist es noch?**

48. Ja.

49. **Denkst Du das die Mitarbeit bei den Vertrauensleuten, das die vorteilhaft, für**
50. **Deine Betriebsratsfunktion und für Deine Arbeit, die Du hier machst?**

51. Also, ich halte sie nicht für vorteilhaft, ich halte sie für notwendig. Wir haben hier
52. eigentlich den Sprachgebrauch, dass sich jeder Betriebsrat, zumindest jeder der sich
53. von ver.di aufstellen lässt, auch Vertrauensleutearbeit machen sollte, machen muss.
54. Letztendlich geht es auch darum, sich außerhalb der vier Jahre nicht nur auf
55. Betriebsratsversammlungen dort Rede und Antwort zu stehen, sondern auch den ver.di-
56. Mitgliedern regelmäßig eh ja Rechenschaft abzulegen. Darüber auch rein zu horchen,
57. was es eigentlich, was ich nicht gehört habe in einem normalen Betriebsratsgremium.
58. Was nebenbei läuft. Wie können wir also das Ganze nun miteinander verzahnen. Also,
59. das beides davon profitiert. Die Betriebsratsarbeit sowie die gewerkschaftliche
60. Arbeit.

61. **Weißt Du, ob es vor Dir Frauen in Führungspositionen im Betriebsratsgremium**

62. **gab? Also tatsächlich eine Betriebsratsvorsitzende oder eine Stellvertreterin?**

63. In diesem Betriebsratsgremium nie. Also ich bin die Erste in der Funktion.

64. **Hast Du, bevor Du Vorsitzende wurdest und vielleicht ja auch jetzt Schulungs-**

65. **angebote wahrgenommen, die Dir halfen in die Betriebsratsarbeit, in**

66. **speziellen Dingen, in spezielle Themen näher einzusteigen? Und ich meine als**

67. **Betriebsratsvorsitzende ist man Experte für irre viele Themen. Aber hast Du Dich**

68. **vor dem, dass Du Betriebsratsvorsitzende wurdest, explizit in irgendein Thema**

69. **speziell richtig tief eingearbeitet, wo Du gesagt hast „das ist jetzt meins, dafür bin**

70. **ich hier drin, und das mache ich jetzt ganz doll“?**

71. Kann ich eigentlich nicht sagen. Also eh nein. Also natürlich, also die gesamt Grund-

72. schulung, Wirtschaftsausschussschulung, hab ich, als ich noch nicht mal ordentliches

73. Betriebsratsmitglied war, war ich schon Wirtschaftsausschussvorsitzende aufgrund

74. meiner Vorbildung. Und da hat man sich natürlich, hab ich mich schulen lassen

75. im Bereich Mobbing, hab ich mich extra schulen lassen. Aber das man sagen kann

76. spezielle Themen, ist bei mir eher umgekehrt, dass ich mich für viele Themen

77. interessiert habe. Und ich erstmal als Vorsitzende lernen musste, das wieder

78. loszulassen. Denn letztendlich, ich hab, selbst als wir noch als wir ein Verkehrsbetrieb

79. hatten, in die Dienstpläne für Busfahrern mit eingearbeitet oder heute die Dienstpläne

80. für die Maschinisten. So, und das führt sehr schnell dann doch zur Überforderung. Und

81. und letztendlich muss man die anderen Kollegen ja doch auch mal ranlassen.

82. **Ja, genau die wollen ja auch was arbeiten.**

83. Ja.

84. **Was macht Dir im Gremium am meisten zu schaffen? Gibt es da Probleme mit**

85. **Kolleginnen und Kollegen, die eventuell nach außen hin ausstrahlen?**

86. Also, schwierig ist es eben, das klang vielleicht schon eben ein bisschen mit, dass viele

87. Kollegen, bevor sie sich zur Betriebsratsarbeit haben aufstellen lassen, wenig Ahnung

88. haben, was passiert da eigentlich. Jeder fängt ja erstmal mit, ich würde sagen, mit

89. einem normalen guten Bauchgefühl an, „ich will was ändern, (.) da ist irgendetwas nicht

90. in Ordnung, ich will was ändern“. Und stellt sich das ganz einfach vor.

91. Nicht jeder ist bereit, nach diesem „ich will was ändern“ auch zu sagen, „ja, wo sind denn

92. meine gesetzlichen Möglichkeiten“. „Wie krieg ich das mit Schulungen untermauert,

93. dass ich dann sozusagen weiß wo ich Forderungen stellen kann und wo nicht“. Eh, das

94. ist also das Eine, das Thema Schulungsmüdigkeit bei Betriebsräten und dann eben auch
95. das Thema eigenverantwortliche Aufgaben zu übernehmen. Aber das ist ein Wechsel-
96. spiel, also da bin ich ganz bestimmt als Vorsitzende auch nicht immer ganz einfach
97. gewesen, mit dem Thema loslassen. Also der eine muss ja wollen, und der andere muss
98. denjenigen dann auch lassen.

99. **Aber so Reibereien, die eben nach außen dringen? Hab ihr...**

100. Haben wir auch immer gehabt. Also wir haben, als wir waren jahrzehntelang Betriebs-
101. rat nur mit ötv und DAG, die sehr eng miteinander zusammengearbeitet haben, bis auf
102. Betriebsratswahlen. Bis dann eben auch der Zusammenschluss kam. Und hatten dann
103. auch eine extrem kleine Komba. 2002 dann erstmalig extremer Zuspruch im Bereich
104. Komba. Lag an einer BV-Erschwernisse bei uns. Dort mussten wir ja, gab es
105. rechtlich keine Möglichkeit. Dann hat natürlich die Komba das gesamte
106. Unzufriedenheitspotenzial abgeschöpft. Und das hat sehr lange gedauert, bis diese
107. Gruppen sich zusammengerauft haben. Das hat auch nach außen ausgestrahlt. Eh und
108. ja kaum hatte man sich zusammengerauft und dann kam die nächste Wahl und Komba
109. war komplett raus. Und seitdem haben wir zum ersten Mal unorganisierte Kollegen
110. drin. Auch ein ganz anderes Klientel an Kollegen. Eine wichtige Klientel. Was man
111. auch merkt, was Gewerkschaften zunehmend verlieren, dieses Klientel. So und das war
112. auch nicht so einfach ne. Und eh da hast halt Probleme. Ansonsten würde ich eher
113. sagen, eh weniger von innen, sondern eher das Problem, dass es nicht uns immer gelingt
114. Dinge, die uns bewegen oder Dinge, die uns beschäftigen oder Entscheidungen, die wir
115. treffen, der Belegschaft transparent zu machen und nachvollziehbar zu machen. Also
116. das ist eher ein Problem des Gremiums. Das ist auch immer wieder ganz überraschend.
117. Selbst wenn man plötzlich andere Kollegen im Betriebsrat drin hat, mit denen man
118. zunächst glaubt nicht zusammen arbeiten zu können, stellt sich sehr schnell das Gefühl
119. ein „Ach die merken auch, dass es drinnen anders aussieht als draußen“. Also, dass sie
120. die gleichen Schwierigkeiten wahrnehmen.

121. **Gibt es Probleme mit Kolleginnen und Kollegen, deren Kolleginnen und**
122. **Kollegen wiederum häufig in Betriebsratssitzungen sind?**

123. Ja. Das gibt es für alle nicht – freigestellten Betriebsratskollegen. Natürlich mit den
124. eh, Frischgewählten am intensivsten. Und es hängt auch von der Art des Arbeits-
125. platzes ab. Also wenn ein Kollege nicht freigestellt ist, und kommt aus einer Gruppe

126. von gleichartigen Tätigkeiten, sind die Schwierigkeiten geringer. Es sei denn, es geht
127. tatsächlich um Dienstplan Schichtdienstarbeit. Dort ist es so, da muss jeder
128. Kollege sich ein Stück selbst freischwimmen. Natürlich bekommt er unsere
129. Unterstützung, aber er muss dann auch eben letztendlich den Mut haben, zu sagen „so
130. ich fordere das auch ein“. Eh, und es gibt das Problem, wenn du Einzelarbeitsplätze
131. hast, das haben wir bei uns auch einige Kollegen. Eh, Techniker, da wird es am Anfang
132. wirklich schwierig. Da muss man aufpassen, dass keine Überforderung eintritt. Also,
133. das sind massive Probleme. Bloß eben die Kollegen, es liegt dann weniger daran,
134. dass sie keine Unterstützung bekommen, sondern dass sie es auch nicht einfordern, dass
135. sie dieses zwischen den Stühlen sitzen, selber nicht mental trennen können. Vielleicht
136. will man im Job genauso viel machen, wie im Betriebsrat und 140 oder 150%, das
137. funktioniert nicht.

138. **Nee das geht nicht. Aber die Kollegen haben ja Unterstützung. Und das hab ich**
139. **jetzt ja gehört.**

140. Also, da wo man es merkt. Also wir haben selber in der letzten Wahlperiode einen
141. Nervenzusammenbruch gehabt, den wir alle freundlich gesehen haben. Na also einen
142. Nervenzusammenbruch, wo dann eben auch ganz klar der Kollege das Betriebsrats-
143. mandat niederlegen musste. Die Gesundung, also die läuft noch.

144. **Ja gut. Also die haben Unterstützung und wenn der Baum brennt sag ich mal, und**
145. **auch schon vorher wird da eingegriffen. Hast Du auch Unterstützung? Hattest Du**
146. **auch Unterstützung, als Du neu warst als Betriebsratsvorsitzende? Also, gab**
147. **es alte Hasen, sag ich jetzt mal oder Häsinnen, die Dir da mit Rat und Tat zur**
148. **Seite gestanden haben oder warst Du erstmal allein auf weiter Flur und musstest**
149. **sehen wie Du damit jetzt klarkommst?**

150. Also ich bin ja von 2000, also ich bin 1999 in die Freistellung gekommen und, eh, war
151. bis 2003 ja mit einem altgedienten Betriebsratsvorsitzenden an der Seite. Habe in der
152. Zeit natürlich die Arbeit im Büro kennenlernen können. Eh, aber es war anders. Also es
153. war eigentlich ein späterer Ausstieg meines Kollegen, also mit Freizeitphase geplant,
154. und durch seine Erkrankung kam das früher. So, das heißt wir waren auf sein
155. Ausscheiden eigentlich überhaupt nicht vorbereitet. Das Problem war zu dem
156. Zeitpunkt, dass dieses Wissen, was bei uns beiden konzentriert war, dann nur noch an
157. mir lag. Und letztendlich noch nicht genügend Kollegen in der Lage oder bereit waren

158. diesen Umfang an Arbeit und diese tiefen Kenntnisse tatsächlich selber auch sich
159. anzueignen. Die Arbeit zu übernehmen. Das war eher schwierig. Also da musste ich
160. von null auf hundert ran.

161. **Wie Du ja schon selbst sagtest, ist das ja eine sehr sehr umfangreiche Aufgabe.**
162. **Kannst Du das in Deiner Freizeit von Deinem Privatleben abtrennen?**

163. Nein.

164. **Wie äußert sich das, dass Du das nicht abtrennen kannst?**

165. Also es sind unterschiedliche Phasen, je nach Themen, die bewegt werden. Dass man
166. letztendlich auch durchaus Schlafstörungen hat. Dass einen Dinge beschäftigen. Dass
167. einen also Antriebslosigkeit für andere Dinge da sind. Das ist immer sehr
168. unterschiedlich. Auch da gibt es Hochs und Tiefs. Na genauso ist es ja, wer Betriebs-
169. ratsarbeit macht, weiß eigentlich, dass man es nicht machen kann, wenn man das hofft,
170. dass einem ständig einer auf die Schulter klopf und sagt „das hast du gut gemacht“,
171. sondern es ist immer eine konflikträchtige Arbeit, wo du nicht nur die, ich sag mal
172. Belegschaftsinteressen gegen die Interessen der, wenn man das Wort benutzen darf,
173. Geschäftsführung einsetzt, sondern letztendlich bekommst du meistens zurück „du
174. hast es noch nicht gut genug gemacht“, also von der Belegschaft. Du sitzt eigentlich
175. immer zwischen den Stühlen. So und da muss man natürlich seine Motivation aus den
176. gelegentlichen netten Worten dann ziehen. Also, das muss man lernen. Und eh das hab
177. ich manchmal gut gelernt, und manchmal funktioniert's eben nicht. Und das ist sehr
178. unterschiedlich. Wo man dann sicherlich, ich glaube das ist ganz normal immer wieder
179. Zweifel und denkt „ach Mensch das Leben könnte auch viel einfacher sein von 7:00 bis
180. 16:00 Uhr mit einem anderen Job. Aber wenn du dich immer wieder fragst „Welchen
181. Job würdest du dann machen?“, und dann sag ich „Das ist doch eigentlich genau der
182. Job, den du machen willst“.

183. **Und was tust Du, wenn Du das gerade mal wieder nicht trennen kannst, und**
184. **schleppst den ganzen Koffer voller Probleme, sag ich jetzt mal und Ansprüchen**
185. **an Dich mit nach Hause? Also wie gehst Du damit um?**

186. Ich versuch eben intensiv, ich sag mal Hobbys oder Freundschaften zu pflegen. Ich
187. Spiele zum Beispiel leidenschaftlich gerne. Und das ist, so im letzten Jahr, jegliches
188. Ventil geworden. Ich meine damit nicht Glücksspiel, sondern regelmäßig mit
189. Freundinnen. Also, dass wir Nächte durchspielen. Und das sind so Sachen, wo ich

190. ablassen kann. Oder Kegeln oder irgend.... . Mach leider
191. zu wenig Sport. Aber auch Sport. Kommt einmal die Woche vor.
192. **Nun bist Du ja in der Freistellung. Nichts desto trotz hast Du sicher auch mal**
193. **ungünstigere Zeiten, sag ich mal, zu denen Du arbeitest. Also nicht immer von**
194. **morgens um 7:00 bis abends oder nachmittags um 16:00 Uhr, wie Du ja gerade**
195. **selbst sagtest. Und ehm, ist es Dir denn möglich, die Arbeitszeit zu verschieben?**
196. **Häufen sich viele Überstunden an? Bei viel Arbeit, bist Du da in der Lage, Dir**
197. **auch mal Frei zu nehmen? Wie gehst Du damit um?**
198. Also, ich würde sagen, ich bin sehr sträflich. Meine Kollegen würden das auch so sagen.
199. Es ist so, dass ja man hat den Vorteil, dass man eigentlich als Vorsitzende keinen Chef
200. mehr hat. Aber der Nachteil ist eben gleich, dass auch die Themen etwas ganz Anderes
201. von einem erwarten. Also es gibt selten einen Urlaub, in dem ich nicht, ich sag mal auf
202. Madeira oder auf „Malle“, in dem ich nicht angerufen werde oder irgendetwas
203. regeln muss. Ehm, diesen Urlaub hat es wenigstens die ersten zwei Wochen komplett
204. ohne geklappt. Das sind so Dinge, mit denen man leben muss. Ich denke, dass ich da
205. vielleicht noch mit übertreibe. An der Stelle, ja habe ich hohe Zeitkonten, die ich gerade
206. versuche ein wenig abzubauen. Ich war letztes Jahr Spitzenreiter: 4. Stelle mit
207. 700 Plusstunden. So und dass einen das dann nicht so erfreut, das merkt man dann auch.
208. Und solche Phasen merken natürlich auch dann die Kollegen und daran merkt dann,
209. dass das nicht sehr effektiv ist. Dass man eben nicht die Geduld für manche Dinge hat,
210. dass man unausgeglichen ist, dass man angespannt ist, dass man genervt reagiert. Da
211. muss ich dann immer sehen, dass das wieder in die andere Richtung geht. Also, dass
212. ich mir eben, also ich versuch mich an die gleichen Regeln zu halten, die für
213. Kollegen gelten. Hinsichtlich eben „keine Sonntagsarbeit“, das halte ich ein, aber es
214. kommt eben doch der eine oder andere Samstag dazu. Aber 10 Stunden halte ich ein
215. Ruhezeit. Aber man kommt trotzdem so auf zu viele Stunden.
216. **Würdest Du Dich trotz allem wieder aufstellen lassen? Also es waren ja gerade**
217. **Betriebsratswahlen und Du hast Dich wieder aufstellen lassen, Du sitzt mir jetzt**
218. **gegenüber aber nichts desto trotz einfach mal diese Frage? Und wenn ja warum?**
219. Also, es ist jedes Mal aber auch zwischendurch, gerade wenn du in der Freistellung
220. bist, immer wieder die Frage „willst du das noch machen?“. Das ist eigentlich bei mir
221. ne Frage, die ich mir häufiger stelle. Besonders, wenn, ich sag mal, die Belastung,

222. mental dieser Stress, also das Frustthemen sind, oder wenn es einfach soviel ist. Also
223. das, wenn man sich fragt wo bleibt eigentlich das Private. Da kommt eigentlich die
224. Frage immer wieder hoch. Und die stelle ich mir nicht nur zur BR-Wahl. Aber ich stell
225. sie dann, also versuch mir dann immer vorzustellen: „Was sind eigentlich die Arbeiten?
226. Was möchte ich alternativ machen?“ Und letztendlich sag ich dann immer, „Nein das
227. genau die Arbeit, die ich machen möchte. Ich möchte nur nicht so viel Stunden
228. arbeiten.“ Also es ist nach wie vor so.

229. **Was reizt Dich an der Arbeit so?**

230. Also das Thema Probleme aufgreifen zu können. Zu sehen, dass man für Kollegen was
231. bewerkstelligen kann. Also wir haben dieses Jahr einen Kollegen, wo wir so sicher
232. waren, dass die Kündigung nicht aufzuhalten war, aber ihn davor retten können, dass er
233. gekündigt wird. Das sind dann so alles Dinge, wo man sagt „Ja genau dafür ist es
234. wichtig, dass du dein Wissen einsetzt“. So und, dann ist es auch, ich hab immer schon
235. gerne selbstbestimmend gearbeitet, Projekt gearbeitet und das ist eben, hat nicht viel
236. mit Routine zu tun ne.

237. **Tust Du ganz bewusst irgendetwas oder vielleicht auch mehrere Sachen, um in
238. der Position zu bleiben in der Du bist? Und wenn ja welche Sachen machst Du?**

239. Also, ich würde das von mir jetzt nicht behaupten. Also ich hab bei der
240. Wiederaufstellung auch gesagt, die Kollegen müssen sich entscheiden, ob ich selber
241. noch das beste Pferd bin, ob das jemand anders besser kann. Aber das müssen
242. Außenstehende anders beurteilen. Also das, da denke ich mal, muss man beide Seiten
243. hören.

244. **Das heißt also Du machst deine Arbeit hier so gut es geht, nach bestem Wissen
245. und Gewissen und dann ja läuft es?**

246. Bei dem anderen Thema wäre mir noch was wichtig zu sagen. Also zu dem Thema
247. „Warum?“. Also was für mich immer wichtig ist bei dieser Arbeit, und so versuch ich
248. sie, und das ist vielleicht auch der Grund für die vielen Stunden. Mich interessiert nun
249. nicht nur dieses grundsätzlich bestimmte Dinge machen, wie zum Beispiel
250. Betriebsvereinbarungen etc. oder Themen die der Arbeitgeber hat. Was mich auch
251. immer belastet oder was bei mir Vorrang hat, so das Problem ist des einzelnen. Das
252. muss auch Raum finden. Also ich hab einen der ausgebuchtesten Kalender hier, aber
253. wenn einer da steht und, ich sag mal, man sieht schon an den Augen, so da geht's gleich

254. los mit dem Heulen oder so, dann muss dafür Raum sein. Also dafür müssen auch,
255. sagen wir mal, andere Themen dann, sagen wir so, die Sachen müssen dann verschoben
256. werden, das hat jetzt hier Vorrang. Und da versuchen zu helfen. Wobei ich festgestellt
257. hab, also mit der Zunahme von psychischen Erkrankungen kommt man da als nicht
258. wirklich ausgebildete Kraft selber irgendwann an seine Grenzen. Also das ist schon
259. bemerkenswert, wie auch bei den Stadtwerken das zugenommen hat dieses Thema.
260. Und wenn man da nicht noch, ich sag mal andere Angebote im Betrieb hat,
261. sondern nur den Betriebsrat, das ist ein bisschen dünn.

262. **Macht Ihr was im Bereich Vereinbarkeit von Pflege und Familie, von Beruf und**
263. **Familie? Also behandelt Ihr, ich sag jetzt mal, wenn das auch nicht nur**
264. **Frauenthemen sind. Aber behandelt Ihr so Themen die auch so in diese Richtung**
265. **gehen?**

266. Also von Pflege und Beruf nein. Außer Anwendung, also ich sag mal, des Gesetzes, das
267. noch nicht außerordentlich hier in irgendeiner Weise irgendwie bekannt geworden ist,
268. läuft da nichts. Im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf gezwungenermaßen.
269. Also sagen wir mal so, zum einen hat es ein paar, wie blumenstraußartig Ideen im
270. Bereich des Personalwesens, was kann man da machen, gegeben, zum anderen wurden
271. die Stadtwerke vom Gesellschafter, wir sind ja zu Hundertprozent kommunal,
272. gezwungen einen Frauenförderplan aufzustellen. Und Frauenförderplan enthält ja zum
273. einen, überhaupt wie kriege ich es hin das Frauen in Bereichen, wo sie
274. unterrepräsentativ vorhanden sind, dort eben stärker hier in Stellen hineinkommen.
275. Aber es beinhaltet ja auch ein Paket, was kann ich tun, damit ich eben für diese Frauen
276. bestimmte Angebote bekommen. Das ist eine Diskussion, die sich sehr lange
277. hingezogen hat. Zweieinhalb Jahre haben wir gebraucht, um einen endgültigen
278. Frauenförderplan, der ja nur für die erste Phase da ist. Also es ist ja nicht einmal und
279. dann hat man das. Das muss man immer wieder machen. Das hat also sehr lange
280. gedauert. Aber das war auch hilfreich, weil sich also in der Zeit schon die
281. Auseinandersetzung mit diesem Thema, besonders auf der Personaler-Seite geändert
282. hat. So vorher immer so „das geht gar nicht“, also jeder von den Führungskräften
283. denkt, er hat kein Frauenproblem. Dem Personaler würde ich es auch noch abnehmen.
284. Der hat selber zwei Töchter, im Alter wo sie gerne in Berufe einsteigen. Aber dennoch
285. haben sie es doch, wenn sie dann eben im Handeln umsetzen sollen. Aber das merken

286. sie selber erst gar nicht. Sondern erst wenn sie sich damit auseinandersetzen, stellen sie
287. also das dann fest, dass da gewisse ja Hemmnisse sind. Aber bei geht das, also wir
288. haben jetzt, vielleicht siehst du ihn, einen Neubau in Arbeit und kriegen jetzt wieder
289. ein bisschen Platz. Und also da finden, da wird jetzt auch ein Eltern-Kind-Zimmer
290. eingerichtet. Also ein Arbeitsplatz, leider ja nur ein Büroarbeitsplatz, wo eben in
291. Notfällen wenn irgendwie Kinderbetreuung morgens nicht klappt, dort die Mutter, der
292. Vater, das Kind mit an den Arbeitsplatz nehmen kann und sich eben in diesen
293. Arbeitsplatz einloggen kann und von dort aus seiner Arbeit machen kann, Spielzeug
294. dann für unterschiedliche Altersgruppen vorgehalten wird. Also solche Themen sind
295. halt da. Aber wenn es denn darum geht, sich darüber zu unterhalten ob du ne
296. Meisterstelle teilen kannst, das geht ja gar nicht. Das ist so ja blumenstraußartig. Aber
297. das ist notwendig die ständige Auseinandersetzung mit dem Thema. Wir würden gerne
298. auch vom Betriebsrat eine Gleichstellungsbeauftragte, was ja nicht notwendig ist per
299. Gesetz bei uns einrichten, damit eben jemand da ist, der permanent den Finger in die
300. Wunde legt. Der Arbeitgeber hat versucht, das über so einen Frauenstammtisch
301. also „Frauen unter Strom“ heißt so ne Gruppe bei uns, zu beheben. Hat aber von
302. vornherein nur die Frauen dort installiert, die er dort gerne haben möchte. Also das ist
303. eine Gruppe, wird auch von den anderen Frauen nicht akzeptiert, und das auch merken,
304. dass sie da nicht weiterkommen.

305. **Du sprachst schon an das Thema „Teilung, ja einer Meisterstelle“. Meisterstelle ist**
306. **ja unteres, mittleres Management. Je nachdem wo der Meister so, oder die**
307. **Meisterin so angesiedelt sind. Gibt es denn so etwas überhaupt nicht bei den**
308. **Stadtwerken hier oder gibt es sowas schon? Und wenn ja, wo gibt es das? Oder**
309. **wird viel in Teilzeit gearbeitet, so dass eben die Arbeit verteilt wird aber nicht**
310. **zwingend ne Stelle geteilt wird?**

311. Ja. Also wir haben in meinen Augen, also wenn ich das mit meinen Berufsanfängen
312. vergleiche, extrem viele Teilzeitstellen. Also, früher war es wirklich so, ne Frau im
313. Energieversorgungsunternehmen, wenn sie Kinder bekam, konnte entweder
314. Wiederkommen oder sie war raus aus dem Unternehmen. Daran hat sich ja in der
315. Gesetzgebung schon etwas geändert. Aber es gab dann auch, ich kann mich nicht mehr
316. erinnern, wann wir die erste Teilzeitkraft hatten. Und jetzt ist es eben so, wir haben
317. viele Teilzeitmodelle. Aber wo? Im Vertrieb und in der Buchhaltung. Also in der

318. Buchhaltung, das ist also nicht Stelle teilen, also die sind fast alle vormittags da. Du
319. kannst fast gar nicht so viele Schreibtische aufstellen, wie du Teilzeitkräfte hast.
320. Das ist ja auch irgendwann mal problematisch und senkt natürlich die Bereitschaft über
321. mehr nachzudenken. So aber Teilbarkeit von Stellen gibt es jetzt erste Anfänge.
322. Und witzigerweise von einer Person, die so in diesem Aufstellen Frauen-
323. förderprogramm mit das bearbeiten soll. Die konnte sich das überhaupt nicht vorstellen
324. auch ihre Stelle wäre überhaupt nicht teilbar, bis sie selber Mutter geworden ist. Und
325. jetzt ist die Stelle geteilt. Das sind wirklich zwei, die sich eine Stelle teilen. Aber das
326. hat eher noch, das ist eher noch die Unterzahl.

327. **Angenommen wir haben jetzt Anfang 2014 und turnusmäßig stehen die nächsten**
328. **Wahlen vor der Tür. Was würdest Du tun, wenn es darum ginge mehr**
329. **Kandidatinnen zu finden. Ihr habt ja zwei Frauen im Betriebsrat wenn ich da**
330. **richtig informiert bin. Und eigentlich ist es ja ein kleines bisschen wenig. Ja, was**
331. **würdest Du tun oder was hast Du getan vor der letzten Wahl? Wie bist Du auf die**
332. **Frauen zugegangen und welche Antworten hast Du vor allem bekommen? Also**
333. **welche Argumente waren es denn, die Dir entgegengebracht worden, und die**
334. **offensichtlich dazu führten, dass Frauen eben nicht kandidierten?**

335. Also, wir waren im letzten Betriebsrat vier Frauen. Wobei davon alleine, jetzt lass mich
336. überlegen, ja alle drei außer mir alle nachgerückt sind. Und von diesen vier Frauen, hat
337. eine Frau also auf der Meldeliste gar nicht mehr kandidiert. Was sehr bedauerlich war,
338. weil sie eben auch die erste Frau in einem technischen Bereich ist. Also eine Gesellin,
339. das war die einzige Gesellin die wir im Haus haben. Wir haben zwar mehrere also
340. weibliche Auszubildende ausgebildet, aber nur zwei übernommen, und sie ist die
341. einzige davon die noch da ist, als Elektrikerin. Aber sie hatte kein Interesse, keine
342. Leidenschaft mehr für diese Aufgabe. Sie war auch nicht zu bewegen war eigentlich
343. schon bei der letzten Kandidatur, also sie war zwei Perioden drin, wollte sie erst nicht,
344. hat sich aber nochmal dazu durchgerungen. Das ist also bei ihr der Grund. Bei der
345. anderen Kandidatin, die ist weiter hinten auf den Listenplätzen angetreten, auf der
346. anderen Liste, also wohl ganz bewusst als Ersatzmitgliedriege gegangen. Die Kollegen
347. haben also einen Platz sicher gewonnen und im zweiten per Los. Also war, dass sie den
348. Dritten nicht hätten durchsetzen können. So und andere Kandidatinnen, also wir haben
349. eine andere Kollegin noch gewinnen können auf unserer Liste. Also dann hätten wir

350. zwei fest und zwei sind wie gesagt auf den Ersatzmitgliedlisten drauf. Die Kollegin
351. wäre ja das erste Mal ja angetreten, oder ist das erste Mal angetreten. Ich hätte sie
352. gerne weiter oben gehabt. Aber ganz bewusst nicht nur als Frau sondern, weil sie auch
353. einen Bereich vertritt, der sehr unterrepräsentiert ist. Also, das ist für mich auch immer
354. ein sehr wichtiges Kriterium. Eine Liste aufzustellen, in dem alle Bereiche abgebildet
355. sind, indem alle Berufsgruppen sich einigermaßen widerspiegeln. Und das hätte sie
356. sehr gut darstellen können. Aber für die Kollegin, wie für viele andere, allerdings das ist
357. keine Frauenthematik, sondern für viele Neulinge, also ich möchte erstmal sehen,
358. vielleicht als Ersatzmitglied mal hin und wieder zu kommen und gucken, ob mir diese
359. Arbeit liegt, bevor ich eben gleich ganz rein muss und dann hinterher sage „du ich
360. schmeiß das wieder hin, weil das nichts für mich ist“. So und in anderen Bereichen,
361. also da, wo wir eben auch viele Frauen haben, zum Beispiel in der Buchhaltung, haben
362. wir, also die Kollegin mit der du gleich noch sprichst, uns einen Korb nach dem
363. anderen geholt. Warum sie es nicht machen wollen. Da musst du meine Kollegin
364. fragen, ob sie Gründe dafür bekommen hat. Also es ist ein Grund ist dieser
365. Zusammenbruch des Kollegens. Also der kommt aus, das war
366. abschreckend. Das die Kollegen gesagt haben, aus diesem Büro wir sind da so
367. gebrannt, das möchten wir nicht auch so erleiden müssen, so eine Überlast.
368. **War das denn auch der Grund für die Gesellin, die eben kandidiert hatte und**
369. **dann nicht mehr wollte? Oder hatte die einen anderen Grund?**
370. Nein. Sie war einfach so, das ist nicht mehr ihr Ding. Also ich denk mal, ob
371. Familienplanungsphase jetzt Thema ist, ich weiß es nicht. Keine Ahnung.
372. **Ok. Dann würde ich das erstmal dabei bewenden lassen, also was diesen Leitfaden**
373. **angeht. Ansonsten würde ich das Ganze zum erzählen einfach nochmal öffnen**
374. **wollen. Und wenn Du sagst Du hast zu dem und dem Thema noch nichts gefragt,**
375. **das hängt noch damit zusammen oder „ich würde noch dies und jenes**
376. **nachschieben“, dann bist Du herzlich eingeladen das jetzt tun. Es kann**
377. **ja sein, dass das noch nicht alles erfasst was Du so damit verbindest.**
378. Also, das liegt ein bisschen daran, weil Du ja erst bei dem Vorsitz ansetzt. Die Arbeit
379. geht ja so ein bisschen darum, um herauszukriegen, was hält Frauen davon ab, also ist es
380. das, zu kandidieren. So auch wenn ich jetzt geschrieben hab, Vorsitz, kinderlos, heißt
381. ich bin nicht kinderlos, weil ich Betriebsratsvorsitzende bin. Sondern ich hab ja zu

382. einer Zeit für den Betriebsrat kandidiert, als Familienplanung für mich noch durchaus
383. ein Thema war, und ich mir noch keinen Kopf darüber gemacht habe, ob ich mal
384. Kinder kriegen würde oder nicht, oder was ich dann tun würde oder nicht. Also das ist
385. kein Thema gewesen. Ich hab, war zu der Zeit ja zunächst einzige Betriebsrätin. Dann
386. kam die Kollegin aus der DAG. Die ist auch nachgerutscht. So und eh das hast du ja in
387. einer ver.di-Sitzung auch gemerkt. Also wenn man versucht hat, mich auf Frauen-
388. themen zu schieben, dann hab ich mich auch schon in der Ausbildung gewehrt.
389. Also ich hab ganz bewusst, heute ärgere ich mich, auch in der Ausbildung mich
390. geweigert Maschineschreiben zu machen. Weil es dort von den Industriekaufleuten
391. wurde erwartet und von den Betriebswirten nicht. So, und ich hab ja Betriebs-
392. wirtausbildung gemacht. Von allen Männern wurde es nicht erwartet. Ich war die
393. zweite oder dritte Frau die den Beruf hier ergriffen hat. Und plötzlich, ich sollte es
394. machen. So, und das waren immer so Sachen, ich bin mit vier Brüdern groß geworden als
395. fünftes Kind, und da musste ich auch schon immer alles abräumen. Also das ist so
396. dieses dagegen Rebellieren, das liegt mir im Blut. Genauso bin ich energisch
397. dagegen, wenn Frauen meines Alters oder jünger sagen „schön das dein Mann dir im
398. Haushalt hilft“. Also diese Ansicht zu sagen, das ist der gemeinsame Haushalt. Und das
399. sind vielleicht so Sachen, weshalb diese Themen für mich eigentlich eher eine
400. geringere Rolle gespielt haben. Aber ich eben deswegen auch nicht gerne die „Lila-
401. Latzhosen-Themen“ bearbeite.

402. **Na gut, nicht desto trotz stehen sie ja gelegentlich, wenn man sie so bezeichnen**
403. **will, stehen sie ja gelegentlich auf der Tagesordnung, wie bei dem Frauenförder-**
404. **plan. Und da muss man sich, denke ich jetzt persönlich, sehr praktisch und**
405. **praktikabel darüber unterhalten. Wie kann es denn gehen und wie kann es**
406. **wirklich funktionieren.**

407. Also Frauenförderplan natürlich, das haben ja meine Kollegen, die du jetzt dann noch
408. interviewen wirst, also die Ratsversammlung hat das ja nicht von sich aus sich überlegt
409. diesen Beschluss loszutreten, sondern wir waren bei den SPD-Frauen und haben gesagt
410. „könnt ihr nicht mal?“. Also es ist ja nicht so, dass diese Themen nicht bearbeitet
411. werden. Bloß es ist sehr häufig der Hang, dass Frauen nur dieses Thema belegen.
412. Nur dieses Thema belegen, oder von Männern auf dieses Thema, „machst du Frauen,
413. Machst du Protokoll?“ verlagert werden. Und dagegen habe ich mich immer gewehrt.

414. Na deswegen habe ich auch früher nicht Frauenausschuss sondern Angestellten-
415. ausschuss gemacht.
416. **Ja gut. Vielen Dank.**
417. Also sonst fällt mir nichts ein.
418. **Ansonsten falls Dir noch was einfallen sollte ist das auch kein Problem, nochmal**
419. **einen Nachtrag zu machen. Dann kann man die Maschine nochmal anwerfen**
420. **Ansonsten würde ich Dir bis hier hin erstmal ganz herzlich danken.**

Probandin **Energie CII – BR-Vorsitzende**

Termin	20.07.2010, 15:00 Uhr	
Dauer	Beginn: ca. 15:15 Uhr	Ende: 16:06 Uhr

Bogen zur Erhebung der allgemeinen, persönlichen Daten der Probandin

Name des Unternehmens	Stadtwerke XX GmbH
Adresse	Bekannt
Telefon	Bekannt

Welche Frau habe ich vor mir?

Ansprechpartnerin/Befragte	Energie CII*
Schulabschluss	Realschulabschluss
Familienstand	geschieden
Alter	49
Anzahl der Kinder	keine
Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung	Vollzeit
Kandidatur: ja oder nein	ja
Beisitzerin: ja oder nein	nein
Wahlamt/Führungsposition (stellv. Vorsitzende oder Vorsitzende): ja oder nein	ja
Arbeitsplatz/ Stelle	freigestellte BR-Vorsitzende
Aufstiegs- od. Karriereaussichten in der normalen Beschäftigung: ja od. nein bzw. eher nicht/ vielleicht	eher nicht

Postskriptum: hat offen, bestimmt, ehrlich, selbstsicher und umfangreich berichtet. Gestikuliert, ist mir zugewandt, wechselt ganz normal die Sitzpositionen auf einem flexiblen Stuhl ohne Rückenlehne. Interview in ihrem BR-Büro. Sie wirbt um Frauen und Männer, sieht das Vereinbarkeitsproblem bei Frauen, auch, dass sie ggf. konfliktscheu sind und sich nicht recht trauen, ihnen die harten Diskussionen mit den Männern nicht liegen, bzw. dass den Frauen es das nicht wert ist, diese mit ihnen zu führen, hält eine teilweise Freistellung bei einer Vollzeitbeschäftigung für ungünstig, da sich die Kollegin dann auf mehrere Dinge gleichzeitig konzentrieren muss und in ihrer Abteilung ggf. nicht mehr alle Arbeiten übernehmen kann; ebenso sieht sie das Problem, dass Arbeit am Arbeitsplatz liegen bleibt, wenn Koll. und Koll. im BR sind, findet Gewerkschaft für den BR wichtig auch um dort Koll. und Koll. für den BR zu rekrutieren, war selbst JAV-Mitglied und VL, hat bei ver.di unterschiedliche Ämter auf Bundesebene inne aus denen sie Informationen für ihre BR-Arbeit zieht, 4 Dateien

*Die Probandinnen sind der Autorin alle persönlich bekannt, da sie am Arbeitsort aufgesucht wurden und dieses vorher aufgrund von Arbeitszusammenhängen der Autorin als ver.di Gewerkschaftssekretärin bereits der Fall war.

Probandin Energie CII – BR-Vorsitzende

Transkriptum

01. **Warum hast Du Dich für die Betriebsratswahlen aufstellen lassen? Das hast Du**
02. **sicherlich schon mehrmals gemacht. Du bist sicherlich schon sehr lange im**
03. **Betriebsrat, Du bist auch Vorsitzende jetzt. Ja wie kam das dazu? Was waren**
04. **Deine Beweggründe? Erzähl doch einfach mal.**

05. Ja, die Beweggründe, die muss ich ein wenig aufdecken. Es ist wie gesagt, in der Tat,
06. schon ein wenig her. 1994 war das. Und ja, Beweggründe, ich sag mal, ich hab so
07. diesen klassischen Weg gemacht, und war erst Jugendvertretung, dann habe ich meine
08. Ausbildung ja beendet, und als ich dann hier anfing: Vertrauensfrau. Und
09. wie das immer so ist, dann wird ja irgendwie gesucht und vorgeschlagen. Ich hatte zu
10. dem Zeitpunkt, auch vielleicht für das Thema ganz spannend, in einem Arbeitskreis
11. „Frauenförderung“. Der hat bei uns im Unternehmen mitgearbeitet. Und über die
12. Schiene hat man mich, hat mich damals eine amtierende Betriebsrätin gefragt, ob ich
13. mir das vorstellen könnte. Es war einfach auch das Interesse an Interessenvertretung.

14. **Also es war Dir schon wichtig, Dich für andere und Dich selbst in dem Moment**
15. **ja auch einzusetzen und aktiv zu sein? Und das hast Du ja auch schon in der**
16. **Jugendvertretung gemacht. Machst Du also schon sehr lange.**

17. **Du hast gesagt, Du warst schon Vertrauensfrau. Also für Dich war auch die**
18. **Qualität der Unterstützung durch die Gewerkschaft ausschlaggebend?**

19. Also ich finde, dass gehört das einfach auch zusammen. Es ist ausschlaggebend. Ist
20. für mich was, was zwangsweise zusammengehört. Also ich finde, dass eine geht nicht
21. ohne das andere.

22. **Bist Du leicht in diese Führungsposition gekommen? Hat es Jahre gedauert? Gab**
23. **es Konkurrenten oder Konkurrentinnen? Oder war das einfach irgendwann klar,**
24. **dass dieses Amt zu besetzen war, und man hat das Dir einfach so zugetraut?**

25. „Jawohl, die ist gut die wählen wir jetzt“.

26. Ja. Das war jetzt hier nicht irgendwie ein Kampf oder, wie sagt man, eine Konkurrenz-
27. kandidatur, oder irgendwie sowas. Es war so eine Entwicklung, die sich einfach
28. abgezeichnet hat. Ich bin 2000 freigestellt worden, genau. Die Kollegen, die dann mit
29. mir freigestellt waren, sind nach und nach in Rente gegangen. So dass sich das einfach

30. so ja entwickelt hat, sag ich mal so. Weil eben ja, mir das zugetraut hat, war auch, weil
31. ich die meiste Erfahrung dann hatte. Es ist zum Beispiel so, dass ich mit 49 die Dienst-
32. älteste bin. Nicht an Jahren, da gibt es noch einen Kollegen, der älter ist. Aber die
33. Dienstälteste hier im Betriebsrat bin.

34. **Da sammelt man ganz viele Erfahrungen.**

35. Ja.

36. **Hat es vor Dir schon eine Frau im Betriebsratsvorsitz gegeben? Oder bist Du die**
37. **Erste?**

38. Als Vorsitzende bin ich die Erste. Aber eine stellvertretende Vorsitzende hat es schon
39. einmal eine gegeben. Das ist die Frau vom Kollegen. Damals eine sehr Junge. Die dann
40. aber auch aufgehört hat, weil sie die Kinderpause gemacht hat. Elternzeit hieß das nicht
41. aber. Aber eben wegen den Kindern zu Hause geblieben ist, und sich dann
42. witzigerweise auch nicht mehr hat aufstellen lassen zum Betriebsrat.

43. **Bist Du noch Vertrauensfrau? Bist Du noch so gewerkschaftliche aktiv?**

44. Also, ich bin im Präsidium Energie auf Bundesebene. So im Betrieb trennen wir das, na
45. gut trennen kann man nicht sagen, halten wir das so, dass wir Betriebsräte nicht
46. gleichzeitig Vertrauensfrauen oder -männer sind, weil wir sagen eh wir sind ja
47. sowieso Funktionäre in dem Sinne, weil wir über eine Wahlliste auch gewählt werden.
48. Und wenn wir es dann hinkriegen, dass in einem Bereich eine Vertrauensfrauen oder
49. -männer gewählt werden, dann haben wir noch ein wenig mehr Leute eingebunden.
50. Klappt aber nicht immer. Es wird zunehmend schwerer auch Vertrauensleute zu finden.

51. **Ja, man muss als Betriebsrätin ja auch mal trennen. Also, wenn man den**
52. **„Gewerkschaftshut“ auf hat, kann man eigentlich nicht den, oder kann man den**
53. **„Betriebsratshut“ auf haben und umgekehrt. Von daher macht das sicherlich**
54. **Sinn, wenn man möglichst in allen Bereichen welche hat, um sich da anders**
55. **einzubringen. Denkst Du, dass die Mitarbeit bei den Vertrauensleuten vielleicht**
56. **ja trotz allem machst, so ohne, also ohne direkt Vertrauensperson zu sein, wichtig**
57. **ist für deine Betriebsratsarbeit? Also bekommst Du nochmal einen anderen**
58. **Einblick in die Arbeitssituation der Kolleginnen und in die Denkweise der**
59. **Kolleginnen und Kollegen, wenn Du da ja in den Sitzungen bist oder wie auch**
60. **immer Ihr Euch trifft?**

61. Also, das würde ich differenzieren wollen. Einmal, was das betriebsinterne angeht. Da

62. ist es schon wichtig, den Informationsaustausch auch zu kriegen. Also in beide
63. Richtungen. Sowohl Betriebsratsrichtung zu den Vertrauensleuten als auch von
64. den Vertrauensleuten, oder, sag ich mal, jetzt als Mitarbeiter zu uns. Was für mich, auch
65. für die Betriebsratsarbeit viel wichtiger und wertvoller ist, ist der Austausch auf
66. Bundesebene auf Landesebene, auch aber auf Bundesebene ganz besonders. Und
67. eben da auch mitzuarbeiten, wenn es da um irgendwelche Energiekonzepte geht oder
68. trallalla. Dass man da eben auch, weiß nicht, zum Beispiel solche Informationen
69. kriegt, wie ein Gutachten. Und auch von EU-Ebene. Dass man zum Beispiel da erzählt
70. kriegt, was da gerade läuft oder so. Weil an die Informationen kommt man so normal
71. nicht heran.

72. **Ja und Da sind das ja für Dich im Prinzip, ist das ja wie ein Schulungsangebot das**
73. **Du wahrnimmst ein Stück weit, also ein Informationsangebot vielleicht. Nimmst**
74. **Du noch Schulungsangebote wahr, also jetzt wenn Du das so lange machst, wenn**
75. **Du so, ja sicherlich in vielen Themen bissel Expertin für viele Themen bist, da**
76. **würde ich mich nicht auf ein Thema beschränken wollen.**

77. Also selten. Das hat Zeitgründe. Ich würde gerne hin und wieder mal irgendwie eine
78. Schulung machen. Oder von Hans Böckler so Tagung zu bestimmten Themen
79. besuchen. Aber ich krieg das einfach zeitlich nicht hin.

80. **Was macht Dir im Gremium am meisten zu schaffen? Gibt es Probleme mit**
81. **Kolleginnen und Kollegen oder geht die Arbeit gemeinsam leicht von der Hand?**

82. Doch, es gibt Probleme mit einzelnen, aber ich denke mal, also wir haben die
83. glückliche Situation hier, dass wir nur eine Gewerkschaft haben hier im Gremium.

84. **Ok.**

85. Früher hat es Probleme gegeben: Angestellte, Lohnempfänger, so dies Typische. So
86. Das ist ja heute dadurch, dass wir den TV-V haben, und das nivelliert, ist das auch
87. nicht mehr so schlimm. Ich sag mal so. Es gibt Probleme mit einzelnen Kollegen in
88. einem ganz normalen
89. Rahmen. Aber ansonsten klappt das gut.

90. **Also ist das nicht abschreckend eventuell?**

91. Nee, überhaupt nicht.

92. **Also es wirkt nicht abschreckend für Außenstehende oder so? Das sagt man sich,**
93. **dass es Probleme gibt und um Gottes Willen, was binde ich mir da an Bein, wenn**

94. **ich mich da reinwählen lasse.**

95. Nein. Das haben wir zum Glück nicht. Es gibt ja, ich sag mal, solche Berufspolitiker,
96. die dann in so einem Gremium landen und alles hinterfragen und letztlich auch kein
97. Vertrauen haben zu irgendwelchen anderen, die dann etwas vorgearbeitet haben. Also,
98. das haben wir ganz ganz selten und das ist eben im normalen Bereich, denk ich mal.

99. **Gibt es Probleme mit dem Arbeitgeber oder den Kolleginnen und Kollegen**
100. **außerhalb des Betriebsrates, weil Kollegen die hier im Betriebsrat sind, häufig**
101. **Betriebsratssitzungen haben? Oder können Kolleginnen und Kollegen, die**
102. **gewählt sind, sagen „ich bin jetzt beim Betriebsrat“ und dann sind sie weg und**
103. **und das ist in Ordnung, das wird dann akzeptiert?**

104. Also das wird akzeptiert und ist in Ordnung. Ich kann mir aber vorstellen, dass so
105. der eine oder andere da sich schon einmal ein wenig verbiegt und versucht alles unter
106. einen Hut zu kriegen. Aber es ist zumindest nicht so, dass offenkundig irgendwelche
107. Probleme hier bei mir gelandet sind. Bis jetzt noch nicht.

108. **Wird dann ne Vertretungsregelung sichergestellt? Also bleiben die Arbeiten, die**
109. **die Kollegen zu machen hätten, bleiben die liegen oder werden die von anderen**
110. **mit gemacht? Gibt es da Probleme an der Stelle? Oder naja „Probleme“ das**
111. **klingt immer so negativ. Ist das geregelt oder ist das nicht geregelt?**

112. Es ist nicht explizit geregelt. Und ich mein klar bei Schichtgängern muss ne Vertretung
113. da sein, bei Kundendiensten oder sonst wie. Aber ansonsten bleibt die Arbeit für die
114. Kollegen liegen. Das würde ich schon mal so sagen. Gut, wenn irgendwelche
115. dringenden Sachen gemacht werden müssen, dann werden die mit Sicherheit schon mit
116. gemacht. Aber es ist nicht grundsätzlich so, dass jetzt alles von alleine mit erledigt
117. wird. Und eine Regelung gibt es definitiv nicht.

118. **Glaubst Du, dass aus dem Grund sich Kolleginnen und Kollegen möglicherweise**
119. **nicht aufstellen lassen?**

120. Ja. Also das haben wir durch. Wir haben vor der Wahl versucht, Werbung zu machen.
121. Also sowohl weibliche als auch männliche Kandidaten zu finden, und wir haben das
122. eben von einigen gehört, dass sie sagen, also sie, nicht nur sie selber, die Arbeitsgruppe
123. ist so ausgelastet, dass sie sich nicht vorstellen können das da noch Betriebsratsarbeit
124. nebenbei gemacht werden kann. Weil ich mein mit 25 bis 30% der Arbeitszeit
125. muss man einfach rechnen. Und das haben einige wirklich als Begründung gesagt.

126. Vielleicht auch noch dazu, dass sie dann auch nicht bereit sind dafür Freizeit zu opfern.

127. Das wäre ja dann der Umkehrschluss, wenn man das irgendwie ausgleichen wollte aber

128. ja.

129. **Hast Du, nachdem Du das erste Mal gewählt wurdest, Unterstützung bekommen**

130. **von alten Kolleginnen und Kollegen, die das Amt vorher inne hatten oder bist Du**

131. **da ein Stück weit ins kalte Wasser gesprungen und hast gesagt „Ich mach das**

132. **jetzt, ich kann das auch, ich mach das jetzt.“?**

133. Also gut ich bin angesprochen worden ja von einer älteren Kollegin, aber die hat mich

134. nun nicht so maßgeblich unterstützt. Also da hab ich mich am Anfang selber

135. durchbeißen müssen. Aber ich sag mal es war, von den Freigestellten zumindest so

136. organisiert, dass wenn irgendwelche ...(.) Also das erste womit ich anfang war ein

137. Projekt mit einer Unternehmensberatung. So und wenn man dann ja, wenn man dann

138. neu ist, dann hast du ja irgendwo, was nicht, Besprechungen und das bist du nicht

139. gewohnt. Und dann hat sich einer danebengesetzt, der zwar keine fachliche

140. Ahnung hatte, aber immer dazwischen gebissen hat so. Das fand ich schon ganz gut

141. organisiert.

142. **Äußert sich das inhaltlich, dass Ihr Frauen im Betriebsrat habt? Also habt Ihr**

143. **frauenspezifische Themen im Betriebsrat, Teilzeitbeschäftigung, Job-**

144. **sharing, was Führungsstellen angeht oder überhaupt Job-Sharing? Habt**

145. **Ihr Frauenförderung als Thema, Gleichstellung, also so diese Richtung? Gibt es**

146. **da etwas, was Ihr speziell behandelt.**

147. Nee. Aktuell überhaupt nicht. Aber wir haben in der Vergangenheit für die damalige

148. Elternzeit, da hatten wir intern eine gute Regelung. Da war man dem Gesetz weit

149. voraus. Und das Gesetz ist dann genau auch so gekommen. Wir haben auch früher

150. Belegungsrechte für Kindertagesstätten gehabt, wo das noch nicht üblich war. Haben

151. das aber dann wieder eingespart, weil einfach kein Interesse mehr war.

152. Und, ich sag mal, irgendwelche frauenfördernden Maßnahmen oder so sehen wir ehrlich

153. gesagt nicht für unbedingt notwendig an hier im Unternehmen. Und ja den Arbeitskreis

154. „Frauenförderung“ gibt es quasi auch nicht mehr, weil man manche Frauen dahin

155. getragen hat, und die hatten ehrlich gesagt auch keine Lust mehr. So und haben dann

156. auch für uns gesagt, „Wir machen die Arbeit nicht mehr.“

157. **Aber wenn es Inhalte gäbe, die man an Euch herantragen würde, wie würdet Ihr**

158. **dann damit umgehen? Also angenommen da käme, da kämen jetzt fünf Frauen,**
159. **und die würden jetzt ein Thema einbringen. Das können sie ja nach dem Gesetz.**
160. **Und die würden dann sagen „ Wir wollen gerne wieder, dass sich die Stadtwerke**
161. **einsetzen für reservierte Plätze in Kindertagesstätten“ oder was weiß ich.**
162. Wenn der Bedarf da ist, würden wir uns darum kümmern.
163. **Auf der Tagesordnung müsste es dann ja wahrscheinlich auch.**
164. Also es ist nicht so, dass wir diese Themen jetzt blockieren. Ganz im Gegenteil. Es ist
165. nur einfach kein Bedarf an uns herangetragen worden.
166. **Dann muss man das ja auch nicht unbedingt erfinden.**
167. Wo eigentlich ein Bedarf ist, ist das Thema „Frauen in Führungspositionen“. Da sind
168. wir auch noch ziemlich dünn aufgestellt. Aber auch das ist immer das Ding, so die
169. Frauen müssen das auch wollen. So und hier jetzt irgendwelche Forderungen zu stellen
170. hier sollen, was weiß ich 10% der Führungsstellen mit Frauen besetzt sein sollen,
171. das macht irgendwie nicht so richtig viel Sinn. Also sich da auch die Quotierung
172. anzugucken.
173. **Man muss sich ja auch anschauen, warum man das nicht besetzt bekommt. „Was**
174. **steht dahinter?“ „Warum bewegen sich Frauen nicht in die Richtung, wenn**
175. **man sie im Zweifel gerne hätte?“ Kannst Du für Dich Privat- und Berufsleben**
176. **ziemlich strickt trennen? Oder nimmst Du viel Arbeit mit nach Hause**
177. **gedanklich? Oder wie ist das?**
178. Nee. Also gedanklich kann ich das sehr gut trennen. Arbeitszeitmäßig geht das schon
179. ineinander über. Das Telefon klingelt auch mal abends. Aber das ist auch bei mir
180. eigentlich relativ gut, sag ich mal. Es ist nicht so, dass ich jetzt abends per Telefon
181. terrorisiert werde, dass ich das Ding ausmachen muss. Die Leute wissen ja, die rufen
182. auch wirklich nur an, wenn es eben nach Feierabend notwendig ist. Das klappt ganz
183. gut.
184. **Hat Deine Betriebsratstätigkeit, auch gerade als Freigestellte Vorsitzende,**
185. **Einfluss auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehungsweise**
186. **Privatleben und Beruf? Ob das für Dich gut vereinbar Familie und Beruf oder**
187. **Privatleben und Beruf? Oder ob das ja schwierig für Dich ist, das zu tun?**
188. Na gut, da ich allein lebe ist das nicht das große Problem. Also, da kann ich mir meine
189. Zeit frei einteilen. Um den Haushalt zu schaffen, hab ich schon manchmal meine

190. Probleme. Aber das stört dann eben so sehr, als wenn man Familie hat. Aber ich merk
191. das zum Beispiel jetzt. Ich interessier mich dafür, eine Wohnung zu kaufen. Und das
192. Ganze wird erst gebaut, entwickelt und geplant. Und das ist also schon, ich weiß nicht
193. jeden Freitagabend zu dieser Gruppe da zu gehen, das ist schon ne Zusatzaufgabe.
194. Da merkt man das dann schon, dass ziemlich voll ist alles. Aber es geht noch.
195. **Du bist jetzt ja voll freigestellt. Nichts desto trotz hast Du ja auch Arbeitszeiten,**
196. **sag ich mal, die ungünstiger liegen. Also Du musst mal nach „XY-Stadt“, weil Ihr**
197. **Aufsichtsrat habt, oder Du hast mal zu einen etwas kuriosen Arbeitszeittermin**
198. **mit der Stadt oder wie auch immer. Nutzt Du die Möglichkeit Deine Arbeitszeit**
199. **zu verschieben oder verlängert das dann Deinen Arbeitstag? Oder wie gehst Du**
200. **damit um?**
201. In der Regel verlängert das den Arbeitstag. Aber ich hab mir mittlerweile auch
202. angewöhnt nicht erst morgens viertel vor neun zu kommen. Das kommt nun mal nicht
203. so oft vor. Also da ist immer noch so ne Hemmschwelle. Aber was ich mir wirklich
204. angewöhnt hab, sind auch, was weiß ich, ob das mit dem Auto in die Werkstatt
205. bringen, Zahnarztbesuch oder irgendwelche anderen Sachen auch mal zu Tageszeiten,
206. wie Mittag, wenn es in den Kalender passt ja. Weil krieg sonst die privaten Dinge
207. nicht geregelt, durch die häufigen Dienstreisen ja. Es ist wirklich eng schon manchmal.
208. Aber das ist ein Punkt, das ist auch richtig hart. Da muss man sich selber dazu zwingen
209. und erziehen das zu tun.
210. **Da ersäuft man möglicherweise in seiner Tätigkeit. Würdest Du Dich wieder**
211. **aufstellen lassen?**
212. Das habe ich ja nun gerade erst wieder gemacht, ne.
213. **Ja klar. Als ich das plante war ja nicht so klar ob das Kolleginnen sind, die sich**
214. **zum ersten Mal aufstellen lassen beziehungsweise zum ersten Mal in den Vorsitz**
215. **gewählt worden oder nicht. Von daher. Aber wenn Du mir sagst, Du würdest Dich**
216. **auch jetzt wieder aufstellen lassen beziehungsweise Du hast es ja gerade 2010,**
217. **dann ist das ja gut. Ja wie arbeitest Du daran in Deiner Betriebsratsposition zu**
218. **bleiben?**
219. Indem ich gute Arbeit mache, hoff ich ((lacht)). Es ist nicht irgendwie, dass ich
220. bestimmt Strategien plane, oder so. Ich versuch die Leute hier zusammen zu halten und
221. ja. Das ist es eigentlich. Ich mein, was ich auch klar sagen muss, aber da möchte ich

222. Dich auch bitten, dass das nicht irgendwie in Verbindung gebracht wird, es ist, ich
223. werde das sicher nicht bis an mein Berufslebensende machen wollen. Das glaub ich
224. nicht. Aber auch da die Einstellung, es kommt wieder darauf an, was sich ansonsten
225. beruflich bietet. Na weil aufgrund dieser ganzen zeitlichen Belastung und Reiserei,
226. denk ich mal, ist das keine Sache die man, was weiß ich, 30 Jahre macht. Also.
227. **Da bräuchtest Du ja auch Nachfolgerinnen. Was würdest Du dafür tun. Und wie**
228. **würdest Du das angehen mehr Frauen in den Betriebsrat zu bekommen?**
229. **Beziehungsweise was hast Du zum Beispiel während der letzten, also vor der**
230. **letzten Wahl gemacht? Das ist ja nun gerade durch? Wie ist das da gelaufen?**
231. Also vor der letzten Wahl haben wir alle eigentlich hier, also nicht nur ich, die
232. Kollegen haben auch geguckt, dass wir auch Frauen ansprechen, von denen sie meinen,
233. dass sie dafür geeignet sind. Genau das hab ich auch gemacht. Also ich spreche jetzt
234. nicht ehrlich gesagt, jede Kollegin an, die hier über den Gang gelaufen kommt.
235. Sondern wir haben uns wirklich schon Gedanken darüber gemacht. Ich weiß von einer
236. Kollegin, dass sie im Gemeinderat so ein bisschen politisch aktiv ist. So die hab ich
237. gefragt. Aber durch Teilzeit und Kind zu Hause. Fehlanzeigen. Wollte nicht so. Also
238. wir haben schon geguckt, ob geeignete Frauen und Männer auch aber eben auch Frauen
239. da sind und Lust haben mit zu machen.
240. **Man sucht ja immer beide Geschlechter, also beide Geschlechter sucht man**
241. **immer. Aber welche, Du hast jetzt schon ein Argument genannt, so einen Grund**
242. **warum eine Frau nicht mitmachen wollte, nicht kandidieren wollte oder konnte**
243. **sagen wir mal, vielleicht hat sie ja gewollt, konnte aber nicht. Sind Dir noch mehr**
244. **noch mehr Argumente über den Weg gelaufen die Frauen davon abhielten zu**
245. **kandidieren?**
246. Das ist auch ganz witzig. Der Vorgang, wo ich das erfahren habe, ist schon länger her,
247. als wir diesen Arbeitskreis „Frauenförderung“ hatten, und ich gerade neu gewählt war.
248. Und dann erzählt habe aus den Sitzungen. So, und dass man eben auch Sachen
249. vorbereiten muss, und so auch diese Grabenkämpfe noch waren. Und dass man, wie
250. hab ich das denn damals genannt, taktieren muss, genau. Also das, und eine Frau, die
251. ich durchaus auch für total geeignet halten würde Betriebsratsarbeit zu machen, das
252. fand die empörend, „das geht gar nicht, so taktieren“. Und das hatte was für sie mit, so
253. von Klüngerlei oder irgendwie sowas. Und für die ist das ein Grund in so einem

254. Gremium nicht mitzuarbeiten. Die würde wahrscheinlich auch nicht in die Politik
255. Mitgehen oder sonst was. Aber das ist auch so ein Grund, den fand ich irgendwie doch
256. recht außergewöhnlich. Das also im Grunde genommen, ist ein Zeichen, dass sie mit
257. Machtspiele ist zu viel gesagt aber mit ja Machtausüben und Mehrheiten sammeln und
258. Sowas, das sie da ein Problem mit hat. So und das finde ich, ist auch typisch weiblich.

259. **Das ist Dir also auch schon häufig über den Weg gelaufen?**

260. Nee, eigentlich nur bei dieser speziellen Kollegin. Da die eigentlich sonst also eine echt
261. hoch Intelligente ist, hat mich das bei der ja besonders überrascht, sag ich mal so ne.
262. Das sie da Schwierigkeiten hat, so mit sowas umzugehen.

263. **Gab es noch weitere Argumente von Frauen Dir gegenüber?**

264. Ja, wie gesagt das Zeitproblem und die Familie.

265. **Also immer wieder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.**

266. Ja.

267. **Ja. Ok. Dann wäre ich am Ende meines Leitfadens angekommen. Und würde Dich**
268. **an dieser Stelle jetzt nochmal fragen ob Du noch was hast wo Du sagst „das wär**
269. **dafür noch ganz wichtig oder passt da gut rein“ und „das hast du noch nicht**
270. **gefragt und möchte ich nochmal loswerden oder ergänzen oder wie auch immer“?**

271. **Also ob Du noch irgendwas hast, was Du ergänzen würdest dann.**

272. Vielleicht auch nochmal zurück zu der Vertrauensleute-Geschichte oder verdi-
273. Funktionär-Geschichte. Was mir da in letzter Zeit auffällt, dass wir Schwierigkeiten
274. haben Frauen zum Beispiel, was weiß ich gerade, für Bundeskongresse, so längere
275. Geschichten oder Gremien, die regelmäßig tagen, zu finden. Also ganz oft. Früher war
276. das ja so, dass die sich geprügelt haben, um irgendwelche Posten. Und das wird also
277. zunehmend weniger. Das finde ich, dass sieht man bei den Männern nicht ganz so
278. deutlich. Bröckelt vielleicht auch schon, aber bei Frauen ist das erheblich mehr. Also
279. dass sich auch Kolleginnen vor mir zum Beispiel sagen, was weiß ich „das ist jede
280. Woche ein Tag weg für irgendwelche ver.di-Geschichten, das ist mir zu viel, das kann
281. ich nicht“. So dass da anders mit umgegangen wird, als Männer das tun. So und das ist
282. mir gerade in letzter Zeit eben häufiger aufgefallen.

283. **Und was glaubst Du, woran das liegt?**

284. Ich glaub, das liegt daran, dass die, ja, dass es ihnen nicht soviel Wert ist in
285. irgendwelchen Gremien irgendwelche Posten zu haben und Funktionen zu haben. Also

286. diese Postengeilheit hat man das früher genannt. Sondern die eher darauf gucken, was
287. nützt es mir für meine Arbeit, und wie kann ich meine Kräfte oder wie muss ich meine
288. Kräfte einteilen. So ich glaub das ist.

289. **Denkst Du auch, dass da Schwierigkeiten heraus erwachsen, was**
290. **Nachfolgeregelung für den Betriebsrat und neue Mitglieder im Betriebsrat**
291. **angeht?**

292. Kann ich mir gut vorstellen. Weil, gut ich mein Kandidaten kriegt man zwar sicher
293. irgendwie. Aber es ist ja eine Frage einer Qualität ne. Und selbst insgesamt
294. Kandidaten. Wir hatten nicht mal doppelt soviel diesmal. Für 15 Positionen hatten wir
295. keine 30 Kandidaten. Also das ist weniger geworden. Und das betrifft zwar auch
296. Männlein und Weiblein aber.

297. **Ja, nichts desto trotz ist das ja insgesamt ein Signal.**

298. Ja.

299. **Weil Du eben sagst, bei Frauen fällt Dir das insbesondere auf, dass die nicht dazu**
300. **neigen sich, ich sag jetzt mal, traditionell, wie es so üblich ist, gewerkschaftlich, in**
301. **Gremien und so weiter zu organisieren, und dort eben auch Zeit aufzuwenden.**
302. **Und da dann aber auch Erfahrungen zu sammeln, die möglicherweise sehr**
303. **vorteilhaft wären wenn man beziehungsweise Frau sich dann vielleicht aufstellen**
304. **lassen würde für den Betriebsrat, dann ist das ja schon auf längere Sicht dann**
305. **schwierig irgendwann, könnte ich mir vorstellen.**

306. Ja. Sehe ich auch so.

307. **Gibt es noch irgendetwas?**

308. Ansonsten... ((verneint))

309. **Dann möchte ich mich ganz herzlich bedanken an der Stelle. Und.**

310. → **Nachtrag**

311. **So es gibt noch einen Nachtrag.**

312. Ja ich hatte vergessen noch zu erzählen, dass wir im Gremium auch eine
313. Führungskraft, eine Gruppenleiterin haben mit türkischer Abstammung sag ich mal,
314. also Immigrantenhintergrund. Und sie auch sehr bemüht und möchte gerne auch im
315. Gremium mitarbeiten und ist jetzt auch im Betriebsausschuss gewählt. Allerdings also
316. das die fünfte Stelle, die eben nicht freigestellt ist. Weil sie es auch nicht wollte, davon
317. mal abgesehen. Aber man merkt, dass es ungleich schwerer ist noch für sie, sich die

318. Zeit frei zu schaufeln, die sie eigentlich bräuchte, weil Betriebsrat ist ja sehr
319. zeitaufwändig, insgesamt so. Und eh ja dadurch ist der Platz also streckenweise auch
320. nicht besetzt.

321. **Wie buchstabiert sich der Name?**

322. „XYZ“. Das ist der Vorname.

323. **Ich hab nur gefragt, weil es ja sein kann, dass es dann beim Transkribieren das**
324. **dann ein bisschen schwierig ist das so. Danke.**

325. → **Nachtrag**

326. **Also es gibt noch einen Nachtrag. Und zwar sprachen wir**
327. **gerade über Teilfreistellung. Finde ich gerade interessant, dass Du sagst, dass Du**
328. **das niemandem empfehlen würdest. Also du warst ja, wie du mir gerade berichtet**
329. **hast, mal teilfreigestellt und das ging nur weil...**

330. Das ging zu Anfang nur, dabei 25 % freigestellt, und das ging nur weil ich Kollegen
331. hatte, die das unterstützt haben das ich Betriebsratsarbeit mach, und mir also quasi die
332. Arbeit im Team gegeben haben die zeitunkritisch war. Und da gab's weiß Gott wirklich
333. nicht soviel von. Und eh gut ja, das war zu der Zeit, wo ich 25 % offiziell freigestellt
334. war. Dann nachher gab es eine Zeit, wo ich 50% freigestellt war, da war ich in der
335. Sozialabteilung dann angebunden und auch da hatte ich das Glück Tätigkeiten
336. übertragen zu bekommen, wo ich mir die Zeit also vollkommen frei einteilen konnte.

337. Aber trotzdem ich kann Teilfreistellungen nicht empfehlen, weil die Zeit reicht nie aus.

338. Also eine 25-prozentige Teilfreistellung ist also nicht ja, so gut wie keine. Weil man
339. wird beiden Anforderungen irgendwo nicht gerecht. Wenn ich mir dann vorstelle, dass
340. man möglicherweise dann auch noch in einer Abteilung ist, wo das, was weiß ich, noch
341. nicht mal kritisch gesehen wird aber wo das so mitlaufen soll, man zerreißt sich selber
342. mit seinen Ansprüchen irgendwo. Also da wird man beiden Seiten nicht gerecht. Ich
343. denke immer, dass das in Überforderung endet. Teilfreistellung.

344. **Da heißt also am Besten eine ganze Freistellung und eine klare Abgrenzung.**

345. Ja. Weil dann ist auch, was weiß ich, dann ist das auch für die Betriebsratsarbeit
346. einfach zu strukturieren. Weil die Erfahrung haben wir früher auch gemacht auch mit
347. teilfreigestellten Kollegen, das war das Negativbeispiel dann, die sich verpieselt haben.

348. Und die standen für den Fachbereich nicht zur Verfügung und für Betriebsratsarbeit
349. auch nicht. Also wenn dann nicht sehr stringent geführt wird, was aber für einen

350. Betriebsratsvorsitzenden auch schlicht weg gar nicht geht, weil er kein disziplinarischer
351. Vorgesetzter ist, dann entgleitet einem das. Also das ist ganz ganz schwierig finde ich.
352. **Bei Teilzeitkräften hingegen wäre ja eine Teilfreistellung im Zweifel eine**
353. **Vollfreistellung?**
354. Ja, das ist dann was anderes?
355. **Das wäre was anderes. Das würdest du dann durchaus empfehlen an der Stelle?**
356. **Das wäre für die dann quasi ne Vollfreistellung, wenn man das so sehen würde.**
357. Ja. Also, das sehe ich ganz anders.
358. **Da ist ja dann ein Vorteil zu sehen, an dem was man eben bei der Novellierung**
359. **2001 im Betriebsverfassungsgesetz geändert hat.**
360. Erklär mal bitte.
361. **Also, man hat ja während der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im**
362. **Jahr 2001 entschieden, dass es Teilfreistellungen geben soll. Und Teilfreistellung**
363. **bedeutet ja, dass der Betriebsrat, was weiß ich, eine ganze Freistellung hat. Das**
364. **heißt also eine Vollzeitstelle, und diese Vollzeitstelle da wird die dann als**
365. **Freistellung gegeben werden kann, kann aufgeteilt werden in Teilfreistellungen.**
366. **Und wenn dann eine Kollegin ist oder ein Kollege ist, das kann ja auch einen**
367. **Mann betreffen, der oder diejenige nur eine halbe Stelle hat, dann wäre er oder**
368. **sie mit einer Teilfreistellung quasi voll freigestellt.**
369. Dann ist das Problem, ja das finde ich in Ordnung. So dann ist das Problem nicht da,
370. dass man zwischen Betriebsrat und Fachabteilung ja hin und her switchen muss. Und
371. wie teilt man die Zeit auf. Also dieses hin und her gerissen sein hört dann auf. Dann
372. besteht in dem Fall nur die Gefahr, dass derjenige auf seine Arbeitszeit achtet.
373. **Ja.**
374. Aber das Problem ist mit vier, sechs oder acht Stunden genauso gegeben.
375. **Ja.**
376. Ja wie du sagst, das ist eine Vollfreistellung auf Teilzeitbasis so.
377. **Ok, danke.**
378. **→Nachtrag**
379. **Und nochmal ein Nachtrag.**
380. Ja was ich glaube wofür ich aber keine Beweise oder Anzeichen oder irgendwie sowas
381. habe ist, dass Frauen Schwierigkeiten haben, sich über irgendwelche Sachverhalte mit

382. Männern abdiskutieren und zu taktieren, und Mehrheit sich eh ja zu verschaffen und
383. vorbereiten. Und sehen dabei aber nicht, dass sie Einfluss nehmen können auf
384. bestimmte Dinge. Ich glaub, dass ist Frauen auch gar nicht so wichtig, so nach dem
385. Motto „Lass mich mit dem Kram in Ruhe, du.“

386. **Warum glaubst Du, ist denen das nicht so wichtig? Ist denen was anderes**
387. **wichtiger?**

388. Ja, ich glaube einfach auch, sich ganz normal in Führungszeichen um Haushalt, um
389. Familie und so weiter zu kümmern und dafür einfach mehr Ruhe zu haben. So, oder
390. sich auch einfach mit leichteren Themen zu beschäftigen, wo man eben nicht kämpfen
391. muss so irgendwie. Ich denk mal, das ist noch weit verbreitet ja

392. **Ja das ist ja dann so ein Ausruhen in gewisser Weise. Und glaubst Du, dass das so**
393. **ist, dass die sich dann auch so wohlfühlen in ihrem Arbeitsumfeld sag ich mal,**
394. **dass sie nicht den Ansporn haben sich da zu kümmern.**

395. Nee. Das glaube ich überhaupt nicht. Weil so im Kolleginnenkreis wird dann ja auch
396. mal gemeckert und wird mal geäußert, was nicht passt und so weiter. Dass da schon Kritik
397. ist, das glaube ich schon. Aber eben sich selber dann drum zu kümmern, zusätzlich zu
398. der normalen Arbeitszeit. (.) Aber ich will das jetzt auch nicht so absolut negieren, weil
399. das mit Sicherheit, das viele das einfach nicht schaffen, weil sie eben eine Familie und
400. andere Belastungen haben, noch irgendwie pflegebedürftige Angehörige und so. Das
401. ist ja auch Gang und Gebe und das bleibt ja auch immer an der Frau hängen, sag ich
402. mal so.

403. **Ja. Zu 71% sind das Frauen, die pflegen.**

404. Das sind bei uns auch viele Kolleginnen.

405. **Ist das denn Thema im Betriebsrat auch? Also Pflege, ja Pflege und Geschlecht**
406. **nicht zwingend. Aber das eben mehrheitlicher, das es dazu kommt das gepflegt**
407. **werden muss, aufgrund der demographischen Entwicklung und das als Pflege in**
408. **der Familie, wie auch immer die ausfällt, tatsächlich zu einem größeren Thema**
409. **wird.**

410. Also im Betriebsrat direkt war das noch nicht jetzt Thema, außer im Zusammenhang
411. mit ner Arbeitszeitreduzierung, die eine Kollegin aus diesem Grund vorgenommen
412. hat. Aber im Unternehmen insgesamt ist das Thema demographischer Wandel schon
413. da. Auch wenngleich ich es erstmal nur als Lippenbekenntnis wahrnehme und nicht

414. das da wirklich Aktionen jetzt oder Maßnahmen daraus erfolgen.
415. **Ja aber das wäre ja vielleicht auch ein Thema irgendwann mal für den**
416. **Betriebsrat sich damit auseinander zu setzen, weil eben mehrheitlich Frauen**
417. **pfliegen und wenn sie pfliegen müssen also dann stehen sie vielleicht arbeitsmäßig**
418. **nicht so ganz zur Verfügung. Und möglicherweise kandidieren sie auch erst recht**
419. **nicht zum Betriebsrat.**
420. Unbedingt ja, das stimmt.
421. **Ja Danke.**

Probandin **Gesundheit AI** – Keine Kandidatur

Termin	19.07.2010, 12:50 Uhr	
Dauer	Beginn: 12:50 Uhr	Ende: 13:04 Uhr

Bogen zur Erhebung der allgemeinen, persönlichen Daten der Probandin

Name des Unternehmens	Krankenhaus XX GmbH
Adresse	Bekannt
Telefon	Bekannt

Welche Frau habe ich vor mir?

Ansprechpartnerin/Befragte	Gesundheit AI*
Schulabschluss	Realschulabschluss
Familienstand	verheiratet
Alter	47
Anzahl der Kinder	2
Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung	30 Stunden, Teilzeit
Kandidatur: ja oder nein	nein
Beisitzerin: ja oder nein	nein
Wahlamt/Führungsposition (stellv. Vorsitzende oder Vorsitzende): ja oder nein	nein
Arbeitsplatz/ Stelle	Teamleitung Entbindungsstation
Aufstiegs- od. Karriereaussichten in der normalen Beschäftigung: ja od. nein bzw. eher nicht/ vielleicht	nein

Postskriptum: Selbstsicher, weiß was sie will und tut, hat viel Erfahrung, gestikuliert normal, freundlich zugewandt. Interview im Sozialraum der Station. Seit 1982 im Krankenhaus, Job-Sharing in Führungspositionen müsste möglich sein, Teilzeit in Teamleitungen müsste problemlos möglich sein, beides ist im Hause sehr schwierig, die Führung des Hauses besteht zu 80 % aus ledigen Menschen ohne familiäre Verpflichtungen, sie können es kaum nachvollziehen, wenn Termindruck aufgrund von Familie und Kindern da ist und erwarten uneingeschränkte Verfügbarkeit, machen Teilzeit oder Job-Sharing in Führungspositionen kaum möglich, ein Kampf, die Kollegin hätte das ggf. eingeklagt, wenn ihre Lebensumstände andere wären, dann würde sie wieder kandidieren und unter einer Frau hätte sie wirklich überlegt, Vereinbarkeitsproblem! 3 Dateien.

*Die Probandinnen sind der Autorin alle persönlich bekannt, da sie am Arbeitsort aufgesucht wurden und dieses vorher aufgrund von Arbeitszusammenhängen der Autorin als ver.di Gewerkschaftssekretärin bereits der Fall war.

Probandin **Gesundheit AI** – Keine Kandidatur

Transkriptum

01. **Warum hast Du im Jahr 2010 nicht für den Betriebsrat kandidiert?**

02. Ich hab das 24 Jahre gemacht. 24 Jahre war ich im Betriebsrat. Und dadurch, dass wir
03. eine GmbH geworden sind, hab ich festgestellt, dass immer mehr Sachen praktisch
04. ausgegliedert worden sind, also es wurden Gremien gebildet. Und Gremium heißt
05. immer, du musst dich zu 100 Prozent auch einbringen. Und das geht nicht mit zwei
06. Kindern, und tatsächlich einem Hund, und Haus, und Garten und Teamleitung. Und
07. entweder, ich mache etwas hundertprozentig oder gar nicht. Und deswegen habe ich
08. aufgehört zu kandidieren, und deswegen wollte auch nicht mehr kandidieren.

09. **Das heißt also Du hast Dir schon 24 Jahre lang durchaus zugetraut im Betriebsrat
10. so richtig aktiv beziehungsweise Personalrat damals so richtig aktiv dabei zu sein.**

11. Richtig.

12. **Ok. Wenn Deine private oder berufliche Situation anders wäre, würdest Du dann
13. vielleicht kandidieren. Also nicht zwei Kinder, keinen Hund. Keine Tiere.**

14. Ja. Ich hab das ja 24 Jahre lang gemacht, also ich stehe auch dahinter.

15. **Du würdest also „Wiederholungstäterin“ werden wollen.**

16. Ja.

17. **Ok. Hat man Dir angeboten Qualifizierungsmaßnahmen zu machen? Hat man
18. Dich versucht zu der Kandidatur zu bewegen? Und wenn ja wie? Also hat man
19. Dich angesprochen und hat gesagt „Kollegin macht doch mal, Du warst doch
20. schon so lange und kannst das so prima. Wie siehts aus?“.**

21. Angesprochen hat man mich aber nicht ehm (.) also ich glaube einfach dafür kennen
22. mich die Leute zu gut. Denn die, die mich angesprochen haben, mit denen habe ich
23. auch schon im Personalrat und im Betriebsrat zusammengearbeitet. Und wenn ich dann
24. „nein“ sage aus Gründen einfach von Zeitmangel, sag ich mal, dann ist, glaube ich, das
25. auch ok. Also man hat mich nicht genötigt.

26. **Wer hat Dich denn gefragt ob Du kandidieren möchtest? War das aus dem
27. Gremium?**

28. Der Kollege. Das war ein Mann.

29. **Der stellvertretende Vorsitzende. Ok. Hättest Du kandidiert wenn es eine Frau als**

30. **Betriebsratsvorsitzende gegeben hätte? Und Die dich angesprochen hätte?**

31. Also, es ist eine schwierig Frage, weil ich vorher ja lange Zeit mit einer Frau
32. zusammengearbeitet habe, und es war ein sehr gutes Zusammenarbeiten. Vielleicht
33. vielleicht hätte ich dann noch mehr überlegt. (.) Das muss ich wirklich sagen. Also so
34. unter dem, so wie der Betriebsrat jetzt konzipiert ist, sag ich mal, hätte es mir einfach
35. nicht gefallen.

36. **Ja, ok. Ja, dann passt ja auch meine Frage welche Voraussetzung für Dich**
37. **persönlich gegeben sein müssen, damit Du kandidierst. Also sicherlich hast Du**
38. **was über Dein Privatleben gesagt und über die Arbeitsverdichtung hier. Aber**
39. **dann gehört das möglicherweise zu den Voraussetzungen ja auch dazu?**

40. Ja.

41. **Denkst Du, dass die Qualität der Betreuung durch die Gewerkschaft oder**
42. **Gewerkschaften, wir haben hier ja mehrere im Hause, Einfluss auf Deine**
43. **Entscheidung zur Kandidatur hätte?**

44. Nee. Nee, glaube ich nicht. Also ich bin ja nun schon so lange ich arbeite in der
45. Gewerkschaft. Also es hat nicht zwangsläufig was für mich damit etwas zu tun.

46. **Ok.**

47. Also für mich steht Gewerkschaft einfach, also um für unsere Ziele zu kämpfen, was sie
48. meiner Meinung nach nicht richtig tut. Aber das liegt einfach daran, dass wir zu wenig
49. sind. Das ist das Problem.

50. **Ja gut, Betreuung durch die Gewerkschaft, meint ja auch Serviceleistung, sag ich**
51. **jetzt mal, für Betriebsräte, also Beratungstätigkeiten.**

52. Nein. Das hat (.) nein, nein.

53. **Ok. Dann danke ich Dir ganz herzlich. Und frag Dich an dieser Stelle nochmal**
54. **ob Du mir noch irgendetwas mitgeben möchtest. Und sagen möchtest „also das**
55. **und das ist mir noch besonders wichtig und das hast Du jetzt überhaupt noch**
56. **gar nicht gefragt“. Du schüttelst mit dem Kopf? Ok.**

57. Nee((verneint))

58. **Das frage ich ja nur fürs Protokoll. Dann danke ich Dir ganz herzlich, dass du**
59. **Zeit für mich hattest.**

60. Ja, wunderbar.

61. **Wir sind nochmal zurück bei der Kollegin, die nochmal ein Statement abgibt.**

62. Ja, also, die 24 Jahre Personalrat und Betriebsrat habe ich sehr gerne gemacht. Aber
63. wenn man in Ausschüssen und in Gremien teilnehmen muss, zwangsläufig beim
64. Betriebsrat und es auch richtig machen möchte, dann kann man das nicht mit Familie
65. vereinbaren, meiner Meinung nach. Weil wenn ich von der Arbeit nach Hause komme,
66. muss ich als erstes mich um die Schularbeiten von den Kindern kümmern, dann muss
67. ich einkaufen und mit dem Hund laufen. Dann muss ich nach Hause kommen und
68. Essen kochen, Hausarbeit erledigen oder wie auch das immer. Das Meiste passiert
69. sowieso schon nur noch am Wochenende. Und wenn man dann auch noch zu
70. irgendeiner Sitzung gehen sollte, dann ist Alarm zu Hause. Also das kann man einfach
71. nicht. Also ich könnte das nicht tun.

72. **Jetzt stelle ich mal eine ketzerische Frage. Was macht dein Mann?**

73. Arbeitet bei einer großen Werft. Auch Vorgesetzter.

74. **Ok. Kauft der auch ein?**

75. Ja. Der kauft sogar sehr viel ein. Weil ich ja gar nicht dazu komme oft. Aber kochen
76. tue ich natürlich dann. Und ich bin eben diejenige, die dadurch, dass ich 30 Stunden, ja
77. mir mühsam hier erkämpft habe, was in diesem Haus ja extrem schwierig ist für eine
78. leitende Position, bin ich früher zu Hause. Und dadurch mache ich natürlich, als erstes
79. wenn ich als erste zu Hause bin, die Schularbeiten. Und meine Tochter braucht totale
80. Beobachtung, also, wie gesagt, und Kontrolle, das ist schon. Wenn du nicht ein Kind
81. hast, was sich freiwillig hinsetzt und alles macht und tut und total easy ist, dann
82. funktioniert das nicht. Und ich weiß damals, als ich im Personalrat war, da wurden dann
83. Empfänge oder da musstest du nochmal dahin gehen und nochmal auf die Sitzung. Das
84. war immer so ein Gehetze. Das ist einfach nur immer dieses permanente Gehetze. Und
85. das ist es einfach nicht. Und das ist das Problem für mich gewesen. Und deswegen hab
86. ich einfach einen Strich gezogen. Da wusste ich noch nicht mal das der Personalrat sich
87. neu konzipiert und der Betriebsrat, weil die Vorsitzende aufhört und sowas. Das wusste
88. ich alles gar nicht zu dem Zeitpunkt. Sondern für mich war meine Entscheidung da
89. schon gefallen. Also wie gesagt. Ich bin auch der Meinung, entweder ich mache was
90. richtig, dann zu 100 Prozent und nicht nur zu 50. Also das geht einfach nicht. Dazu bin
91. ich auch zu lange schon raus.

92. **Ist denn Dein Arbeitsbereich im Betriebsrat vertreten?**

93. Nein.

94. **Also ist die Entbindungsstation...**

95. Nein.

96. **Ist nicht vertreten. Und trotzdem fühlt ihr euch aber vertreten oder?**

97. Ja, der stellvertretende Vorsitzende kümmert sich schon recht. Also wenn ich

98. irgendetwas hätte, wüsste ich genau an wen ich mich wenden würde. Ich würde mich

99. explizit an die Kollegen wenden, mit denen ich zusammengearbeitet hab so. Also weil

100. da auch eine Vertrauensbasis ist. Und die anderen kenn ich nicht. Die meisten

101. jedenfalls.

102. **Würden es Deine Kolleginnen das akzeptieren, wenn Du jetzt sagen würdest,**

103. „meine private Situation, also meine privaten Voraussetzungen, die sind jetzt

104. anders, und Du betriebsrats- oder kandidierfreundlicher“. Wäre das für Deine

105. Kolleginnen ok, oder wäre das für Deine Kolleginnen ein Problem, das Du einmal

106. in der Woche, den ganzen Tag, zur Sitzungen fährst?

107. Nein, keine Probleme. Überhaupt nicht. War es nie.

108. **Ja.**

109. War es nie. Es war einfach normal.

110. **Und Karrierechancen würden Dir auch nicht verbaut werden?**

111. Nee. Also ich würde nicht mehr wollen als Teamleitung. Weil das sowieso alles

112. mehr Bürokratie wird. Und deswegen. Das ist nicht der Job, den ich haben wollte.

113. Also von daher würde ich nie weiter hochsteigen, von mir aus nicht. Also das, woran

114. man hier arbeiten muss, in diesem Haus, das habe ich aber auch schon ein paar Mal

115. gesagt, ist das die Teamleitung genauso die Chance kriegen, wie alle anderen

116. normalen Mitarbeiter, in Teilzeit zu arbeiten.

117. **Ja.**

118. Ohne irgendwelche blöden Voraussetzungen. Und dafür ist dieses Haus adäquat. Dass

119. macht es nämlich nicht, und obwohl sie meinen sie seien fortschrittlich. Das tun sie

120. nicht. Und das ist, finde ich, total hinterweltlich. Aber das hab ich der Pflegedirektorin

121. auch schon ein paar Mal gesagt und daran mein...(.) ich sag das was ich denke.

122. **Sehr gut.**

123. Deswegen habe ich auch 30 Stunden.

124. **Ja.**

125. Und die anderen nicht. Ich hätte nämlich geklagt.

126. **Und deswegen hatten wir auch das Interview hier. Und von daher vielen Dank.**

Probandin **Gesundheit All** – Keine Kandidatur

Termin	21.07.2010, 13:45 Uhr	
Dauer	Beginn: 14:00 Uhr	Ende: 14:18 Uhr

Bogen zur Erhebung der allgemeinen, persönlichen Daten der Probandin

Name des Unternehmens	Klinik XX GmbH
Adresse	Bekannt
Telefon	Bekannt

Welche Frau habe ich vor mir?

Ansprechpartnerin/Befragte	Gesundheit All*
Schulabschluss	Realschulabschluss
Familienstand	verheiratet
Alter	32
Anzahl der Kinder	keine
Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung	Vollzeit
Kandidatur: ja oder nein	nein
Beisitzerin: ja oder nein	nein
Wahlamt/Führungsposition (stellv. Vorsitzende oder Vorsitzende): ja oder nein	nein
Arbeitsplatz/ Stelle	Stationsleitung Innere
Aufstiegs- od. Karriereaussichten in der normalen Beschäftigung: ja od. nein bzw. eher nicht/ vielleicht	vielleicht

Postskriptum: Die Kollegin freute sich auf und über das Interview und gab gerne und bereitwillig Antworten. Gestikuliert normal, offen, ehrlich, zugewandt, sitzt aufrecht im Stuhl mit Armlehnen, nutzt den Tisch für die Arme. Interview im BR-Büro.

Sie wollte nicht für den BR kandidieren, weil sie zur Zeit der Wahlen gerade ihre Stationsleitungsausbildung (1 Jahr, berufsbegleitend) erfolgreich hinter sich gebracht hatte und das Privatleben zu kurz gekommen war, sie bereits eine Stationsleitungsstelle inne hatte und nun allerhand Neues umsetzen wollte. Eine ihrer Kolleginnen hat sich wählen lassen und sie sieht es als ihre Aufgabe an, ihr den Rücken frei zu halten für die BR Arbeit. Mittlerweile ist sie in ihrer Stellung so gefestigt, dass sie gerne in 2014 auch kandidieren würde, da sie die Mitarbeit im BR für wichtig hält, um etwas im Unternehmen zu bewegen. 1 Datei

*Die Probandinnen sind der Autorin alle persönlich bekannt, da sie am Arbeitsort aufgesucht wurden und dieses vorher aufgrund von Arbeitszusammenhängen der Autorin als ver.di Gewerkschaftssekretärin bereits der Fall war.

Probandin **Gesundheit All** – Keine Kandidatur

Transkriptum

01. **Du bist mir ja von Deiner BR-Vorsitzenden quasi vermittelt oder genannt**
02. **worden, weil Du zu den letzten Betriebsratswahlen, die ihr hier in dem Ort hattet**
03. **nicht kandidieren wolltest. Warum war denn das so? Erzähl doch mal.**
04. Also es war ja so, ich hatte gerade meinen, ja meinen Leitungskurs hier abgeschlossen
05. Und eh, ich hab mir ja viel vorgenommen für die Station, auch sprich Änderungen.
06. Gerade so als Leitung hat man da ein bisschen mehr zu tun als jeder Mitarbeiter, der
07. morgens oder mittags zum Dienst kommt. Und dementsprechend wollte ich halt eben
08. viele Aufgaben neu umsetzen, vieles verändern und ehm gerade viel gelernt. Das war
09. Kurs über ein ganzes Jahr und dementsprechende natürlich zick Prüfungen ja hinter
10. sich. Und ehm, ich hatte einfach ein ganz anderes Ziel. Das war für mich einfach
11. überraschend, und ich hatte mich einfach nicht auf noch andere Tätigkeiten eingestellt.
12. Muss ich einfach mal so ehrlich sagen.
13. **Wäre es denn so, dass Du Dir das nicht zutrauen würdest im Betriebsrat**
14. **mitzuarbeiten?**
15. Nee, das nicht. Also zutrauen würde ich mir das schon. Meine Ziele waren einfach
16. anders.
17. **Das heißt also, wenn die berufliche Situation anders gewesen wäre, dann hättest**
18. **Du kandidieren wollen. Jetzt hat sich die berufliche, also ist das richtig, jetzt hat**
19. **sich ja die Situation sicherlich ein bisschen geändert in sofern, dass das Ganze**
20. **mehr zur Routine geworden ist, und die nächsten Betriebsratswahlen stehen in**
21. **Eurem Hause ja dann außerhalb des Turnus aufgrund der Rechtsformänderung**
22. **aber sie stehen im nächsten Jahr an. In 2014 an, Entschuldigung. Aber würdest**
23. **Du denn, könntest Du Dir denn vorstellen in 2014 zu kandidieren?**
24. Vielleicht schon ja. Also wenn meine Situation so wie jetzt ist, dann ja.
25. **Ja.**
26. Also jetzt stecke ich schon tiefer im Thema und weiß, was als so Sache ist Leitung.
27. **Genau. Hattest Du noch andere Bedenken, Dinge, Empfindungen oder**
28. **Erwartungen oder was auch immer, was Dich davon abhielt zu kandidieren,**
29. **neben dem das du eben als Leitung, als neue Leitung viele Ziele gesteckt hattest,**

30. **die Du verwirklichen wolltest? Also gibt es auch noch zum Beispiel private**
31. **Gründe oder vielleicht andere berufliche Gründe, die Dich davon abhielten? Gab**
32. **es noch irgendetwas?**
33. Nö. Also ich hab als Leitung vorher auch schon gearbeitet. Aber durch diese
34. Ausbildung oder zusätzliche Ausbildung lernt man ja zusätzlich was dazu, und
35. dementsprechend ändern sich, glaube ich, auch die Erwartungen an meine Person. Die
36. ändern sich. Also aus dem Grund. Eigentlich nur aus dem Grund war es eben so, also
37. ein Grund schon mit war, vielleicht persönlich auch, wenn man in diesem Jahr, da
38. wo man ja letztendlich die Schule gemacht hat, ich hab ja natürlich auch mit gearbeitet,
39. es ist ja nicht so, dass ich freigestellt wurde, dieses komplette Jahr, da hab ich komplett
40. auch mitgearbeitet und dann zwischendurch die Schule. Ist natürlich das Privatleben
41. auch so ein bisschen auf der Strecke hängen geblieben, muss ich mal so sagen.
42. **Und dann war da sozusagen Nachholbedarf?**
43. War auch da, ja klar. So mit.
44. **Nun bist Du ja angesprochen worden. Ich vermute von der Betriebsrats-**
45. **vorsitzenden. Ist das richtig?**
46. Ja.
47. **Also von der BR-Vorsitzenden. Hat die BR-Vorsitzende Dir Unterstützung**
48. **angeboten, hat sie Dir Qualifikationsmaßnahmen angeboten. Wie hat sie versucht**
49. **Dich zur Kandidatur zu bewegen? Die BR-Vorsitzende hat Dich doch bestimmt**
50. **ordentlich „besabbelt“?**
51. Ja, also schon ein bisschen ja. Der Grund war ja, dass sie auch meinte, ich würde dann
52. ja auch jemand sein, der halt eben auch mit im Betriebsrat mitwirken würde, aus ihrer
53. Sicht. Und dementsprechend halt eben sollte ich ja mit kandidieren. Das war schon so,
54. dass sie dann mir das ja schon eben aus ihrer Sicht, würde ich schon sagen,
55. professionell gut geredet hat, dass das schon Sinn macht, das versteh ich auch. Also die
56. Argumente, dass man sich schon für die Mitarbeiter und auch für so ein Betrieb schon
57. einzusetzen sollte und müsste. Aber da wollte ich mich erstmal für mein Team
58. mich erst mal einsetzen und so. Das war immer mein Gegenargument. Ich verstehe
59. schon. Also daher ist das etwas, wo ich dann auch mitwirken würde, so ist das nicht.
60. Aber zu diesem Zeitpunkt war das eben nichts.
61. **Hat sie Dir dann auch Unterstützung angeboten? Also war für Dich vielleicht**

62. **auch die Frage „ wenn ich das dann machen würde, hab ich dann Unterstützung**
63. **aus dem Gremium?“ weil das ja für Dich dann neu gewesen wäre? Also war das**
64. **vielleicht auch ein Argument?**

65. Also darüber haben wir gar nicht gesprochen. Also so tiefgründig war es gar nicht, also,
66. dass wir so richtig das thematisiert haben.

67. **Denkst Du, dass die Dich Kolleginnen und Kollegen unterstützt hätten oder, dass**
68. **es vielleicht eine Art Netzwerk vielleicht auch von der Gewerkschaft gegeben**
69. **hätte, dass Dich unterstützt hätte wenn Du zur Kandidatur zu Verfügung**
70. **gestanden hättest? Das ist nur so ne Hypothese.**

71. Ja, ich glaube schon. Weil ich eine Mitarbeiterin habe, die dann mit kandidiert hat. Und
72. also auch gerade die Zeit, also ich dann nicht aber sie. Und ist dann auch in den
73. Betriebsrat praktisch gewählt worden. Und so als Leitung habe ich jetzt die Funktion
74. ihr den Rücken freizuhalten. Also bin ich eben in der Position wo ihr den Rücken
75. freihalte, also ich glaube schon, dass das jeder andere auch machen würde.

76. **Ja gut, also wenn Du Dich hättest aufstellen lassen, dann hätten sie Dir ja quasi**
77. **den Rücken freihalten sollen optimalerweise. Und Du denkst schon, dass das**
78. **passiert wäre, wie Du das jetzt auch tust?**

79. Ja, das denke ich schon.

80. **Nun gibt es ja hier Vertrauensleute im Betrieb. Die sind mal mehr und mal**
81. **weniger aktiv. Bist Du da dabei? Und arbeitest Du damit? Hörst Du da rein, und**
82. **bekommst Du dadurch auch einen Einblick, in das zum Teil, in das was hier**
83. **betriebspolitisch passiert?**

84. Also natürlich die Vertrauenssachen ja nicht, das ist ja klar. Also es gibt bestimmte
85. Punkte, die nur intern besprochen werden. Aber durch die Mitarbeiterin , die hier
86. im Betriebsrat mitarbeitet, habe ich da vielleicht eher so einen tieferen Einblick
87. auch bekommen. Wo ich letztendlich nicht als letzte erfahre wenn irgendetwas ist.
88. Sondern, ehm, manchmal kommen ja Fragen auf aus dem Team oder aus unseren
89. Dokumenten, die wir auf Station haben, die sie dann irgendwie aufgreifen muss, und
90. irgendwie was nachforschen muss. Wo man dann halt eben drüber spricht. Also solche
91. Situationen kommen dann schon vor.

92. **Ok. Das sind ja Informationen aus dem Betriebsrat heraus.**

93. Ja.

94. **Ich dachte mehr so an eben die Vertrauensleute. Also ob Du gewerkschaftlich**
95. **aktiv bist.**

96. ((verneint)) Das nicht.

97. **So die Voraussetzungen, die gegeben sein müssten um zu kandidieren, hast Du**
98. **ja schon gesagt. Glaubst Du, dass für Dich auch die Qualität der Betreuung**
99. **durch die Gewerkschaft oder die Gewerkschaften hier im Hause Einfluss**
100. **auf Deine Entscheidung hätte, zu kandidieren, weil ja Gewerkschaften**
101. **Serviceleistungen erbringen und beraten nach Möglichkeit also optimalerweise?**
102. **Hätte das Einfluss auf Deine Entscheidung? Also angenommen, es gäbe keine**
103. **Beratung, und es gäbe keine Unterstützung, fiel es Dir dann schwerer Dich für**
104. **eine Kandidatur zu entscheiden?**

105. Also, ich glaube, das wäre allgemein glaube ich so. Also egal wer es wäre. Also jetzt
106. nicht für meine Entscheidung das wäre, glaube ich, allgemein. Wenn man jetzt so ne
107. Zweifel jetzt daran hätte, wäre das, glaube ich, automatisch eine Voraussetzung, wo
108. man es ablehnen würde. Aber das hatte ich jetzt nicht. Das stand nicht im Vordergrund
109. bei mir.

110. **Nee, das hatte ich auch herausgehört, das wäre auch wieder ein Gedankenspiel.**
111. **Das heißt also schon, es würde Deine Entscheidung, wenn sie denn nochmal**
112. **Anstünde und Du eben an der Stelle nochmal nachdenken würdest, hätte das**
113. **schon Einfluss auf deine Entscheidung? Also die Qualität der Betreuung durch**
114. **die zuständigen Gewerkschaften.**

115. Ja, das schon, ja.

116. **Ok. Dann wäre ich mit den Leitfragen des Interviews soweit durch. Nun ist es**
117. **natürlich so, dass ich mir hier Sachen überlegt habe, wo Du aber sagen könntest**
118. **„Mensch ich hab da noch einen interessanten Aspekt, den würde ich dir gerne mit**
119. **auf den Weg geben, den würde ich gerne nochmal loswerden wollen“? Gibt es da**
120. **etwas, wo Du sagst „das passt da noch gut zu , das ist hier gar nicht irgendwie zur**
121. **Sprache gekommen, das möchte ich noch beisteuern“?**

122. Es ist schwierig. Ich glaube nicht. Es ergibt sich immer etwas aus der Frage, dass
123. man das ein oder andere sagen könnte. Aber das ergänzt sich ja durch diese andere
124. Frage. Nee, hab ich jetzt nicht.

125. **Gut ok. Dann war es das. Dann danke ich Dir sehr herzlich und wünsche Dir**

126. **einen schönen Feierabend.**

127. Danke.

Probandin **Gesundheit All** – Keine Kandidatur

Termin	22.07.2010; 11:00 Uhr	
Dauer	Beginn: 10:46 Uhr	Ende: 10:56 Uhr

Bogen zur Erhebung der allgemeinen, persönlichen Daten der Probandin

Name des Unternehmens	Klinik XX GmbH
Adresse	Bekannt
Telefon	Bekannt

Welche Frau habe ich vor mir?

Ansprechpartnerin/Befragte	Gesundheit All*
Schulabschluss	Hauptschulabschluss
Familienstand	geschieden
Alter	39
Anzahl der Kinder	1 (Alleinerziehend)
Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung	Vollzeit
Kandidatur: ja oder nein	nein
Beisitzerin: ja oder nein	nein
Wahlamt/Führungsposition (stellv. Vorsitzende oder Vorsitzende): ja oder nein	nein
Arbeitsplatz/ Stelle	Abrechnung ambulant/stationär
Aufstiegs- od. Karriereaussichten in der normalen Beschäftigung: ja od. nein bzw. eher nicht/ vielleicht	eher nicht

Postskriptum: Wirkt etwas schüchtern. Taut schnell auf. Reflektiert während des Gesprächs. Hat es anscheinend nicht ganz leicht. Sehr nett und zugewandt. Lacht manchmal leicht aus Verlegenheit oder Unsicherheit. Sehr nett und sicherlich eine „toughe“ Frau, die sich als Alleinerziehende „durchboxen“ muss. Interview in ihrem Büro.

Die Kollegin sprach davon, dass sie keine Vertretung habe, weder für Urlaub noch für andere Fälle in denen sie ausfällt, daher bliebe alle Arbeit liegen. Arbeitgeber und BR haben sich bisher nicht dafür eingesetzt, das anzugehen, obwohl sie sich ständig per Mail beschwert und man ihr von Arbeitgeberseite her Zusagen macht. Sie traut sich die BR Arbeit nicht so recht zu, möchte nicht gerne in Konfrontation mit dem Arbeitgeber gehen – unbequem – ihre Koll. und Koll. würde sie aber vertreten und eine gesunde Wut hätte sie auch irgendwann, die dann dazu führen würde, dass sie sich einsetzt. Sie wurde von der BR Vorsitzenden gefragt und hat aufgrund ihrer privaten unruhigen Situation (Alleinerziehend) und der beruflichen Situation abgelehnt. BR findet sie wichtig. 1 Datei

*Die Probandinnen sind der Autorin alle persönlich bekannt, da sie am Arbeitsort aufgesucht wurden und dieses vorher aufgrund von Arbeitszusammenhängen der Autorin als ver.di Gewerkschaftssekretärin bereits der Fall war.

Probandin **Gesundheit All** – Keine Kandidatur

Transkriptum

01. **Meine erste Frage warum Du nicht zu der letzten Betriebsratswahl kandidiert**
02. **wolltest. Erzähl doch bitte mal.**
03. Einfach weil ich deswegen, (.) weil ich finde, dass ich (.) dafür einfach nicht geeignet bin
04. **Woran machst Du das fest, dass Du nicht geeignet bist? Oder Dich nicht für**
05. **geeignet hältst?**
06. Ehm (.), ja weil ich einfach von diesen ganzen Paragraphen keine Ahnung habe.
07. **Ok. Traust Du Dir das einfach nicht zu wegen der Paragraphen, also wegen des**
08. **theoretischen Hintergrundes oder gibt es andere Gründen warum Du Dir das**
09. **nicht zutraust?**
10. Ja (1), ist vielleicht auch mal die Sache bei jemand anderem anzuecken.
11. *[Interviewpartnerin scheint hier sehr unsicher und ängstlich]*
12. **Ok. Könntest Du Dir denn vorstellen, trotzdem vorstellen, Kolleginnen und**
13. **Kollegen in einem solchen Gremium zu vertreten?**
14. Das schon, 'vertreten' schon ja.
15. **Und wann wäre die Schwelle überschritten? Wann würdest Du sagen „Jetzt muss**
16. **ich jetzt doch mal den Ring.“, „Muss ich mich doch mal durchboxen.“? Gibt es**
17. **da so eine Schwelle, also bis zu dem Zeitpunkt bist Du vielleicht noch ganz**
18. **gelassen und sagst, ok da kann ich noch mit leben und irgendwann bist Du total**
19. **sauer?**
20. Ja das stimmt, so würde ich das sagen.
21. **Das gibt also schon irgendwie doch, wenn es große Probleme gibt dann auch die**
22. **Möglichkeit dass Du für Dich herausfindest „Ja, jetzt ist es dran, jetzt aber los!“?**
23. Ja so sieht es aus.
24. **Könntest Du Dir denn vorstellen Dich in Paragraphen und so weiter**
25. **einzuarbeiten?**
26. Ja das schon.
27. **Denn da gibt es ja schon Qualifizierungsmaßnahmen.**
28. Ja.
29. **Hat der Grund, dass Du Dich nicht hast aufstellen lassen auch was mit Deiner**
30. **beruflichen und privaten Situation zu tun?**
31. Ja, privat hauptsächlich auch (.) ja auch beruflich.
32. **Also, was ist es denn privat oder beruflich?**
33. Beruflich, das ich hier ständig unter Druck stehe, wenn ich hier zum Beispiel Urlaub
34. Habe, vertritt mich keiner. Ich muss aber wiederum meine Kollegin nebenan vertreten,
35. wenn die Urlaub oder krank ist. Und dieses Arbeitsaufkommen hier ist echt enorm.

36. Die ambulanten OPs werden immer mehr, ja, und das ist gewaltig, dass man das immer
37. aufarbeiten muss, jedes Mal. Ich gehe jetzt ab Montag in den Urlaub und hab jetzt
38. schon wieder das Gefühl, ich kann gar nicht in den Urlaub gehen. Im Mai bin ich
39. schon zwei Tage vorher extra wiedergekommen, weil ich da keine Ruhe mehr hatte. Ja
40. das ist es auch.
41. **Das heißt also die Arbeit häuft sich an wann jedes Mal wenn Du nicht da bist, aus**
42. **welchen Gründen auch immer, wenn es Krankheits-, Urlaubs- ...?**
43. Ja, weil es einfach kein anderer macht. Und dann halt auch privat muss ich mich immer
44. sehr vieldurchboxen. Ich bin alleinerziehend.
45. **Ist ein Grund dafür, dass Du nicht kandidiert hast vielleicht auch dadurch,**
46. **dass Du alleinerziehend bist Betreuungsmöglichkeiten für Dein Kind haben musst,**
47. **wahrnehmen musst?**
48. Nein, das ist nicht so. Meine Tochter ist eigentlich jetzt schon groß genug. (1) Aber ja
49. ist halt trotzdem nicht so einfach.
50. **Und hat Dir der Betriebsrat oder hat Dir der Arbeitgeber mal angeboten Abhilfe**
51. **zu schaffen was diese Anhäufung von Arbeit angeht?**
52. Nicht wirklich. Also ich schreibe immer Mails an meinen Chef in XY-Stadt. Aber so
53. richtig kümmern tut er sich da nicht. Er verspricht immer mich heraus zu nehmen,
54. zumindest aus der stationären Abrechnung aber es passiert leider nichts.
55. **Und was sagt der Betriebsrat dazu? Hat es da mal eine Belastungsanzeige**
56. **gegeben?**
57. Ja, also es wird immer gesagt ich soll immer Mails schreiben. Immer die Lage
58. erklären, dass die ambulanten OPs immer liegen bleiben müssen.
59. **Ja.**
60. Aber mehr kann ich nicht machen.
61. **Ok, da ist also ist da kein Land in Sicht, sag ich mal. Da muss man zwar am Ball**
62. **bleiben und immer**
63. **sagen, das geht so nicht, aber wirklich Land in Sicht ist da offensichtlich nicht.**
64. mmmhh...
65. **Hat man Dir denn Qualifizierungsmaßnahmen angeboten? Also Du hast ja eine**
66. **Betriebsratsvorsitzende, hat die Dich angesprochen, und wollte die Dich haben**
67. **für den Betriebsrat also haben für eine Kandidatur, oder von wem bist Du**
68. **angesprochen worden?**
69. Ja, vielleicht mal.
70. **Und welche Argumente hat sie gebracht?**
71. Eigentlich hat sie mich nur gefragt ob ich kandidieren möchte.
72. **Hat sie Unterstützung angeboten? Also ihrerseits was dieses neue Feld angeht**
73. **wenn Du denn gewählt werden würdest? Oder hat sie Qualifikationen**
74. **angeboten?**

75. Nein. Aber ...
76. **Aber es war klar, dass es die dann geben würde, wenn es denn so wäre.**
77. Aber ich denke schon dass sie mich da unterstützen würde. Aber ich denke auch, dass
78. sie weiß, dass ich dafür auch nicht so geeignet wäre.
79. **Ok.**
80. Denke ich mal.
81. **Ja. Wenn wir jetzt mal ein Gedankenspiel spielen. Wenn wir uns vorstellen es**
82. **wäre alles prima. Wie müssten die Voraussetzungen denn sein für Dich persönlich,**
83. **damit Du kandidierst? Also ist ein reines Gedankenspiel. Muss man sich mal so**
84. **ein bisschen lösen. Wir sitzen ja jetzt an Deinem Arbeitsplatz, hier liegen eben**
85. **ganz viel Karten und alles ist abzurechnen und so weiter, keine Frage. Ja aber**
86. **angenommen man geht da mal raus und sagt dann so „Ja, wie müsste es denn sein**
87. **damit ich kandidiere? Denn eigentlich, würde ich es ja gerne tun und kann mir gut**
88. **vorstellen andere Kollegen zu vertreten.“.**
89. Also, ja erstmal müsste ich privat etwas zur Ruhe kommen. Also das an erster Stelle.
90. Denke ich mal, ja.
91. **Ok das steht an erster Stelle. Und dann folgt ja das Berufliche.**
92. Hmmm.
93. **Und das hatten wir ja gerade am Wickel.**
94. Hmmm.
95. **Denkst Du, dass die, wenn Du jetzt wieder überlegen würdest. Also angenommen**
96. **die Betriebsratswahl stünde wieder an, es wäre das Jahr 2014 und es wäre alles**
97. **um Dich herum etwas besser geworden. Würde dann die Qualität der**
98. **gewerkschaftlichen Betreuung, die hier im Hause ist, würde die eine Rolle spielen**
99. **wenn Du überlegen würdest zu kandidieren? Also die Gewerkschaft**
100. **ist ja dazu da um eine Serviceleistung zu erbringen. Also da ruft man an und sagt**
101. **„Hört mal zu, ich hab hier ein Problem, wie gehe ich denn da jetzt mit um?“ oder**
102. **„Habt ihr ne Schulung zu dem und dem, oder habt ihr ne Literatur zu dem und**
103. **dem, oder wie mache ich jetzt das?“ Also die sollen ja unterstützen, das ist ja**
104. **deren Aufgabe, und Du bist ja auch Mitglied also könntest Du ja auch anrufen und**
105. **könntest sagen, „So, bin hier Mitglied und ich brauch jetzt mal.“. Du könntest also**
106. **auch Forderungen stellen und würde Dich das beeinflussen wenn Du wüsstest, die**
107. **Qualität dessen, was da geliefert wird, ist gut oder ist eher schlecht, würde Dich**
108. **das beeinflussen wenn es darum geht ob Du für den Betriebsrat kandidierst**
109. **oder nicht?**
110. (2) Hmmm (1) Hmmm (2) *[verneint]*
111. **Würde Dich nicht beeinflussen?**
112. Nee.
113. **Nich?**

114. Nee.
115. **Also wenn Du jetzt gute Unterstützung bekämeest, wäre das Leben als**
116. **Betriebsräten möglicherweise etwas einfacher. Wenn die Qualität der**
117. **Unterstützung nicht so gut wäre, wäre das etwas schwieriger vielleicht. Und**
118. **darum diese Frage.**
119. (2) Hmmm ist schwierig zu beantworten, echt. Hmmm. (2) ((lacht)) Ich denk mal
120. wirklich, wenn ich nicht soviel um die Ohren hätte, würde mich das schon interessieren.
121. Wenigstens als Beisitzer, wenn ich da irgendwie helfen kann, wirklich.
122. **Gut, dann ich auch an meinem Leitfaden am Ende angekommen. Nichts desto**
123. **trotz kann es ja sein, dass ich da nicht alles angesprochen habe was Du mit der**
124. **Ablehnung der Kandidatur bei Dir persönlich verbindest. Wenn Du also noch**
125. **etwas hast, was Du gerne hinzufügen möchtest oder überhaupt sagen möchtest**
126. **dann darfst Du das gerne tun.**
127. mmmhh... vorerst möchte ich nichts zu sagen. ((lacht))
128. **Dann danke ich dir sehr herzlich, wir haben jetzt 10.56 Uhr und ich freue mich,**
129. **dass ich Dich interviewen durfte.**
130. Danke auch.

Probandin **Gesundheit BI** – BR-Mitglied

Termin	19.07.2010, 12:00 Uhr	
Dauer	Beginn: 12:15 Uhr	Ende: 12:39 Uhr

Bogen zur Erhebung der allgemeinen, persönlichen Daten der Probandin

Name des Unternehmens	Krankenhaus XX GmbH
Adresse	Bekannt
Telefon	Bekannt

Welche Frau habe ich vor mir?

Ansprechpartnerin/Befragte	Gesundheit BI*
Schulabschluss	Realschulabschluss
Familienstand	verwitwet
Alter	51
Anzahl der Kinder	2
Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung	Vollzeit
Kandidatur: ja oder nein	ja
Beisitzerin: ja oder nein	ja
Wahlamt/Führungsposition (stellv. Vorsitzende oder Vorsitzende): ja oder nein	nein
Arbeitsplatz/ Stelle	Leitende MTA Zentrallabor
Aufstiegs- od. Karriereaussichten in der normalen Beschäftigung: ja od. nein bzw. eher nicht/ vielleicht	Nein

Postskriptum: Sie hat fließend offen und ehrlich erzählt. Fühlte sich wohl dabei und gestikulierte in normalem Umfang, Interview in ihrem Büro.
Es war ihr besonders wichtig sich für ihren Arbeitsbereich einzusetzen, sie ist nicht von einem BR-Mitglied sondern von einem Kollegen gefragt worden, ob sie mit auf eine Liste möchte, um zu kandidieren, 2. Wahlperiode, BR ist wichtig! Würde wieder kandidieren. Informiert ihre Kolleginnen und Koll. in der Abteilung über alles, auch wenn es für sie als Führungskraft ggf. ungünstig ist, das umzusetzen oder für die Abteilung die mitzuteilenden Vorteile für die Koll. und Koll. ggf. zum Nachteil in ihrer Arbeit sind. Offener Umgang damit. 1 Datei

*Die Probandinnen sind der Autorin alle persönlich bekannt, da sie am Arbeitsort aufgesucht wurden und dieses vorher aufgrund von Arbeitszusammenhängen der Autorin als ver.di Gewerkschaftssekretärin bereits der Fall war.

Probandin **Gesundheit BI – BR-Mitglied**

Transkriptum

01. **Du bist ja in den Betriebsrat gewählt worden. Du bist da als Beisitzerin drin.**

02. **Du hast also dementsprechend kandidiert. Für mich ist dennoch nochmal**

03. **interessant warum Du Dich hast aufstellen lassen. Erzähl doch mal wenn Du**

04. **magst.**

05. Also ehm, das ist jetzt schon meine zweite Wahlperiode. Und vor vier Jahren, als ich

06. das erste Mal kandidiert habe, da war es so, dass bei zu dem Zeitpunkt in meinem

07. Arbeitsbereich, der hier ziemlich groß ist, wir sind hier im Zentrallabor über 30

08. Kolleginnen und Kollegen, hatten wir niemand, der in irgendeinem Gremium

09. außerhalb unserer Abteilung installiert war. Und von daher war es schon ziemlich

10. schwierig, den Kontakt nach außen zu haben. Und auch Einfluss zu nehmen auf

11. bestimmte Entscheidungen oder Vorgehensweisen. Und dann fand ich das ziemlich

12. wichtig. Dann bin ich angesprochen worden von jemand, der eine neue Liste

13. aufmachen wollte damals. Und da hab ich auch ganz kurz nur eigentlich überlegt, weil

14. ich auch mit meiner Vorgeschichte schon mehrere Sachen hatte, bei denen ich mich

15. engagiert hatte. Und von daher hab ich dann mich da weiter mit befasst.

16. **War das jemand aus dem Betriebsrat, war das ein Vertrauensmann aus einer**

17. **Gewerkschaft oder war es einfach „nur“ ein Kollege oder eine Kollegin die Dich**

18. **angesprochen hat?**

19. Es war ein Mitarbeiter hier aus diesem Haus, der bisher auch nicht aktiv war bei

20. diesen Dingen, aber wie gesagt sich jetzt im Rahmen der Betriebsratsarbeit einbringen

21. wollte.

22. **Bist Du in einer Vertrauensleutegruppe, in einer Gewerkschaft? Also es gibt hier**

23. **ja mehrere im Hause. Bist Du da aktiv oder gar nicht? Also, die Frage ist**

24. **eigentlich ob es einen Zusammenhang gibt zwischen der Kandidatur und dem?**

25. Nein die Kandidatur ist völlig unabhängig. Und ich bin inaktives Mitglied leider nur.

26. Also was heißt leider: das war meine Entscheidung so, weil irgendwo ist dann mal eine

27. Grenze, und ich hab für mich entschieden, der Betriebsrat hat den Vorrang und so eben

28. inaktiv.

29. **Das ist ja häufig so, dass Kollegen auch eben über den Weg gehen. Von daher**

30. **diese Nachfrage.**

31. Ja.

32. **Ja, nun bist Du ja im Betriebsrat. Denkst Du, dass die Qualität der**
33. **gewerkschaftlichen Betreuung, von welcher Gewerkschaft auch immer, positiven**
34. **Einfluss darauf hat, dass Kolleginnen kandidieren oder nicht kandidieren? Das**
35. **könnte ja vielleicht für Dich auch möglicherweise, neben der Gründen, die Du**
36. **bereits genannt hast, auch ein Grund sein, gewesen sein, dass Du sagst „Das ist**
37. **schon wichtig, da ne Unterstützung zu haben.“. Wie sieht das bei Dir aus? Siehst**
38. **Du da für Dich einen Zusammenhang oder eher nicht?**

39. Also für mich jetzt nicht. Weil meine Entscheidung in den Betriebsrat zu gehen war
40. völlig unabhängig von meiner Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Und eh wie es
41. jetzt mit den anderen Betriebsratsmitgliedern ist, die diese Gewerkschaftsunterstützung
42. haben, weiß ich nicht. Auf der anderen Seite bin ich auch immer recht dankbar, wenn
43. wir zurückgreifen können auf die Erfahrung und auch auf die Unterstützung der
44. Gewerkschaften. Und ja und dann bin ich natürlich auch immer auf der anderen Seite,
45. wie soll ich sagen, froh, dass ich dann Mitglied bin, wenn auch inaktives Mitglied
46. dieser Gewerkschaft, weil ich das ja dann doch ein bisschen rechtfertige, dass ich mir
47. indirekte Informationen schon wünsche.

48. **Kannst Du, das Ziel, was Du genannt hast, war ja das Du hier die Abteilung**
49. **vertreten wolltest, und Ihr in einem Gremium präsent sein möchtet, und**
50. **mitmachen möchtet, und mit entscheiden möchtet. Funktioniert das dann?**
51. **Kannst Du deine Ziele, Visionen, Motive, also kannst Du diese Dinge dort**
52. **umsetzen, oder ist das jetzt eher so, dass Du da zwar dabei bist im Betriebsrat,**
53. **aber, dass das sehr wenig mit Deinem Arbeitsplatz zu tun hat. Also gibt es da eine**
54. **Verknüpfung und kannst Du da was umsetzen?**

55. Also ehm, die Verknüpfung ist schon da, und die ist auch ganz deutlich da. Und das
56. haben wir auch immer wieder, haben wir in den letzten vier Jahren, im Betriebsrat
57. festgestellt. Es gab ja vor vier Jahren doch einen kleinen Wandel. So lange war es ja
58. schon ziemlich eingefahren, sag ich mal. Und vor vier Jahren kamen ja wesentlich
59. mehr neue Mitglieder rein. Und seitdem haben wir festgestellt, dass sich das ungemein
60. positiv hat ausgewirkt. Es sind wesentlich mehr Berufsgruppen vertreten. Und eh
61. obwohl die Pflege ja den Hauptanteil in unserem Bereich ist, aber trotzdem ist es

62. schön, dass, wir haben den ärztlichen Dienst mit drin, wir haben das Röntgen mit drin,
63. das Labor, und die Technik und EDV und diese Sachen. Das macht sich wirklich sehr
64. sehr gut bemerkbar bei der Arbeit. Weil wir befruchten uns gegenseitig und die
65. bekommen auch Hintergrundinformationen aus erster Hand sozusagen, die
66. man sonst nicht hätte. Weil jeder weiß aus irgendeinem Bereich was zu berichten. Dann
67. erledigen sich viele Dinge schon, beziehungsweise hat man irgend auch schon
68. Kenntnisse von irgendwelchen Dingen, die in Abteilungen so ein bisschen ablaufen,
69. und noch nicht öffentlich sind, aber das man schon weiß „da muss man ein Auge drauf
70. haben oder muss man Unterstützung geben“. Also das ist wirklich, sehe ich doch schon
71. als sehr sehr positiv an. Und da hab ich auch wirklich die Möglichkeit viel dann auch
72. von unserem Bereich beizutragen, Erklärungen abzugeben, beziehungsweise ja auch
73. Rat und Infos zu holen, wie man manche Sachen gestalten kann, sollte, muss.

74. **Zum einen ist ja ganz klar geworden, dass Du Expertin bist auf jeden Fall für**
75. **Deinen Bereich, keine Frage. Hast Du im Zusammenhang mit dem Einstieg in den**
76. **Betriebsrat, vor ja mehr als vier Jahren jetzt, und auch beim Weitermachen,**
77. **weiter dabei sein, hast Du da Schulungsmöglichkeiten, Qualifizierungs-**
78. **möglichkeiten wahrgenommen, und wirst Du Expertin für irgendeinen Bereich**
79. **werden oder bist Du das vielleicht schon?**

80. Also Schulungsmaßnahmen gab es. Das war auch sehr gut. Wir haben mit einem
81. Expertenmehrere Veranstaltungen gemacht, die Seminare, Aufbau Seminare und
82. Grundseminare und und und. Wir hatten auch Arbeitsrecht. Und also das war alles
83. wirklich gut und tat ja auch Not, weil man ja überhaupt keine Ahnung hatte ganz zu
84. Anfang. Und dann ja Expertin würde ich jetzt nicht sagen. Also ich hab in der
85. vergangnen Wahlperiode im EDV-Ausschuss noch mitgearbeitet um Betriebsvereinba-
86. rungen, die in Richtung EDV zielen, dann abzuschließen. Aber sonst halte ich mir das
87. doch ein bisschen frei, mich da vielfältig umzutun. Und ehm, was ich immer wieder
88. auch merke, dass ich, wie du schon sagst, ich bin jetzt zwar Expertin und kann alles
89. beitragen was unsere Abteilung betrifft, aber wiederum profitiere ich auch von den
90. anderen Mitgliedern, weil ich dann auch Einblick in ihre Abteilung erhalte, in ihrer
91. Arbeitsweise. Und kann hier unten teilweise auch für Verständnis werben, wenn dann
92. irgendwelche Zwistigkeiten sind. Das man sagt „Mensch die Pflege und meckert
93. wieder rum.“, macht und tut. Aber ich hab den Einblick und weiß dann eben auch und

94. das ist auch nicht einfach, und da gibt's Probleme und, wo es hängt und hakt und von
95. daher nehm ich das dann wiederum damit. Und kann da dann ich ein bisschen was
96. draus machen.

97. **Ja, Du hast kurz das Wort „Probleme“ genannt. Also gibt es was, dass Dir im**
98. **Gremium zu schaffen macht? Also wenn es was gibt, was macht Dir am meisten**
99. **zu schaffen? Und gibt es Probleme mit den Kollegen dort, oder mit dem**
100. **Arbeitgeber? Es zielt so darauf ab, dass es nicht ganz einfach ist möglicherweise**
101. **so eine Funktion zu haben. Und die ist ja mit viel Arbeit, viel Kraftanstrengung**
102. **und Problemen und so weiter verbunden. Ob es da so Widerstände gibt, wo Du**
103. **sagst „Oh ne das muss ich eigentlich nicht haben, aber das passiert und da muss**
104. **man eben durch.“, und naja so diese Richtung?**

105. Also zum zweiten Teil der Frage. Von Seiten des Arbeitgebers hab ich persönlich jetzt
106. hier keine Nachteile. Das hat mein früherer Chef, Professor XYZ, der hat mich auch
107. immer schalten und walten lassen. Wenn man da zur Sitzung musste, war ich eben weg
108. und er brauchte da auch nicht irgendwelche weiteren Infos. Er hat mir das alles einfach
109. so abgenommen. Jetzt seit anderthalb Jahren haben wir eine neue Chefärztin, und auch
110. da die hat sich jetzt damit abgefunden. Ich glaub, zum Anfang hat es ihr nicht so
111. gefallen. Weil ich ein Tag komplett hier raus bin. Ja na gut, da muss sie sich jetzt damit
112. abfinden. Sie hat nie etwas zu mir gesagt und mir da auch nie irgendwas verwehrt. Und
113. von Seiten meiner Kolleginnen und Kollegen hier, muss ich sagen, hab ich sehr großes
114. Verständnis. Die machen auch immer alles mit, dass ich teilnehmen kann an den
115. Sitzungen. Und da gibt es also auch gar keine Widerstände. Probleme im Gremium.
116. Also ich hab immer ein Problem, aber das sag ich dann auch ganz offen, ich hab immer
117. Probleme damit wenn manche Sachen ja so ausgewalzt werden, und wenn man
118. diskutiert und immer wieder diskutiert. Und jemand dann immer nur die Argumente
119. seines Vorgängers wiederholt und ehm, dass man da dann zu viel redet und vor allen
120. Dingen auch Sachen, wo man sich dann auch rein steigert, und auch irgendwelche
121. Spekulationen anstellt. „Wie verhalten wir uns wenn dies und das und was machen wir,
122. wenn das... aber vielleicht kommt ja auch das.“. Und dann, das kann ich nicht haben.
123. Und dann sag ich immer, „Entweder wir haben etwas Konkretes, oder aber wir warten
124. bis etwas ist.“. Es bringt doch jetzt nichts die Zeit damit zu vertut. Dafür ist die Zeit zu
125. kostbar. Und da bin ich dann schon. Ja und das kann ich nicht haben.

126. **Eine Frage zu einem ganz anderen Feld. Und zwar ob die Betriebsratstätigkeit**
127. **die Du wahrnimmst, ob Du da einen Einfluss empfindest auf die Vereinbarkeit für**
128. **Dich von Familie und Beruf? Ja ob Du da irgendwas wahrnimmst? Nimmst Du**
129. **das mit nach Hause? Hast Du Arbeitszeitverschiebungen dadurch? In die**
130. **Richtung geht das ja auch. Wie ist das mit dem Freizeitausgleich wenn sich da**
131. **was verschiebt? Das war Vollzeit genau.**

132. Also für mich macht es ein bisschen Umstände, weil ich meinen Dienstplan danach
133. richten muss. Also ich versuche schon immer zu den Sitzungen da zu sein. Und das
134. heißt für mich, ich bin zwar hier leitende MTA bei der Laborarbeit, aber ich mache
135. genauso den Bereitschaftsdienst und den Wochenenddienst mit, wie alle anderen auch,
136. und ehm. dass heißt für mich aber, dass der Montag oder der Dienstag für mich niemals
137. in Frage kommt für einen Nachdienst. Also das ist für mich dann schon immer ein
138. bisschen schon einschränkend. Ja. aber da bin ich eigentlich auch ganz konsequent, da
139. habe ich auch nie eine Ausnahme gemacht, weil dazu ist mir die Betriebsratsarbeit zu
140. wichtig. Ich denk mir, als ich mich damals entschieden habe daran teilzunehmen, dann,
141. ja dann muss ich das jetzt auch konsequent durchziehen. Das wird dir der stellv.
142. BR-Vorsitzende auch bestätigen. Ich bin diejenige, die ziemlich häufig immer zu den
143. Sitzungen geht und fehle ganz selten. Und ehm, das ist eben die Einschränkung, die ich
144. dadurch habe, dass es mir eben Problem macht den Dienstplan zu schreiben. Aber ehm
145. und nach Hause? Sicher sind auch einige Sachen, die wir diskutiert haben dann
146. vielleicht, wo ich dann nochmal ein bisschen so drüber nachdenke, wenn ich auf dem
147. Nach-Hause-Weg bin und dann nachher mir so meine Gedanken mache. Also ich gehe
148. nicht da oben raus und dann ist das für mich abgeschlossen.

149. **Aber Du kannst damit leben, dass das so ist. Also es ist nicht so massiv, das Du**
150. **Sagst, also Du bist zwar jetzt schon in der zweiten Wahlperiode, aber es ist eben**
151. **nicht so, dass Du sagst „ das geht gar nicht“?**

152. Nein nein. Also da bin ich hier von meinem beruflichen angespannt sein ganz andere
153. Dinge gewöhnt. Da bringe ich echte Probleme mit nach Hause, und denke dann auch
154. das Wochenende drüber nach. Aber Betriebsrat, da gehen mir nur immer so Sachen
155. durch den Kopf. Ich hab auch einen längeren Heimweg, so eine halbe Stunde, ich fahre
156. immer ne gute halbe Stunde. Und das ist für mich dann immer so die Zeit, wo ich
157. solche Probleme mir durch den Kopf gehen lasse, und oft fallen mir dann auch noch

158. irgendwelche Spontanlösungen ein oder Wege, die man dann vielleicht nochmal gehen
159. kann.

160. **Bringst Du frauenspezifische Themen ein? Das ist ja nicht das Minderheiten-**
161. **geschlecht in dem Betrieb sondern ihr seid ja das Mehrheitsgeschlecht. Aber**
162. **nichts desto trotz werden frauenspezifische Themen behandelt. Also mit dem**
163. **Kindergarten oder vielleicht auch Dienstplangeschichten, dass es da Spezifika gibt**
164. **oder so.**

165. Ja, wir diskutieren schon des Öfteren über Teilzeitbeschäftigung, dass das immer auch
166. gewährleistet werden sollte, könnte. Und in der Pflege ist es nicht ganz so. Da gibt es
167. manchmal Widerstände. Und da sind wir aber auch immer am Drehen und versuchen.
168. Und ehm was mir auch immer am Herzen liegt, wo ich dann auch immer einhake,
169. Ist, wenn es um Diskussionen bezüglich des Kindergartens geht. Weil ich einfach finde,
170. dass unser Kindergarten hier zu unflexibel ist. Die Zeiten sind überhaupt nicht für
171. einen Drei-Schicht-Betrieb akzeptabel. Wirklich furchtbar. Und eh ja, da ist ja der
172. stellv. Vorsitzende unser Verbindungsmitglied zum Kindergarten aber ich versuch da
173. auch schon immer, wenn da mal ne Diskussion ist, dann da auch ein bisschen
174. Einfluss zu nehmen und bin da auch vehement immer Verfechter von mehr Flexibilität
175. und anderen Zeiten. Und wir haben auch mal vor Kurzem einen Brief an den Klinikchef
176. geschrieben, da ging es um Sachen, die der Betriebsrat so vorschlägt, was man ändern
177. könnte, und da hab ich damals auch mit erwähnt, dass dieser Punkt mit aufgenommen
178. wird. Und das man ihm mal sagt, dass er dadurch ja ne größere Zufriedenheit bei
179. seinen Mitarbeitern erreicht und und und.

180. **Ja klasse. Würdest Du Dich wieder aufstellen lassen?**

181. Ja.

182. **Das ist schön. Und wie arbeitest Du daran, dass man Dich auch wiederwählt? Wie**
183. **arbeitest Du daran, dass Du in dieser Position bleibst? Sprich transportierst Du**
184. **Ergebnisse und ich sag jetzt mal keine geheimen Inhalte aus der Betriebsratssit-**
185. **zung auch in Deinen Arbeitsalltag hier?**

186. Also wenn ich dann wiederkomme und gerade auch Sachen sind, die uns hier betreffen.
187. Wenn es um irgendwelche gesetzliche Regelungen, oder irgendwelche neuen Richter-
188. sprüche, was weiß ich jetzt gerade, nochmal zusätzliche Urlaubstage für Bereitschafts-
189. dienste und solche Sachen, das bringe ich dann immer ganz brandaktuelle hier an

190. meine Kollegen. Und die sind da auch immer sehr dankbar für. Und vor allen Dingen
191. Sorge ich auch immer dafür, also ich verschweige nichts, was ich jetzt hier oben
192. erfahren habe und was denen zu Gute kommt, und wo ich jetzt hier als Vorgesetzte
193. dann denke „Oh Mist da schneidest du dir eigentlich ins eigene Fleisch.“. Also genau
194. das Gegenteil ist der Fall. Da gehe ich schon zu den Leuten hin und sag „Das steht dir
195. hier noch zu oder das müssen wir machen.“. Also von daher glaube ich auch das alle
196. von damals. Und ich hab auch bei der letzten Wahl hatten wir hier zum ersten Mal eine
197. ganz große Beteiligung bei der Briefwahl, was sonst niemanden sonst interessiert hat.
198. Ich sag ja dadurch, dass wir hier nie größeren Kontakt nach außen hatten über Jahre,
199. hat man immer gesagt „Ja, gut es ist Betriebsratswahl.“. Aber ich kann mich nie
200. erinnern, dass irgendjemand mal eine Briefwahl beantragt hat. Und dies Mal hatten wir
201. eine Liste, wo man sich eintragen konnte, die hat gar nicht gereicht. Ich musste noch
202. eine nachholen. Weil wirklich jeder daran interessiert war zu wählen.

203. **Könntest Du Dir denn beim nächsten Mal auch vorstellen eventuell im Betriebsrat**
204. **Eine Führungsposition zu bekleiden? Also sprich, den Vorsitz zu übernehmen**
205. **oder eine Stellvertretung? Also sowas zu machen.**

206. Nein. Das möchte ich nicht. Und zwar einfach aus Zeitgründen. As krieg ich nicht hin.
207. Ich werde hoffe ich jedenfalls noch viele Jahre hier leitende MTA sein und, wie gesagt,
208. das fordert mich schon arg, und da hätte ich nicht die Kraft. Weil das wäre auch mit
209. einer Freistellung verbunden, und das würde ich jetzt nicht machen. Dann würde
210. ich dann doch meinen Beruf den Vorzug geben.

211. **Würdest Du Dich dafür einsetzen, dass mehr Frauen sich aufstellen lassen? Also**
212. **Ihr seid ja die Mehrzahl Frauen in diesem Krankenhaus, gar keine Frage. Und es**
213. **sind ja im Verhältnis immer noch recht wenig Frauen im Betriebsrat.**

214. Im Moment kann ich dir noch nichts dazu sagen, ich weiß im Moment nicht wie unsere
215. Zusammensetzung ist. Ich da nichts zu sagen. Da müsste man mal nachgucken.

216. **Ich meine es könnten mehr Frauen sein.**

217. Das sind hier nur die Freigestellten. Aber das können wir gerne nochmal nachgucken.
218. Aber wir haben schon drei Männer drin, das ist richtig.

219. **Aber würdest Du eben auch Frauen ansprechen oder?**

220. Ja klar. Das würde ich schon tun.

221. **Gibt es noch was, was Du jetzt loswerden möchtest? Wo Du sagst „Das fehlt mir**

222. **da noch.“, oder „Das wollte ich Dir schon immer mal sagen“...**

223. Nein, eigentlich nicht. Also wie gesagt ich bin froh, dass wir immer noch auch auf

224. ver.di zurückgreifen können. Gut, hört sich jetzt blöd an, aber da beruhigt mich, da hab

225. ich dann so ne kleine Gewissensberuhigung, da ich bei verdi bin auch wenn ich nicht

226. aktiv bin, „Na gut da hast du auch ein Anrecht darauf, dass du dir mal ein paar

227. Informationen holen kannst. Du bist jetzt kein Schmarotzer der jetzt die Organisation

228. ausnutzt.“. Und weil es ist ja doch schon so, dass man manche Dinge dann, da ein

229. bisschen besser durchleuchten kann und den fachlichen Hintergrund bisschen besser

230. hat. Von ver.di, wenn man da die Unterstützung hat. Und die Fortbildungen sind ja auch

231. immer gut, die wir kriegen über ver.di. Und von daher denke ich mal das war es soweit.

232. **Alles klar. Dann bedanke ich mich sehr herzlich, dass Du die Zeit für mich**

233. **gefunden hast.**

234. Ja.

Probandin **Gesundheit CI** – BR-Vorsitzende

Termin	22.07.2010, 10:00 Uhr	
Dauer	Beginn: 10:05 Uhr	Ende: 10:40 Uhr

Bogen zur Erhebung der allgemeinen, persönlichen Daten der Probandin

Name des Unternehmens	Klinik XX GmbH
Adresse	Bekannt
Telefon	Bekannt

Welche Frau habe ich vor mir?

Ansprechpartnerin/Befragte	Gesundheit CI*
Schulabschluss	Realschulabschluss
Familienstand	verheiratet
Alter	50
Anzahl der Kinder	Keine (Ehemann mit Mehrfachbehinderung in Erwerbsunfähigkeit)
Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung	Vollzeit
Kandidatur: ja oder nein	ja
Beisitzerin: ja oder nein	nein
Wahlamt/Führungsposition (stellv. Vorsitzende oder Vorsitzende): ja oder nein	Voll freigestellte BR-Vorsitzende
Arbeitsplatz/ Stelle	s.o., Anästhesie Fachpflegerin, Intensivschwester
Aufstiegs- od. Karriereaussichten in der normalen Beschäftigung: ja od. nein bzw. eher nicht/ vielleicht	ja, sie wäre vor der Freistellung als nächste Kollegin dran gewesen, eine Leitungsstelle zu übernehmen.

Postskriptum: Die Kollegin freute sich über meinen Besuch und das Interview, unterstützte gerne und gab gerne Auskunft. Interview in ihrem BR-Büro. Gestikulierte normal, lachte auch während des Interviews. Sie hätte mir gleich drei Kolleginnen für meine Befragung vermitteln können – kein Problem. Sie ist gewerkschaftlich sehr aktiv, war im PR und ist jetzt im BR Vorsitzende. Das Interview ist sehr aussagekräftig. 1 Datei

*Die Probandinnen sind der Autorin alle persönlich bekannt, da sie am Arbeitsort aufgesucht wurden und dieses vorher aufgrund von Arbeitszusammenhängen der Autorin als ver.di Gewerkschaftssekretärin bereits der Fall war.

Probandin **Gesundheit CI – BR-Vorsitzende**

Transkriptum

01. **Warum hast Du Dich für die Betriebsratswahlen irgendwann mal aufstellen**
02. **lassen? Kannst Du Dich daran noch erinnern? Das ist bestimmt schon lange her.**
03. Ja, es ist genau 12 Jahre her. Und ich kann mich noch sehr lebhaft daran erinnern.
04. Ich war damals schon im damaligen Personalrat. Und der Personalrat tagte alle vier
05. Wochen. Wir bekamen alles nur im Nachhinein mit. Und unser Personalrats-
06. vorsitzender der damalige, sah es überhaupt nicht ein, sich an irgendwelche Gesetze
07. und Vorgaben zu richten. Die Arbeit vor Ort wurde damals schon immer dichter in der
08. Arbeitsdichte, die Überstunden nahmen zu, und es hat sich im Prinzip kein Mensch
09. interessiert, wie es den Mitarbeitern vor Ort ging. Die Aufträge die der Kollege in der
10. Sitzung bekam, wurden nicht von ihm abgearbeitet. Und irgendwann stellte sich dann
11. die Frage, nachdem wir alle ziemlich unter Druck standen und das auch nicht mehr
12. aushielten, wer stellt sich denn als Alternative zur Verfügung. Und da stand ich dann
13. vor der Frage „Übernimmst du das und gibst du deinen Job auf, den du ja gerne
14. machst?“ oder „Übernimmst du die Verantwortung und meckerst nicht nur sondern
15. handelst auch?“. So, und dann hab ich mich natürlich dann für das Handeln entschieden,
16. weil so konnte es aus unsere Sicht nicht weitergehen. Ich bin dann gleich als bei der
17. nächsten Wahl als Betriebsratsvorsitzende, es war gerade der Umschwung auch die
18. Umwandlung von der öffentlichen Träger zur gemeinnützigen Trägerschaft vollzogen
19. worden, bin dann auch als Betriebsratsvorsitzende dann gleich gewählt worden, und
20. habe dann die Hosen doch sehr sehr voll gehabt erstmal. So ein bisschen Angst vor der
21. eigenen Courage.((lacht))
22. **Das glaube ich. Welchen Arbeitsplatz, hast Du für die Freistellung, für die volle**
23. **Freistellung Deiner Vollzeitstelle aufgegeben? Also vorläufig unterbrochen.**
24. Ich bin Fachschwester für Anästhesie und Intensivmedizin und war in der Anästhesie
25. hier in der Klinik tätig.
26. **Dann hättest Du durchaus noch eine Leitungsposition irgendwann mal bekommen**
27. **können.**
28. Auf jeden Fall, das ist gar nicht soweit, weil ich die nächste auf der Liste, der
29. Jahresliste stand.

30. **Ok. Ja wie kam das denn nun genau dazu, dass Du Dich hast aufstellen lassen?**
31. **Bist Du angesprochen worden? Hast Du für Dich selbst gesagt „So da muss jetzt**
32. **was passieren!“? Also ein bisschen was hast Du ja anklingen lassen vorhin. War**
33. **auch vielleicht wichtig oder spielte es vielleicht eine Rolle, dass hier**
34. **Gewerkschaften oder eine Gewerkschaft im Haus aktiv war? Es gab offensichtlich**
35. **einen männlichen Betriebsratsvorsitzenden. Hat der Dich angesprochen? Also wie**
36. **kam das jetzt nun dazu?**
37. Also, ich hatte zuvor, bevor ich hier in der Klinik anfang, im dem ehemaligen Kreis-
38. krankenhaus in einer anderen Stadt gearbeitet, war da schon im Personalrat und die
39. Kliniken haben damals schon relativ eng zusammengearbeitet. Die Klinik in der
40. anderen Stadt hat dann eine Vollprivatisierung damals vollzogen. Ich glaube es war
41. 1993 ungefähr zu den XY-Kliniken und da war ich als Gewerkschafterin sehr aktiv
42. gewesen, zusammen mit dem Gewerkschaftssekretär, haben wir es erreicht, dass wir
43. ein Sondermodell hatten, und es war dann hinterher ein Personalbetriebsrat. Es waren
44. dann mehrere Betriebsräte und Personalräte in einem Gremium als Übergangslösung
45. und, das hat die Kollegen hier scheinbar schon sehr überzeugt. Also mein Ruf ist mir
46. vorausgeeilt. Denn hat mein Mann hier gearbeitet. Mein Mann ist schwerbehindert. Er
47. ist blind und schwerhörig, und deswegen er kam nicht mehr allein zur Arbeit.
48. Deswegen musste ich mich dann beruflich umorientieren und habe dann, als hier
49. die Stelle in der Anästhesie frei wurde, die Stelle übernommen. Und hatte mich dann
50. auch weil Personalratsarbeit war schon immer so ne Überzeugung, nach der Erfahrung
51. mit der Privatisierung in Ort XYZ, ja noch mehr als sonst, merkte ich auch, dass es
52. eigentlich eine politische Sache war, hab ich mich hier auch gleich wieder aufstellen
53. lassen und bin dann schon reingewählt wurden. Aber dann ohne Vorsitzende erstmal.
54. **Gab es da eine Konkurrenz kandidatur bei der Wahl der Vorsitzenden oder des**
55. **Vorsitzenden? Also musstest Du Dich gegen einem Mann oder eine Frau**
56. **durchsetzen?**
57. Ja, gegen einen Mann. Also der alte, in Anführungszeichen der vorherige Personalrats-
58. vorsitzende hatte sich natürlich wieder zur Wahl gestellt und war auch überzeugt die
59. Wahl zu gewinnen.
60. **Ja. Traute man Dir denn das Amt bedenkenlos zu oder gab es viele Zweifler?**
61. **Also Dich persönlich in Teilen ausgenommen?**

62. Also, Dreiviertel haben mir es zugetraut und ein Viertel nicht. Aber diese Mengen-
63. aufteilung war mir vorher nicht bewusst. Also ich bin bearbeitet worden „Mach das, du
64. bist engagiert, du kannst das.“. Aber mir war anfangs noch nicht ganz, ich war von mir
65. selber nicht so ganz überzeugt ob ich es denn auch wirklich schaffe.

66. **Das heißt also, Du warst vorher gewerkschaftlich sehr aktiv und dementsprechend**
67. **hast gemerkt, politisch ist das wichtig hier etwas zu machen, und im**
68. **Betriebsrat beziehungsweise im Personalrat dafür aktiv zu sein. Würdest Du**
69. **sagen, dass die Mitarbeit in der Gewerkschaft vielleicht oder eben**
70. **Gewerkschaften, wie auch immer, bei Vertrauensleuten, wenn es sie hier im**
71. **Betrieb gibt, dass es wichtig war für Deine Betriebsratsarbeit, Personalratsarbeit**
72. **und Fortkommen im Betriebsrat.**

73. Ja, absolut. Vorher, in Ort XYZ, hatte ich noch einen Gewerkschaftssekretär, da war
74. ich nicht zufrieden. Also das hängt sehr damit zusammen, wie diese Personen ihr Amt
75. ausfüllen. Mit dem früheren Kollegen, danach mit dem neuen Kollegen, der für uns
76. dann Gewerkschaftssekretär war, habe ich unumschränkte Hilfe bekommen, jegliche
77. Unterstützung, die ich benötigt habe, kam auch. Das war wirklich, da bin ich
78. rundum zufrieden mit. Muss ich wirklich sagen. Leider hab ich es noch nicht
79. geschafft, so meine Kollegschaft davon zu überzeugen. Also wir haben so einen Stand,
80. so einen Organisationgrad von ja 307 Mitarbeitern, davon sind 70 ungefähr in der
81. Gewerkschaft organisiert und dann kommen noch ein paar Kollegen aus dem
82. Marburger Bund. Also da wäre noch Verbesserungspotenzial, um das mal vorsichtig zu
83. formulieren.

84. **Naja gut. Aber Du siehst das ja offensichtlich auch als Dein Thema an, da dann**
85. **aktiv zu sein. Weißt Du, ob es vor Dir mal eine Betriebsratsvorsitzende oder einen**
86. **weiblichen Stellvertreter gab? Oder bist Du quasi die Erste in so einer**
87. **Führungsposition?**

88. Ich bin die Erste hier in Ort XYZ. Also vorher waren's grundsätzlich nur Männer
89. Vorsitzende und dadurch, dass damals noch die Aufteilung war, angestellte Arbeiter,
90. waren fast immer auch die Stellvertreter immer Männer gewesen, weil der
91. Arbeiterbereich, fast durchgehend hier in den Kliniken zumindest, männlich besetzt
92. war.

93. **Hast Du Schulungsangebote wahrnehmen können, die Dir den Einstieg in ja**

94. **damals die Personalratsarbeit, aber nach der Rechtsformänderung auch in die**
95. **Betriebsratsarbeit, den Wegerleichtert und Dich vielleicht sogar Expertin**
96. **gemacht haben auf einigen Gebieten? Als Betriebsratsvorsitzende bist Du ja**
97. **Expertin auf vielen Gebieten, gar keine Frage, und Du bist ja auch im**
98. **Aufsichtsrat. Also von daher ist das ja schon ein weites Feld auf dem man sich**
99. **dann fortbilden muss und fortgebildet hat. Ja gibt es da was? Hast Du da was**
100. **wahrgenommen? Hast Du da was gemacht?**

101. Ja. Also Seminare habe ich vielfältige besucht. Von Betriebsverfassungsgesetz 1 das ist
102. ja klar und Arbeitsrecht bis hin zu Mobbingseminaren, Auslage- und Sozialplangestal-
103. tung. Also das ganze Feld was da notwendig ist, um für die reguläre Betriebsratsarbeit
104. zu benötigten Seminare, die habe ich auch alle besucht.

105. **Gibt es was, dass Dir als Vorsitzende im Gremium sehr zu schaffen macht? Also**
106. **gibt es Probleme mit den Kolleginnen und Kollegen? Oder ist im Gremium alles**
107. **gut? Also ich frag das wegen eventueller Außenwirkung, denn das kann ja**
108. **durchaus abschreckend wirken wenn immer, ich sag jetzt mal salopp, Krach und**
109. **Lärm ist. Das man das mal hat, ist ja sicherlich normal. Aber wie ist das?**

110. Also bei uns ist es so, dass wenn Not am Mann ist, halten wir alle zusammen
111. wie Pech und Schwefel, intern kloppen wir uns manchmal wie die Kesselflicker, darf
112. man mal so sagen. Das Problem, was ich auch von vielen anderen Kollegen,
113. Gremiumskollegen höre, außerhalb unseres Hause, ist ähnlich wie bei uns, wir haben
114. Ungefähr vier aktivere und fünf passivere Kollegen. Da wünsche ich mir, also da gibt
115. es keine Reibungspunkte. Aber da wünsche ich mir manchmal ein bisschen mehr
116. Engagement, damit ich nicht das Gefühl habe „Ich hab das jetzt den Kollegen
117. übergestülpt und die nicken das nur ab, weil ich ein netter Mensch bin, oder weil sie
118. wird das schon gemacht haben, weil sie bereitet sich immer gut vor.“. Sondern, dass das
119. auch so aus der eigenen Erarbeitung und eigenen Überzeugung heraus kommt. Das,
120. glaube ich, ist aber in der Betriebsöffentlichkeit nicht so bekannt. Das sind reine
121. interne.

122. **Gibt es viele Probleme mit dem Arbeitgeber, gerade hinsichtlich dessen, dass**
123. **Kolleginnen und Kollegen, die im Betriebsrat sind ja durch andere Kolleginnen**
124. **und Kollegen vertreten werden müssen, weil sie eben eventuell so häufig in**
125. **Gremien- und Betriebsratssitzungen sind? Wir das hier akzeptiert oder führt das**

126. **zu vielen Reibungen? Wie ist das?**

127. Also Reibungen sind sehr groß. Unserer Geschäftsführung spielt da wohl irgendwie
128. ne Sonderrolle, weil sie hört das Problem intensiv interessiert an, sie sagt auch „Ja ja,
129. sie haben Recht, dann sorgen sie doch bitte dafür, dass die Kollegen auch
130. rauskommen.“. Die Sitzungen sind bekannt. Regelmäßig montags um 14:00 Uhr
131. findet die Sitzung statt. Regelmäßig gibt es Reibungspunkte. Und diese
132. Reibungspunkte werden immer extern von der Geschäftsführungsseite aus gesehen.
133. „Dann sollen sie sich doch eben kloppen. Dann soll das Betriebsratsmitglied doch
134. sehen wie es klarkommt.“ So erscheint es zumindest uns weil es wird da nicht
135. eingegriffen und gesagt „Bitte berücksichtigt im Dienstplan ne das die Kollegin X am
136. Montag nicht zum Spätdienst eingetragen wird.“, zum Beispiel. Es wäre möglich das
137. ganz gut planen zu können aber das läuft und besondere Reibungspunkte gibt es da in
138. der OP-Abteilung. Weil da ist immer plötzlich und unerwartet Montag, der bricht
139. einfach so herein.

140. **Nanu.**

141. So ähnlich wie plötzlich und unerwartet Weihnachten kommt.

142. **Ja es ist ja bald auch wieder soweit. Denkst Du, dass diese Art des Umganges mit**
143. **der Freistellung, die ja eigentlich gesetzlich geregelt ist, dass das problematisch**
144. **ist, wenn Ihr auf der Suche seid nach neuen Kolleginnen oder eventuell auch**
145. **Kollegen für den Betriebsrat?**

146. Ja.

147. **Spielt das ne Rolle?**

148. Ja. Also ich glaube schon, dass die Kollegen genau wissen, wie sie auch mit Betriebs-
149. ratsmitgliedern umgehen. Sie einerseits die Arbeit des Betriebsrates schätzen
150. aber auf der anderen Seite die Konflikte, die sie selber auch manchmal schüren, nicht
151. selber ertragen wollen. Also wir haben Besetzungen von zwei examinierten Kräften pro
152. Schicht. Wenn das so vorgeplant ist, ist eigentlich wirklich, dass der Kollege, eh
153. Betriebsratskollege nicht an der Sitzung teilnehmen kann. Und da möchte man doch
154. lieber unauffällig bleiben und dann nicht derjenige sein, der jetzt die Arbeit verlässt
155. und den armen Kollegen allein stehen lässt. Obwohl das Problem ja woanders liegt mit
156. der Freistellung.

157. **Denken die Kolleginnen und Kollegen vielleicht auch, dass sie Nachteile erleiden**

158. **wenn sie ja aus dem Dienst herausgehen und im Betriebsrat mitarbeiten?**

159. Ja.

160. **Karrierenachteile oder in der Behandlung in der späteren?**

161. In der Behandlung. Also Nachteile in beruflicher Hinsicht weniger. Aber Nachteile

162. in der Kommunikation mit den Kollegen. Und möglicherweise keine Aufstiegs-

163. möglichkeiten. Wenn man erhofft, eine Leitungsposition einzunehmen, dass das

164. möglicherweise ihnen schadet, wenn sie denn im Betriebsrat sind. Obwohl bis jetzt

165. diesbezüglich noch keine Erfahrungen vorliegen. Also ich hab es noch nicht erlebt,

166. dass ein Betriebsratsmitglied nicht Leitung geworden ist, weil er im Betriebsrat war. Es

167. gibt vorher immer die Schaumschlägereien, aber letztendlich hat man das noch nicht

168. zugrunde gelegt wenn einer aufsteigen wollte.

169. **Nun mal wieder ein Stückchen zurück. Hast Du, als Du den Betriebsratsvorsitz**

170. **übernommen hast, Unterstützung gehabt von alten Hasen, alten Häsinnen, sag ich**

171. **mal, die schon länger dabei waren? Also Du bist ja auch schon lange Zeit dabei**

172. **gewesen, aber hast Du von Deinem Vorgänger auch trotz Kampfkandidatur,**

173. **hast Du vielleicht Unterstützung erfahren? Oder war das eher schwierig?**

174. Es war mehr als schwierig. Ich habe zunächst den Betriebsrats-PC entfernt bekommen.

175. Das hat der Kollege dann in seinen Arbeitsbereich gestellt bekommen, mit sämtlicher

176. Software ((lacht)), Betriebsratssoftware wohlgemerkt beziehungsweise damals

177. Personalratssoftware, die da drauf gespielt war, wurde alles entfernt. Das Betriebsrats-

178. büro war auf dem Verwaltungsflur. Ich wurde geschnitten in der Verwaltung, weil der

179. Kollege ganz stark, die Verwaltung war damals ganz stark arbeitgeberseitig orientiert

180. und der Kollege hat sich da sehr gut integriert. Und da wurde ich erstmal geschnitten.

181. Und dann hab ich tapfer durchgehalten, Forderungen gestellt, entweder den gleichen

182. PC oder einen neuen PC mit der gleichen Ausstattung zu bekommen und nach zwei

183. Wochen ist dann der Verwaltungsleiter gekommen, hat gesagt „wollen wir nicht

184. Frieden schließen, es war doch eine demokratische Wahl“. Ich sagte „ ich hab mit

185. ihnen keinen Krieg, ich merke nur von außen, dass da mir die Widerstände entgegen-

186. kommen und ich versteh das gar nicht warum“.

187. **Ja, das war ja dann nicht einfach. In diesem Krankenhaus ist es ja so, dass die**

188. **Frauen deutlich in der Mehrheit sind.**

189. Ja.

190. **Werden frauenspezifische Themen behandelt? Also macht man sich Gedanken**
191. **um Teilzeitbeschäftigung, um Jobsharing, um Kindergarten oder Hortplätze,**
192. **um Frauenförderung, um Gleichstellung, um Chancengleichheit? Also irgendwie**
193. **aus dem Bereich. Gibt es da Themen, die Ihr im Betriebsrat behandelt, und**
194. **werden die dann auch da, ich sag mal, erfolgreich in Anführungsstrichen**
195. **diskutiert? Also mit irgendeinem Ergebnis nach Möglichkeit für die Frauen, die**
196. **hier arbeiten?**

197. Also wir versuchen, wir sind da immer am Ball, Teilzeitbeschäftigung zu fördern. Wir
198. haben einen sehr hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen. Allerdings ist die
199. Flexibilität für Frauen nicht sehr groß trotz der Freizeitarbeit. Also Frauen haben
200. häufig ja das Problem, wenn sie Kinder in den Kindergarten bringen wollen, dass
201. der Kindergarten fängt erst um 8:00 Uhr oder 7:00 Uhr an aber Schichtbeginn ist 6:00
202. Uhr. Und durch diese extrem dünne Personaldecke, früher war das noch besser
203. möglich, durch diese dünne Personaldecke wird es jetzt immer schwieriger
204. Kolleginnen Dienstzeiten anzubieten von 8:00 bis 12:00 Uhr. Ne weil da im Prinzip die
205. originäre Arbeit, die jetzt am Patienten zu verrichten ist, schon gelaufen ist.
206. Wir haben Extraverträge na so sagen wir bei zehn Kolleginnen ungefähr. Die haben
207. einen Vertrag von 8:00 bis 12:00 Uhr. Wir versuchen sie dann auch in Bereichen
208. einzusetzen, wo, zum Beispiel in Ambulanzen, die einfach später anfangen, dass das
209. überhaupt kein Problem ist. Aber zwischendurch gibt es immer mal wieder Reibereien.
210. Der Arbeitgeber ist bemüht, aber es ist nicht immer von Erfolg gekrönt, sagen wir es
211. mal so. Also grundsätzlich besteht da ne Offenheit drüber. Aber wir haben dennoch
212. gesagt weil durch die Personalreduktion eben dieses Problem entsteht mit der
213. Kinderversorgung, und dass häufig Kollegen aus ihrer Freizeit heraus wieder
214. einspringen müssen, wegen einer Erkrankung eines Kollegen. Dass sie von heute auf
215. morgen gucken müssen, „Wie ist die Versorgung der Kinder oder pflegebedürftiger
216. Angehöriger, kommt jetzt auch immer mehr, eh dann gewährleistet, und wie kriege ich
217. jetzt eine Betreuungsperson her?“. Da wir gesagt haben, wäre es nicht möglich einen
218. Betriebskindergarten eh zu installieren. Das war zu teuer. Das scheiterte eben an dem
219. Geld und dem Budget, was zur Verfügung steht. Aber auch so Kooperationen, das war
220. das, was wir angeboten haben oder angestoßen haben, Kooperationen mit kirchlichen
221. Trägern oder sozialen Trägern, wie der Wohlfahrtsverband. Das lies sich scheinbar

222. nicht verwirklichen. Da haben sie gesagt, dass sie da was versucht haben. Aber wir
223. haben's letztendlich nicht gesehen und es ist zu keinem Ergebnis gekommen.

224. **Und wie sieht es aus mit, ich sag jetzt mal, Stationsleitung, also ja unterem,
225. mittlerem Management und Teilzeit? Geht das hier im Hause?**

226. Ja, das geht. Ja das wird recht, also da bin ich Recht zufrieden mit. Mit wenigen
227. zufrieden. Aber das ist zufriedenstellend. Am Anfang war das so, dass sie noch gesagt
228. haben, Stationsleitung nur werden kann, wenn man vollzeitbeschäftigt ist. Aber seit
229. auch gut zehn Jahren ist das Problem gelöst. Also wir haben mehrere Stationsleitungen,
230. die auch teilzeitbeschäftigt sind.

231. **Wir denn dann der Stationsleitungsposten aufgeteilt, zwischen mehreren
232. Kollegen? Also so eine Art Job-Sharing?**

233. Nein.

234. **Nein, wird nicht. Also wird nur in Teilzeit ausgefüllt.**

235. Ja genau. Na also weil man sowieso eine Rangfolge hat, Abteilungsleitung,
236. Stellvertretende Abteilungsleitung. Bei dieser Personaldünne ist es sowieso so, dass
237. oftmals beide weg sind. Und dann wird die Station von einer Schichtführerin
238. dann übernommen. Also da lassen sie eine weitere Führungskraft dann auch nicht zu,
239. weil das wieder finanzielle und wieder wirtschaftlich Auswirkungen hat.

240. **Nun wieder mal eine Frage zu Dir. Und zwar ist es Dir möglich Privat- und
241. Berufsleben strickt zu trennen, oder nimmst Du Arbeit gedanklich oder vielleicht
242. auch tatsächlich in Papierform Sachen mit nach Hause?**

243. Ja, also das kann ich nicht ganz strickt trennen. Da ist leider die Krankenschwester
244. immer noch in mir. Man kann es schlecht abgrenzen, weil man von der Struktur her
245. sich verpflichtet fühlt und ja ne gewisse dienende Rolle eben hier einnimmt. Das
246. scheint irgendwie fest verankert zu sein in meinem Charakter, wie im Charakter meiner
247. Kollegen. Und wenn etwas Belastendes ist, wie Kündigungsverfahren etc., und ich
248. schaffe das hier arbeitstechnisch nicht hier während meiner Arbeitszeit, dann mache
249. ich das auch teilweise zu Hause. Und im Notfall, diesen Anspruch habe ich ja auch, ich
250. konnte in meinem Beschwerdefall auch meinen Gewerkschaftssekretär ja auch privat
251. auf dem Handy erreichen, das fand ich so angenehm, dass ich das auch den Kollegen in
252. so einer Situation dann auch anbiete. Weil ich denke, dass muss dann sein wenn der
253. emotionale Stau, die Angst zu groß ist, dann braucht man unbedingt jetzt die Hilfe.

254. **Und hat das, welche Auswirkungen hat es auf Dein ja, auf Dein Privatleben? Also**
255. **überhaupt die Betriebsratstätigkeit. Hat die Einfluss auf Deine Vereinbarkeit von**
256. **Familie und Privatleben oder Familie und Beruf?**

257. Ja. Also es sind schon Phasen, dadurch, dass mein Mann mehrfach behindert ist, hat er
258. einerseits den Eindruck, ich entspannter als bei meinem vorherigen Beruf.

259. Komme ich nach Hause und es ist ne reguläre Arbeit, das ist das was er als positiv
260. empfindet. Wenn es ihm aber nicht so gut geht, weil es ist ja immer Phasen

261. unterworfen, da ist es doch auch so, dass er sagt „Und schonwieder ruft man aus dem
262. Krankenhaus an, und kannst du das nicht abstellen.“ und „Immer bist du für andere da
263. nur nicht für mich.“, und ne „Nie bist du da.“, obwohl man gerade vor ihm sitzt. Das

264. sind aber ganz typisch für Leute, die chronisch krank sind, oder, dass man dann den
265. aktuellen Druck dann eben viel viel stärker sieht, als es dann real tatsächlich ist. Also
266. da gibt es schon manchmal so ein bisschen Konfliktpotenzial.

267. **Aber er scheint das ja zum Glück zu meistern.**

268. Ja, und er befürwortet, er unterstützt das vom Prinzip auch. Ja das ist genauso, er ist
269. gewerkschaftlich immer noch organisiert, obwohl er Erwerbsrente bezieht, aber er
270. schimpft natürlich auch auf die Gewerkschaft. Irgendwo muss man ja ein Ventil haben.

271. **Ja. Häufst Du viele Überstunden an? Bist Du in der Lage Arbeitszeitverschiebung**
272. **in Form von Freizeitausgleich zu nehmen? Wie ist das mit der Arbeitszeit bei Dir?**

273. Ja. Also ich häufe maximal 30 Überstunden an. Ich bin dann immer, ich achte da auch
274. drauf, dass ich die regelmäßig auch wieder abbaue. Weil die Inanspruchnahme
275. ist tatsächlich auch phasenweise. Es gibt Phasen, da läuft alles auf einmal auf, weil die
276. Geschäftsführung mal wieder Umstrukturierungen plant oder ähnliches, und dann gibt
277. es aber wieder Phasen, wo es ein bisschen in ruhigeren Gewässern verläuft, so dass man
278. tatsächlich auch Freizeitausgleich nehmen kann. Also da bin ich in der privilegierteren
279. Situation als meine Kolleginnen vor Ort, die teilweise 100, 200, 300 Überstunden
280. haben. Als Teilzeit. Ja.

281. **Habt Ihr keine Dienstvereinbarung zum Thema „Arbeitszeiten“, mit einem**
282. **Ampelmodell?**

283. Wir haben...

284. **Oder was habt ihr da?**

285. Wir haben eine Betriebsvereinbarung die genau ausschließt. Die Überstunden kommen

286. dadurch zu Stande, dass die Kollegen immer vollschichtig einspringen müssen, wenn
287. Kollegen krank sind. Überstundenanordnungen sind grundsätzlich nur Krankheitsfälle.
288. Angeblich ist die Krankheitsrate nicht höher als üblich. Aber die Überstunden-
289. anordnungen zeigen eigentlich etwas anderes, und dadurch kumuliert das. Es kann auch
290. nicht abgebaut werden, weil wenn da eine Kollegin im Urlaub ist oder Freizeit-
291. ausgleich nimmt, dann muss der andere schon wieder einspringen.
292. Also deswegen verweigern wir uns auch einem Arbeitszeitkonto, was wir ja
293. Grundsätzlich befürworten würden. Aber der Arbeitnehmer hat hier überhaupt keine
294. Freiheit über sein eigenes Stundenkontingent zu verfügen. Wenn der jetzt sagen würde
295. „Und ich nehme jetzt 30 Überstunden und dann bin ich weg.“, dann ginge das nicht. Er
296. wäre dermaßen dem Druck der Kollegen ausgesetzt und natürlich auch dem
297. Arbeitgeber, der dann hinterher sagt „Ja die Patientenversorgung ist nicht
298. gewährleistet.“. Und schon steht eine Krankenschwester stramm.
299. **Ja natürlich. Dann gehört das Frei nicht ihr obwohl ihr das eigentlich rechtlich**
300. **gehört. Obwohl sie ja auch „nein“ sagen darf.**
301. Genau. In diesen Konflikt, den halten die Kollegen in der Regle der Fälle nicht aus.
302. Und deswegen sagen wir „Das kommt gar nicht Frage.“, weil das Modell, was der
303. Arbeitgeber mal vorgestellt hatte, hat dann beinhaltet, dass die Überstunden nach
304. einem Jahr oder anderthalb Jahren, ich weiß es nicht mehr, dann verfallen würden.
305. Und da haben wir gesagt „Nein, das kommt überhaupt nicht in Frage, weil sie geben
306. denen ja gar nicht die Möglichkeit, den Freizeitausgleich zu nehmen.“.
307. **Ja würdest Du Dich wieder aufstellen lassen? Und wenn ja warum? Und wenn**
308. **nein warum nicht?**
309. Ja also ich bin neu gewählt worden, also ich habe mich neu aufgestellt. Ich würde mich
310. auch ein weiteres Mal aufstellen lassen, weil ich die Brennpunkte hier sehe. Es ist noch
311. nicht alles abgearbeitet, oder es sind Themen die ständig wieder auf der Tagesordnung
312. stehen wo ich meine „ wenn ich jetzt noch ein bisschen länger hier da bin und am Ball
313. bleibe, dann schaffe ich das irgendwann auch und wenn es 16 Jahre dauert“. Doch das
314. ist so der Ansporn für mich da auch weiterhin tätig zu sein. Also ich bin da nicht müde
315. sondern ich bin da so der kleine Terrier, der so lange an seinem Opfer bleibt, bis er es
316. auch hat.
317. **Ja das ist ja sicherlich auch das, was Du tust um in dieser Betriebsratsposition zu**

318. **bleiben.**

319. Ja.

320. **Wie ein kleiner Terrier am Ball bleiben. Das ist ja sehr schön. Nun ist ja klar, dass**

321. **die Männer hier in der Minderheit sind und die Frauen in der Mehrheit. Nicht**

322. **desto trotz klang ja schon an, dass es schwierig ist, häufig schwierig ist überhaupt**

323. **Kollegen zu finden, und insbesondere Frauen zu finden. Und welche Argumente**

324. **Sind Dir da so bisher ja entgegengebracht worden? Und was tust Du dafür, um**

325. **Frauen zu motivieren? Es ist ja in 2010, es sind gerade Wahlen gewesen und von**

326. **daher ist es ja noch eine Sache, die recht präsent ist. Wie war das so?**

327. Also die Argumentation ist „Ich schaffe das privat nicht.“. Das ist so das erste

328. Argument. Familie, Beruf und Ehrenamt unter einen Hut zu bringen. Dann das zweite

329. Argument ist „Ich hab soviel zu tun, ich hab nur einen Einzelarbeitsplatz.“ oder,

330. „Das ist so eine kleine Abteilung, da komme ich nicht raus.“. Das Dritte ist „Oh ich

331. hab da Angst, ich kann das nicht bewältigen, das Ganze was ihr da schon leistet.“. Da

332. kommt dann zwischendurch auch mal raus, also so die Rückmeldung dass man doch

333. schon einiges Tut, womit die Kollegen zufrieden sind. „Das was du leistest, das traue

334. ich mir nicht zu.“. Das was ich ja letztendlich auch am Anfang gehabt habe. Die Angst

335. diese Arbeit nicht bewältigen zu können. Ja das waren so die größten Argumente, wo

336. ich dann auch sage „Guckt mich an, nur Mut, traue dich was, du kannst das, ich bin ja

337. kein Sonderfall, ich bin nicht herausragend, ich bin eine Kollege wie viele andere

338. Kollegen, mit den gleichen Voraussetzungen. Man kann es schaffen, man muss nur am

339. Ball bleiben und kontinuierlich seine Arbeit machen.“. Und wer Hilfe einfordert, dass

340. ist ja auch ganz wichtig, wir würden Hilfe anbieten, und man kann's ja auch einfordern,

341. der bekommt sie auch. Ne aber bisher, so richtig hat es noch nicht gewirkt. Also viele

342. scheuen da auch die Arbeit. So ganz junge Frauen vor allen Dingen. Ne die sagen „Nein

343. das ist mir zu viel und ich muss mich auch erstmal festigen.“. Die Kollegen die jetzt

344. frisch aus dem Examen hier reingekommen sind. „Ich muss mich erstmal festigen.“.

345. Jetzt die ganz neuen Kollegen werden ja nur über die Leiharbeitsfirma hier eingestellt.

346. Die dürfen hier ja gar nicht gewählt werden, sodass wir auch so ein bisschen

347. Irgendwann Nachwuchsprobleme bekommen. Jetzt was mich positiv berührt hat,

348. darauf hoffe ich, dass ich da auch ein bisschen Nachwuchs heranzüchten kann, das sind

349. zwei junge Männer, die über die Leiharbeitsfirma eingestellt wurden. Mit denen haben

350. wir schon eine Gehaltserhöhung ausgehandelt mit der Leiharbeitsfirma, obwohl das
351. eigentlich gar nicht geht, mit dieser Leiharbeitsfirma. Aber dadurch, dass sie sich
352. getraut haben hierher zu kommen, wir mit ihnen zusammen den Widerspruch gemacht
353. haben etc., habe ich den Eindruck, wenn sie hinterher vielleicht übernommen werden,
354. dass das so Kandidaten sind, die für das Amt zur Verfügung stehen. Und bei den
355. Frauen muss ich noch bisschen dickere Bretter holen.

356. **Höre ich da jetzt richtig raus, dass es einfacher ist Männer zu finden als Frauen?**

357. Ja.

358. **Was glaubst Du, woran liegt das? Das Männer eher also, dass Männer dazu**
359. **Tendieren eher „Ja.“ zu sagen zur Betriebsratsarbeit.**

360. Es liegt daran, dass der Testosteronspiegel ((lacht)), Entschuldigung, dass ich das jetzt
361. so sage, die medizinische Sicht, die Bereitschaft sich zu wehren, ist größer bei
362. Männern. Frauen sind zu duldfähig, also bis Frauen Widerstand aufbringen, das
363. Dauert wirklich ewig. Da muss man ganz ganz lange dran arbeiten. Und manchmal
364. kippt das dann noch um, dass sie da nicht in Lage sind Widerstand zu geben sondern
365. dann krankheitsbedingt oder ähnlich dann aufgeben. Oder aber ins Gegenteil
366. umschwenken und so, ja teilweise dann auch aggressiv werden, dass sie ihre Wut nicht
367. kanalisieren sondern gegen alle richten und dann natürlich dann auch nichts damit zu
368. erreichen ist.

369. **Nun wäre ich mit dem Leitfaden durch, wie wir hier auch verfolgen konnten.**

370. **Nichts desto trotz kann es ja sein, dass dir noch Dinge eingefallen sind, die ich**
371. **nicht fragt hab, die ich jetzt nicht angesprochen habe, und die Du mir jetzt noch**
372. **auf den Weg mit geben würdest. Gibt es da noch was, wo sagst „mensch das wäre**
373. **in dem Zusammenhang auch nochmal wichtig, und das habe ich noch gar nicht**
374. **gesagt“, oder so?**

375. Ja. Da fällt mir momentan nichts ein. Aber vielleicht wenn wir nachher zu der anderen
376. Kollegin gehen und ich dann nicht direkt mitdenke, dass mir dann wahrscheinlich dann
377. noch was einfällt und dann sage ich Dir das auf jeden Fall.

378. **Ok, dann können wir ja gegebenenfalls nochmal einen Nachtrag machen, den wir**
379. **dann auch noch nach dem anderen Interview dann aufzeichnen.**

380. Ja.

381. **Gut. Dann würde ich mich bis hier hin ganz herzlich bedanken.**

382. Ich bedanke mich auch. Hat mich sehr gefreut.

383. **Danke.**

Probandin **Gesundheit CII** – BR-Vorsitzende

Termin	21.07.2010, 13:00 Uhr	
Dauer	Beginn: 13:25 Uhr	Ende: 13:50 Uhr

Bogen zur Erhebung der allgemeinen, persönlichen Daten der Probandin

Name des Unternehmens	Klinik XX GmbH
Adresse	Bekannt
Telefon	Bekannt

Welche Frau habe ich vor mir?

Ansprechpartnerin/Befragte	Gesundheit CII*
Schulabschluss	Realschulabschluss
Familienstand	verheiratet
Alter	57
Anzahl der Kinder	2
Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung	Vollzeit
Kandidatur: ja oder nein	ja
Beisitzerin: ja oder nein	nein
Wahlamt/Führungsposition (stellv. Vorsitzende oder Vorsitzende): ja oder nein	ja
Arbeitsplatz/ Stelle	sofort nach der ersten Wahl volle Freistellung und PR- bzw. später, nach dem Rechtsformwechsel der Klinik BR-Vorsitzende
Aufstiegs- od. Karriereaussichten in der normalen Beschäftigung: ja od. nein bzw. eher nicht/ vielleicht	Nein, sie war vorher als MTA Leiterin der Röntgenabteilung

Postskriptum: Die Kollegin ist mir aufgrund meiner Arbeit schon seit einigen Jahren bekannt. Wir freuten uns, uns nach einiger Zeit wiederzusehen. Sie antwortete mir offen und ehrlich und gerne auf meine Fragen. Gutes Interview. Interviewort: das BR-Büro.

Sie ließ sich aufstellen und wurde sofort PR-Vorsitzende, da sie der Ansicht war und ist, dass sie nur als Vorsitzende wirklich viel bewegen kann, wenn sie mit dem Arbeitgeber im direkten Kontakt steht – auf „Tuchfühlung“ geht. Es ist ihr sehr wichtig sich für die Erhaltung der Arbeitsplätze im Haus, für die Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Sie hat den Rechtsformwechsel begleitet und war vor ihrer Wahl Vertrauensfrau und ist es immer noch. Die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ist ihr wichtig. Sie trägt dafür Sorge, dass die Stimmung im BR-Gremium gut ist und Konflikte ggf. ausgetragen werden, nicht nach außen dringen. Sie ist bereits die dritte weibliche Interessenvertretungsvorsitzende in Folge über mehrere Wahlperioden hinweg. 1 Datei

*Die Probandinnen sind der Autorin alle persönlich bekannt, da sie am Arbeitsort aufgesucht wurden und dieses vorher aufgrund von Arbeitszusammenhängen der Autorin als ver.di Gewerkschaftssekretärin bereits der Fall war.

Probandin **Gesundheit CII – BR-Vorsitzende**

Transkriptum

**01. Warum hast Du Dich für, ja damals waren es ja noch Personalratswahlen, damals
02. hast Du dich ja für die Personalratswahlen aufstellen lassen, dann später als das
03. Krankenhaus auch zur GmbH geworden ist auch für die Betriebsratswahlen.**

04. Warum hast Du Dich aufstellen lassen?

05. Weil mittlerweile in meiner 34-jährigen Betriebszugehörigkeit, ich mich schon immer
06. engagiert habe in dieser Einrichtung, und ich mich auch extrem identifiziere.

07. Und mit ja einfach gemerkt habe, dass ich über meine Tätigkeit hinaus als
08. Röntgenassistentin, aktiv sein will, und eh mich für die Mitarbeiter, für die Kolleginnen
09. und Kollegen einsetzen möchte, und in diese Position in Verbindung mit dem

10. Arbeitgeber sicherlich vieles erreichen kann.

**11. Hast Du Dich selbst gemeldet oder wurdest Du angesprochen? Also hast Du Dich
12. Selbst zur Kandidatin quasi gemacht? Oder wurdest Du angesprochen?**

13. Ich wurde angesprochen.

**14. Und wer hat Dich angesprochen? Ein Mann, ne Frau? Ne Personalratsvorsitzende
15. oder ein Personalratsvorsitzender? Oder wie ist das gelaufen?**

16. Die damalige Personalratsvorsitzende.

**17. Ok. Glaubst Du, dass es ausschlaggebend war, dass es ne Vorsitzendewar oder
18. hättest Du auch kandidiert, wenn Dich ein Mann gefragt hätte?**

19. Hätte ich auch gemacht.

**20. Du bist jetzt ja hier in einer exponierten Position, weil Du ja hier die Vorsitzende
21. bist und das ja auch schon seit einiger Zeit. Wie hat sich das ergeben, dass Du**

**22. Vorsitzende wurdest? Bist Du gewählt worden? Bist Du einfach so gewählt
23. worden, ohne dass es Probleme gab, sag ich mal so? Gab es eine Kampf-**

**24. kandidatur? War es einfach an der Zeit, dass Du dran warst, in Führungs-
25. strichen, weil Du die meiste Erfahrung hattest? Oder wie hat sich das ergeben?**

26. Ich hab mich 2003 zur Kandidatur aufstellen lassen und bin ja Ende der
27. konstituierenden Sitzung gleich als Vorsitzende gewählt worden.

**28. Hm. Das heißt Du bist tatsächlich neu in den Personalrat gekommen und gleich
29. auch Vorsitzende geworden?**

30. Mmmh.
31. **Ok. Und warum war das so? Wollte niemand anders, sag ich mal sehr ketzerisch?**
32. **Oder war das auch Dein Ziel, dass Du gesagt hast „Wenn dann jetzt und dann**
33. **ich, und dann richtig und dann auch mit Freistellung!“.**
34. Also das war auf jeden Fall mein Ziel. Weil nur auch in der Funktion als Vorsitzende,
35. ich da einfach so eng den Kontakt zum Arbeitgeber ausbauen kann, und ja um so auch
36. irgendwo die Ziele dann zu verfolgen und(.) Ja, so in der Intensität mit daran an den
37. Zielen zu arbeiten.
38. **Bist Du, bevor Du Dich aufstellen hast lassen, gewerkschaftlich aktiv gewesen?**
39. **Also gibt es hier im Haus, oder gab es hier im Haus zu der Zeit zum Beispiel eine**
40. **Vertrauensleutegruppe irgendeiner Gewerkschaft und Du warst da aktiv? Oder**
41. **gab es das gar nicht und Du warst auch nicht aktiv? Oder gab es irgendwelche**
42. **Zwischenformen?**
43. Doch ich war in der vor der Wahl schon aktiv bei der Gewerkschaft und war auch
44. Vertrauensfrau.
45. **Ok. Hat die Mitarbeit bei den Vertrauensleuten für Dich Vorteile gebracht, für**
46. **die ja damals Personalratsarbeit heute ja die Betriebsratsarbeit, und das**
47. **Fortkommen im Betriebsrat? Das heißt, Du bist ja gleich Vorsitzende geworden.**
48. **Aber vielleicht trotz allem hat das Dich in irgendeiner Form positiv**
49. **vorangebracht, sag ich mal? Und wenn ja, wie?**
50. Also ich glaube, das kann ich nicht beurteilen. Weil die Vertrauensleutearbeit also aus
51. meiner Sicht nicht aktiv genug war. Ich selbst hab einfach immer in bestimmten
52. Projekten die Initiative ergriffen eben wie gesagt über die Abteilung hinaus. Und die
53. damalige Betriebsrats, nee Personalratsvorsitzende hatte ja auch so eine Modell (ORT)-
54. Projekt mit ins Leben gerufen. Und ich denke einfach, ja, durch das Engagement von mir,
55. dass ich einfach sehr bekannt war, und die Kolleginnen und Kollegen einfach gemerkt
56. haben, dass ich mich sehr einsetze. Und sicherlich das dazu geführt hat, dass ich den
57. Vorsitz dann im neugewählten Personalrat übernommen hab.
58. **Gab es vor Dir, außer der Vorsitzenden, die Dich angesprochen hat, noch mehr**
59. **Frauen in Führungspositionen im Betriebs- bzw. Personalratsgremium?**
60. Ja, eine die Personalratsvorsitzende vor der Kollegin war auch eine Frau.
61. **Ja dann hat das ja hier eine recht lange Tradition. Hast Du spezielle**

62. **Schulungsangebote wahrgenommen oder Schulungsangebote wahrgenommen um**
63. **von bestimmten Themen Expertin zu werden? Ich mein Betriebsrats-**
64. **vorsitzende ist man ja gewissermaßen nach so einer langen Zeit ein Allrounder.**
65. **Aber die Frage ist einfach, hast Du am Anfang versucht hast, dich da speziell in**
66. **Dinge einzuarbeiten.**
67. Also ich denk ein Grundseminar, Personalrats, wie heißt das noch PR1...
68. **Gesetzliche Regelungen und sowas.**
69. ...hat man sowieso gemacht. Dann war natürlich die Frage des Tarifrechtes, damals
70. noch BAT 2003 hab ich ja angefangen. Und da kam ja nachher gleich der Wechsel, der
71. Übergang zum TVöD. Und das war natürlich heftig, wenn man neu einsteigt. Du
72. versuchst dich erst in den BAT hineinzufinden und dann in den TVöD. Und da zu
73. diesem, ja zu dieser Überleitung in den TVöD, haben wir schon Schulungen
74. dann wahrgenommen.
75. **Gibt es was, dass Dir in diesem Gremium sehr zu schaffen macht? Oder etwas,**
76. **was Dir am meisten zu schaffen macht? Oder gibt es Probleme mit Kolleginnen**
77. **und Kollegen, was in der Außenwirkung dann auch so aussehen könnte als wäre**
78. **das ja keine leichte Arbeitssache, sag ich jetzt mal, im Gremium? Gibt es sowas**
79. **hier?**
80. Wie meinst du das mit der Außenwirkung?
81. **Also angenommen, es wären jetzt wieder Betriebsratswahlen und es wäre immer,**
82. **ich sag jetzt mal pauschal, Krach und Lärm im Gremium. Dann würde ich mir ja**
83. **als potenzielle Kandidatin möglicherweise sagen „Nee entweder ich räum da auf**
84. **und ich mach da mit.“ oder ich sag, wenn ich anders gestrickt bin sage ich „Nee,**
85. **also das ist nicht meins, da lass die mal machen, da möchte ich gar nicht erst dabei**
86. **sein.“.**
87. Also wenn, sicherlich gibt es Meinungsverschiedenheiten und auch Auseinander-
88. setzungen. Das versuch ich schon in diesem Team zu regeln und nicht also draußen vor
89. der Tür ja irgendwie zu regeln. Aber ich denke auch, dass ist aus meiner früheren
90. Position, Leitung der Röntgenabteilung, dass man da einfach in diese Aufgaben mit
91. reingewachsen ist. Und vielleicht einfach auch ne Haltung irgendwo von Teamführung.
92. **Gibt es Probleme mit dem Arbeitgeber oder mit Kolleginnen und Kollegen, wenn**
93. **Betriebsratsmitglieder aus der Arbeit rausgehen um dann Betriebsratsarbeit**

94. zu machen? Also die müssen dann ja im Prinzip vertreten werden und der
95. Arbeitgeber merkt ja auch, die sind häufiger nicht da. Und sicher sind sie dem
96. Gesetz nach freizustellen, das ist keine Frage, doch dennoch könnte es ja Probleme
97. geben auf diesem Gebiet? Gibt es da Probleme und wenn ja welche?
98. Also mit dem Arbeitgeber hatten wir die Probleme des Sitzungszeitpunktes. Wir hatten
99. früher um 14:00 Uhr den Sitzungszeitpunkt und haben den in den Vormittag legen
100. wollen. Und da gab es schon Probleme von Seiten des Arbeitgebers, aber das wir uns
101. mit den Zeiten dann durchgesetzt haben. Und ja im laufenden Betrieb ist das unter-
102. schiedlich. Ja besonders zu Urlaubszeit und in Krankheitsfällen, dass man dann
103. schon mal auf das eine oder andere Betriebsratsmitglied eben verzichten muss.
104. Hast Du Unterstützung gehabt von ehemaligen beziehungsweise jetzigen Betriebs-
105. ratskolleginnen, die Dir wirklich halfen oder helfen? Also zum Beispiel als Du jetzt
106. neu in den damals ja Personalrat kamst, hattest Du da Unterstützung von
107. ehemaligen Kolleginnen und aktiven Kollegen, die gesagt haben „So und so ist das,
108. so und so war das und so wird es vielleicht werden.“? Oder hast Du Dir das
109. wirklich alles selbst erarbeiten müssen.
110. Das war ne besondere Situation. Meine Vorgängerin ist ein halbes Jahr vor der Wahl
111. ausgeschieden und dann hat ein Kollege das aus dem damaligen Personalrat
112. kommissarisch gemacht, und der eigentlich dann das Amt an mich übergeben hat. Und
113. die Übergabe war doch ein bisschen unglücklich, weil ich nur den Schlüssel von ihm
114. erhielt und gesagt bekam „Also da ist der Aktenschrank und da steht der PC.“ und das
115. war es. Und meine eigentliche Vorgängerin hatte dann die Aufgabe der
116. Qualitätsbeauftragten übernommen. Die hab ich dann schon mal fragen können. Aber
117. von dem eigentlichen Kollegen, ja, habe ich keine Einarbeitung erfahren.
118. Werden denn hier im Betriebsrat speziell Frauenthemen behandelt? Also
119. Frauenförderung, Gleichstellung, Führungskräfte, also Nachwuchsentwicklung.
120. Ihr habt hier einen Kindergarten vor der Tür. Ist das mal Thema bei Euch? Also
121. irgendwie so in die Richtung.
122. Wir haben bis zum Rechtsformwechsel 2008 ne Gleichstellungsbeauftragte gehabt,
123. die natürlich spezielle Frauenthemen immer behandelt hat und auch hier in unsere
124. Einrichtung gebracht hat. Thema Kindergarten greifen wir von Zeit zu Zeit auf, um da
125. die Nachfrage auch zu ermitteln, und nun haben wir angeregt doch vielleicht ne

126. Kooperation mit der vorortigen Lebenshilfe oder der Stadt einzugehen. Problem ist
127. immer, wenn das dann von Vorteil sein soll für die Kolleginnen und Kollegen, eben die
128. Öffnungszeiten.
129. **Ja klar in nem Dreischichtbetrieb ist das sicher ein Problem, so 365 Tage im Jahr.**
130. **Und wie ist das mit Teilzeit und Jobsharing und so? Geht das im normalen**
131. **Arbeitsleben, in normalen Positionen, geht es vielleicht auch im mittleren**
132. **Führungsbereich?**
133. Also im mittleren Führungsbereich, würd ich das schon sagen, wir haben sehr viele
134. Teilzeitbeschäftigte. Eben weil unser Betrieb zu 80 % auch aus weiblichen Kolleginnen
135. also weiblichen Mitarbeitern besteht und von daher wird viel Teilzeit angeboten.
136. **Kannst Du für dich Privat- und Berufsleben strickt trennen? Oder nimmst Du**
137. **viel, viele Dinge mit nach Hause?**
138. Ja, sehr viele Dinge nehme ich mit nach Hause und dann sitze ich oft, oder fällt mir dies
139. und jenes ein und greife dann zu Klebchen die dann am nächsten Morgen wieder in
140. das Büro wandern.
141. **Ja genau. Und dann klebst Du erstmal Deine Schränke voll Post-its. Hat die**
142. **Betriebsratsstätigkeit bei Dir Einfluss auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
143. **oder von Beruf und Privatleben, sag ich mal? Gibt es da was? Also Du nimmst die**
144. **Sachen ja mit nach Hause, hast Du gesagt, also in sofern vermute ich mal, dass es**
145. **da Zusammenhänge gibt.**
146. Also das alles, vor allen Dingen, auch zeittechnisch alles unter einen Hut zu bekommen,
147. ist nicht immer ganz einfach. Aber auch durch die Unterstützung meines Mannes, haben
148. wir das eigentlich ganz gut hingekriegt. Aber es ist doch ein ja großer Aufwand, wo man
149. doch viel Zeit in diese Arbeit investiert.
150. **Und Du arbeitest dann bestimmt regelmäßig länger als Deine normale**
151. **Wochenarbeitszeit eigentlich wäre. Ist das so?**
152. Ja. Es ist selten so, dass man mal sagen kann „So man bummelt mal jetzt wieder
153. Stunden ab.“. Häufig bauen sich doch die Überstunden auf.
154. **Nutzt Du denn manchmal Arbeitszeitverschiebung in Form von Freizeitausgleich?**
155. **Du bist ja freigestellt und dann wäre das ja vielleicht möglich, also dass Du eben**
156. **Du sagtest ja eben „Stunden abbummeln“. Also geht das gut oder ist das sehr**
157. **schwierig?**

158. Also in der Summe, dass die Stunden abgebaut werden, ist sehr schwierig. Aber was
159. dann einfach möglich ist, dass ich die Anfangszeiten eben auch variabel halten kann.
160. Genauso bin ich natürlich bereit, wenn es so nötig ist, dass man eben auch den
161. dementsprechenden Feierabend verschiebt.
162. **Würdest Du Dich wieder aufstellen lassen? Und wenn ja warum?**
163. Ja. Das würde ich schon machen. Weil, man ist viel zu tief drin ist. Und jetzt ja dieses
164. fahrende Schiff einfach zu verlassen, nein das könnte ich nicht.
165. **Und wie arbeitest Du daran in dieser Betriebsratsposition hier zu bleiben, in**
166. **der Du bist? Wie machst Du das? Machst Du da bewusst irgendetwas?**
167. **Oder in Anführungsstrichen, arbeitest Du nur fleißig?**
168. Also ich glaube schon, dass das jetzige Gremium einfach auch erkennt, ja diese
169. Erfahrung, die man einfach auch in diesen 34 Jahren alleine durch, in dieser Einrichtung
170. gewonnen hat und durch diese, jetzt ja sieben Jahre, Vorsitz, dass das doch ein Vorteil
171. ist, wenn da auch solche Konstanz irgendwo vorliegt. Und ich denke, da ich ja so und so
172. nur noch einmal gewählt werden würde, es sei denn hier bricht alles schon vorher
173. zusammen oder sowas, dass ich da nicht viel für tun muss.
174. **Nun ist das ja ein Betrieb in dem Männer in der Minderheit sind und nicht**
175. **Frauen. Müsst ihr oder musst Du denn extra was für tun, um männliche**
176. **Kandidaten zu finden? Also ihr habt ja in 2010, wenn ich richtig informiert bin,**
177. **auch jetzt Betriebsratswahl gehabt. Habt ihr da speziell oder hast**
178. **Du da speziell auf Männer zu gehen müssen? Oder war es eher schwieriger**
179. **Frauen zu motivieren um zu kandidieren? Oder gab es das Problem gar nicht?**
180. **Kann ja auch sein.**
181. Wir müssten dieses Jahr nicht wählen, weil wir ein Übergangsmandat durch den
182. Rechtsformwechsel haben. Und wählen erst nächste Periode wieder, 2014. Wenn ich
183. mich an die letzte Wahl erinnere, war es doch schwierig für den Bereich der Ärzte ein
184. Kandidaten zu finden und habe dann einen männlichen Kollegen gefunden. Aber
185. Ansonsten, ja denke ich, ist das im guten Verhältnis ja zu den Geschlechtern. Ja wie soll
186. ich sagen.
187. **Also war das nicht schwierig. Also vom Personalrat zum Betriebsrat der Wechsel**
188. **war ja im Prinzip einfach weil es ja ein Übergangsbetriebsrat war. Dann**
189. **musstest Du also nicht loslaufen und Kandidatinnen tatsächlich richtig suchen.**

- 190. Sondern es gab ja im Prinzip schon Personalräte die zu Betriebsräten wurden, und**
- 191. da gab es da gar nicht irgendwie den Bedarf, sag ich mal, neue Kolleginnen und**
- 192. Kollegen zu finden.**
193. Also der Übergang Personalrat Betriebsrat das war ja so ein automatischer Vorgang.
194. Und die erste Wahl danach, da war das schon ja irgendwie doch schwieriger als wie die
195. Wahl davor, überhaupt Kandidaten zu gewinnen.
- 196. War es da schwieriger Männer zu finden oder schwieriger Frauen zu finden?**
197. Ich würd beinah sagen, es war schwieriger Frauen zu finden.
- 198. Und was meinst Du warum war es schwieriger? Kannst Du Dich daran noch**
- 199. erinnern?**
200. Ich meine, dass es einfach ein zeitlicher Faktor neben dem doch ja stressiger
201. Gewordenen Alltag als Grund war.
- 202. Das heißt also Arbeitsverdichtung im Krankenhaus plus Aufgaben zu Hause. Und**
- 203. das ist dann die Vereinbarkeit wieder, und das macht es dann wieder schwierig.**
204. Ja und ja. Oft ist das ja auch so: „Betriebsratsarbeit“. „Womit kommen sie?“ „Mit
205. Problemen“. Mir geht das ja selber so, dass ich mich oft als Mülleimer fühle und
206. die Müllabfuhr kommt nicht vorbei. Sicherlich auch im Hinblick darauf, dass das
207. Abarbeiten mit dem Arbeitgeber schwierig ist. Und wenn du dann an die
208. Kandidatur denkst, also dass du hier nur Kandidaten werben willst, denke ich ist
209. dem einen oder anderen sicherlich auch bekannt „wann gehe ich zum Betriebsrat? Nicht
210. weil ich mich so freue oder sowas, sondern weil ich eigentlich Probleme habe und die
211. gelöst wissen will“.
- 212. Ja das ist keine einfache Aufgabe, und auch das könnte dann wieder ja bremsend**
- 213. oder hemmend wirken. Gab es weitere Gründe oder könntest Du Dir noch weitere**
- 214. Gründe vorstellen?**
215. Also ehm selbst jetzt aus der Erfahrung im Betriebsrat hast du ja immer auch Kollegen,
216. die zwar hell am Wort sind. Aber geht es dann an die Arbeitsverteilung, gibt es doch die
217. eine oder andere Ausrede. Und da gibt es natürlich wieder den Part, wo Kollegen immer
218. bereit sind, Arbeit zu übernehmen. Und für die Kandidatur kann ich dir im Moment
219. glaube ich keine anderen Gründe sagen. Aber so aus der Arbeit des Betriebsrates, dass
220. das immer doch so durchwachsen ist, das einige bereit sind zu arbeiten und andere eben
221. wahrscheinlich das doch sehr schön finden ja zu den Sitzungen zu gehen.

- 222. Gut. Ja dann wäre ich am Ende meines Fragenkataloges sag ich mal, meines**
- 223. Leitfadens angekommen und würde Dich noch fragen wollen, ob Dir jetzt in dem**
- 224. Zusammenhang hier noch irgendwas fehlt, ob Du mir noch etwas mit auf den Weg**
- 225. geben möchtest, was diese Inhalte angeht. Das kann ja immer mal sein, dass Du**
- 226. noch eine andere Idee hast, als die, die ich hier jetzt mit Dir gemeinsam**
- 227. durchgegangen bin.**
- 228. Also was ich, also weiß ich nicht, ob das Dir hilfreich ist. Ich denke einfach Motivation**
- 229. für eine Kandidatur ist, dass man einfach mitgestalten und mitarbeiten kann, mit dem**
- 230. Arbeitgeber zusammen, um seinen Arbeitsplatz zu erhalten, und ich denk, dass ist ein**
- 231. wichtiger Faktor in unserer heutigen Zeit.**
- 232. Ja gut. Dann danke ich Dir ganz herzlich.**

Zeichenerklärung:

((.....))	para- oder nonverbaler Akt
(.)	sehr kurze Pause
(1)	Pause in Sekunden, kann auch mehr als eine Sekunde, z.B. zwei (2) sein.
.....	Wort wird betont gesprochen
G e d e h n t	Wort wird gedehnt gesprochen
(....)	unsichere Transkription, war schwer zu verstehen
'leise'	Wort wird sehr leise ausgesprochen
Fett markiert	Fragestellung des Interviewers
Nicht markiert	Antworten der Befragten

Probandinnen Energie AI – Energie AIII
Probandinnen Gesundheit AI – Gesundheit AIII

Energie AI	X	Gesundheit AI	X
Energie AII	X	Gesundheit AII	X
Energie AIII	X	Gesundheit AIII	X

Die Frau (A) wollte nicht kandidieren.

1. Warum wollten Sie zur letzten Betriebsratswahl im Jahr 2010 nicht kandidieren? Erzählen Sie doch bitte mal...

Zeit geben zum Erzählen.

2. Denken Sie, dass man Ihnen das nicht zutraut?

Zeit geben zum Erzählen.

3. Trauen Sie sich selbst nicht zu im Betriebsrat mitzuarbeiten und insbesondere Ihre Kolleginnen dort zu vertreten?

Zeit geben zum Erzählen.

4. Wenn Ihre berufliche oder private Situation anders wäre, würden Sie dann für den Betriebsrat kandidieren wollen? Was müsste sich, privat oder beruflich, konkret ändern, damit Sie kandidierten?

Zeit geben zum Erzählen.

5. Hatten Sie weitere Bedenken, Dinge, Empfindungen oder Erwartungen, die Sie davon abhielten zu kandidieren?

Zeit geben zum Erzählen.

**6. Hat man Ihnen Qualifikationsmaßnahmen und Unterstützung angeboten, wenn Sie kandidieren sollten?
Wie hat man versucht Sie zu einer Kandidatur zu bewegen?
Warum hat das anscheinend nichts genützt?**

Zeit geben zum Erzählen.

**7. Gibt es Menschen, die Sie unterstützt hätten, die Sie unterstützen?
Sind Sie Teil eines Netzwerkes?**

Zeit geben zum Erzählen.

8. Hat sich der oder die Betriebsratsvorsitzende um Ihre Kandidatur bemüht und sich angesprochen, versucht, Sie zu ermuntern zu

kandidieren?

Zeit geben zum Erzählen

9. Welche Voraussetzungen müssten für Sie persönlich gegeben sein, damit Sie kandidierten?

Zeit geben zum Erzählen.

10. Hätten Sie für den Betriebsrat kandidiert, wenn es eine Betriebsratsvorsitzende in Ihrem Unternehmen geben würde, die um Sie geworben hätte?

Zeit geben zum Erzählen.

11. Hat die Qualität der Betreuung durch die Gewerkschaft Einfluss auf Ihre Entscheidung nicht zu kandidieren?

Zeit geben zum Erzählen.

Nun bin ich durch mit den Leitfragen. Haben Sie eventuell noch etwas, was Ihnen eingefallen ist und was hier bisher nicht zur Sprache kam, was Sie mir aber gerne noch mit auf den Weg geben und sagen würden?

Zeit geben zum Erzählen.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Probandin Energie BI
Probandin Gesundheit BI

Energie BI **Gesundheit BI**

Die Frau (B) kandidierten im Jahr 2006 zum ersten Mal, im Jahr 2010 zum zweiten Mal und wurden wieder ins Gremium gewählt.

**1. Warum ließen Sie sich für die Betriebsratswahlen aufstellen?
Erzählen Sie doch bitte mal...**

Zeit geben zum Erzählen.

2. Wie kamen Sie dazu? Wurden Sie angesprochen und wenn ja, von wem oder fanden Sie das Thema interessant für sich? Gab es vielleicht andere Gründe?

Zeit geben zum Erzählen.

**3. Wenn es eine gewerkschaftliche Vertrauensleutegruppe/Betriebsgruppe in Ihrem Betrieb gibt, waren Sie gewerkschaftliche Vertrauensfrau in der Zeit bevor Sie sich für den BR aufstellen ließen?
Sind Sie es ggf. noch?**

Zeit geben zum Erzählen.

4. Ist die Mitarbeit bei den Vertrauensleuten vorteilhaft für Ihre BR-Arbeit und Ihr Fortkommen im BR?

Zeit geben zum Erzählen.

5. Hat die Qualität der Betreuung durch die Gewerkschaft Einfluss auf Ihre Entscheidung zu kandidieren?

Zeit geben zum Erzählen.

6. Haben Sie kandidiert und sich aufstellen lassen, weil es in Ihrem Unternehmen (ggf.) eine weibliche BR-Vorsitzende gibt?

Zeit geben zum Erzählen.

7. Welche Visionen, Ziele und Motive verbanden Sie mit Ihrer Kandidatur?

Zeit geben zum Erzählen.

8. Sie sind im Jahr 2010 (wieder-)gewählt worden und als Beisitzerin im Gremium. Können Sie sich einbringen und Ihre Ziele dort umsetzen, die

Sie vor der Wahl hatten?

Zeit geben zum Erzählen.

9. Haben Sie Schulungsangebote wahrgenommen bzw. wahrnehmen können, um so richtig in die Arbeit des Betriebsrates einsteigen zu können und ggf. Expertin für ein Thema zu werden?

Zeit geben zum Erzählen.

10. Was macht Ihnen im Gremium am meisten zu schaffen? Gibt es Probleme mit Kolleginnen oder Kollegen innerhalb des Gremiums oder Probleme mit dem Arbeitgeber?

Zeit geben zum Erzählen.

11. Gibt es Probleme mit dem Arbeitgeber oder den Kolleginnen und Kollegen, die Sie vertreten müssen, weil Sie (so häufig) in BR-Sitzungen sind?

Zeit geben zum Erzählen.

12. Hat die Betriebsrattätigkeit Einfluss auf Ihre Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder falls Sie keine Familie haben, Ihre persönliche Vereinbarkeit von Leben und Beruf? (insbesondere wenn die Kollegin in einer Teilzeitbeschäftigung ist)

Zeit geben zum Erzählen.

**13. Nutzen Sie Arbeitszeitverschiebungen in Form von Freizeitausgleich?
Sind Sie freigestellt oder wären Sie es gerne?**

Zeit geben zum Erzählen.

14. Bringen Frauen als „Minderheitengeschlecht“ im Betriebsrat minderheitenspezifische Themen ein? => Ja/Nein => Welche? Beispiele (Frauenförderung, Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf).

Zeit geben zum Erzählen.

15. Würden Sie sich wieder aufstellen lassen? Wenn ja oder nein, warum? Ist das genau Ihr Platz im Gremium und in der Betriebsratsarbeit?

Zeit geben zum Erzählen.

16. Arbeiten Sie daran in Ihrer BR-Position zu bleiben? Wenn ja, wie?

Zeit geben zum Erzählen.

17. Wenn Sie sich wieder aufstellen lassen würden, könnten Sie sich dann auch vorstellen, im Betriebsrat eine Führungsposition zu übernehmen?

Zeit geben zum Erzählen.

Nun bin ich durch mit den Leitfragen. Haben Sie eventuell noch etwas, was Ihnen eingefallen ist und was hier bisher nicht zur Sprache kam, was Sie mir aber gerne noch mit auf den Weg geben und sagen würden?

Zeit geben zum Erzählen.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Probandinnen Energie CI-CII

Probandinnen Gesundheit CI-CII

Energie CI	<input checked="" type="checkbox"/>	Gesundheit CI	<input checked="" type="checkbox"/>
Energie CII	<input checked="" type="checkbox"/>	Gesundheit CII	<input checked="" type="checkbox"/>

Die Frau (C) kandidierte und wurde (ggf. wieder) ins Gremium gewählt und übernahm ein Wahlamt (Vorsitzende oder stellv. Vorsitzende).

1. Warum ließen Sie sich für die Betriebsratswahlen aufstellen? Erzählen Sie doch bitte mal....

Zeit geben zum Erzählen.

**2. Wie kamen Sie dazu? Wurden Sie angesprochen? Fanden Sie das Thema interessant für sich? Visionen, Ziele, Motive?
War die Qualität der Unterstützung durch die Gewerkschaft ausschlaggebend?
War ausschlaggebend, dass es (ggf.) eine Betriebsratsvorsitzende gab?**

Zeit geben zum Erzählen.

**3. Sie haben sich in ein exponiertes Amt, eine Führungsposition im BR-Gremium wählen lassen. War das leicht für Sie, wollten Sie das schon immer machen?
Gab es eine Kampfkandidatur?
Traute man Ihnen dieses Amt ohne Bedenken zu?
War die Qualität der Unterstützung durch die Gewerkschaft ausschlaggebend?
War ausschlaggebend, dass vor Ihnen eine Frau das Amt inne hatte?**

Zeit geben zum Erzählen.

**4. Wenn es eine gewerkschaftliche Vertrauensleutegruppe/Betriebsgruppe in Ihrem Betrieb gibt, waren Sie gewerkschaftliche Vertrauensfrau in der Zeit bevor Sie sich für den BR aufstellen ließen?
Sind Sie es ggf. noch?**

Zeit geben zum Erzählen.

5. Ist die Mitarbeit bei den Vertrauensleuten vorteilhaft für Ihre BR-Arbeit und Ihr Fortkommen im BR?

Zeit geben zum Erzählen.

6. Gab es vor Ihnen Frauen in Führungspositionen im Betriebsratsgremium? (Vorsitzende oder/und Stellv. Vorsitzende)

Zeit geben zum Erzählen.

7. Haben Sie Schulungsangebote wahrgenommen bzw. wahrnehmen können, um so richtig in die Arbeit des Betriebsrates einsteigen zu können und ggf. Expertin für ein Thema zu werden?

Zeit geben zum Erzählen.

8. Was macht Ihnen im Gremium am meisten zu schaffen? Gibt es Probleme mit Kolleginnen oder Kollegen?

Zeit geben zum Erzählen.

9. Gibt es Probleme mit dem Arbeitgeber oder den Kolleginnen und Kollegen, die sie vertreten müssen, weil Sie (so häufig) in Betriebsratssitzungen sind? (Falls keine Freistellung vorliegt)

Zeit geben zum Erzählen.

10. Haben Sie Unterstützung von ehemaligen/ jetzigen Betriebsratskolleg/innen, von anderen Stellen, die Ihnen wirklich helfen?

Zeit geben zum Erzählen.

11. Bringen Frauen als „Minderheitengeschlecht“ im Betriebsrat minderheitenspezifische Themen ein? => Ja/Nein => Welche? Beispiele (Frauenförderung, Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf).

Zeit geben zum Erzählen.

12. Werden diese Inhalte dann erfolgreich – zum Vorteil der Minderheit umgesetzt?

Zeit geben zum Erzählen.

13. Können Sie Privat- und Berufsleben strikt trennen – auch gedanklich nach Feierabend?

Zeit geben zum Erzählen.

14. Hat die Betriebsratstätigkeit Einfluss auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Ihre Vereinbarkeit von Beruf und Leben – falls Sie keine Familie haben? (insbesondere wenn die Kollegin in einer Teilzeitbeschäftigung ist)

Zeit geben zum Erzählen.

**15. Nutzen Sie Arbeitszeitverschiebungen in Form von Freizeitausgleich?
Sind Sie freigestellt oder wären Sie es gerne?**

Zeit geben zum Erzählen.

16. Würden Sie sich wieder aufstellen lassen? Wenn ja oder nein, warum ist das so?

Zeit geben zum Erzählen.

17. Arbeiten Sie daran in Ihrer BR-Position zu bleiben? Wenn ja, wie?

Zeit geben zum Erzählen.

18. Tun Sie in Ihrer Position etwas dafür, dass sich mehr Frauen für die Betriebsratswahlen aufstellen lassen? Wenn ja, was und warum?

Zeit geben zum Erzählen.

Nun bin ich durch mit den Leitfragen. Haben Sie eventuell noch etwas, was Ihnen eingefallen ist und was hier bisher nicht zur Sprache kam, was Sie mir aber gerne noch mit auf den Weg geben und sagen würden?

Zeit geben zum Erzählen.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Anhang 9.1: Übersicht zu den sozio-demographischen Daten

Probandinnen Sozi- demographi- sche Daten	Keine Kandidatur						BR-Mitglied		BR-Vorsitzende			
	Energiewirtschaft			Krankenhaus			Energiew.	Krankenh.	Energiewirtschaft		Krankenhaus	
	E AI	E AII	E AIII	G AI	G AII	G AIII	E BI	G BI	E CI	E CII	G CI	G CII
Alter	40	47	48	47	32	39	48	51	46	49	50	57
Familiestand:												
ledig	X	X										
verheiratet			X	X	X		X		X		X	X
geschieden						X				X		
verwitwet								X				
Kinderzahl	0	1	0	2	0	1	2	2	0	0	0	2
Schulabschluss	Abitur	Realschulabschluss	Abitur	Realschulabschluss	Realschulabschluss	Hauptschulabschluss	Abitur	Realschulabschluss	Abitur	Realschulabschluss	Realschulabschluss	Realschulabschluss
Arbeitszeit:												
Vollzeit	X	X			X	X		X	X	X	X	X
Teilzeit			30 Std.	30 Std.			X					
Kandidatur	nein	nein	nein	nein	nein	nein	ja	ja	ja	ja	ja	nein
Beisitzerin	nein	nein	nein	nein	nein	nein	ja	ja	nein	nein	nein	ja
Arbeitsplatz	Technische Angestellte	Kundenservice	Anlagentechnik, Kundenservice	Teamleitung Entbindung sstation	Stationsleitung Innere	Abrechnung ambulant/ stationär	Datenverarbeitungskauffrau	Leitende MTA Zentrallabor	1. Vorsitzende (vollfreigestellt)	1. Vorsitzende (vollfreigestellt)	1. Vorsitzende (vollfreigestellt)	1. Vorsitzende (vollfreigestellt)
Aufstiegschancen	nein	nein	eher nicht	nein	nein	nein	nein	nein	ja*	eher nicht	ja**	nein***

*kaufmännische Ausbildung mit Studium an der Wirtschaftsakademie (WAK)

** wäre als nächste dran gewesen

***sie war vorher Leitende MTA im Röntgen

Quelle: eigene Darstellung