

Das Kamel und das Nadelöhr

Die Mitbestimmung von Frauen im Betriebsrat und in den Gewerkschaften ist längst nicht mehr nur eine Frage der Ideologie, sondern der Überlebensstrategie.

Irene Steindl
Freie Journalistin

Noch immer ist es für Frauen wahrscheinlicher, vom Blitz getroffen zu werden, als eine Führungsposition einzunehmen“, schrieb Antje Mohr 2011 in ihrer Dissertation über Hemmnisse von deutschen Frauen auf dem Weg in den Betriebsrat. Dieses pessimistische Szenario kann so nicht auf Österreich übertragen werden. Zwischen 2003 und 2013 hat sich der Anteil weiblicher Betriebsratsvorsitzender laut ÖGB um 4,3 Prozent auf 23,16 Prozent erhöht, jener der aktiven Betriebsrätinnen auf 31,86 Prozent – ein Plus von über fünf Prozent. Dennoch: In vielen Betriebsratgremien sind Frauen nicht entsprechend ihres Anteils innerhalb der Belegschaft vertreten. Auch nicht, wenn sie die Mehrheit der Gesamtbelegschaft stellen.

Yes, I can

Frauen für gewerkschaftspolitische Funktionen zu motivieren ist ungleich schwieriger als bei Männern. Warum sind Frauen zögerlich, wenn es um die Mitbestimmung im Betrieb und in der Gewerkschaft geht? 2011 haben die ÖGB-Frauen in Oberösterreich eine Befragung unter weiblichen Mitgliedern durchgeführt, um herauszufinden, unter welchen Umständen sich Frauen verstärkt in Gewerkschaften engagieren oder eine Funktion übernehmen würden. „90 Prozent der Frauen haben geantwortet, dass sie zunächst zahlreiche Schulung absolvieren müssten, bevor sie sich eine Funktion zutrauen“, erinnert sich Bettina Stadlbauer, Frauen-

sekretärin des ÖGB Oberösterreich. „Diesen Blödsinn wollten wir ihnen schleunigst ausreden und etwas entgegenzusetzen.“ So ist das Projekt „Yes, I can“ entstanden, in dem Betriebsrätinnen drei Tage lang mit Selbstbewusstsein geimpft werden. „Frauen schreien nicht ‚hier‘, sondern wägen zunächst ihre Lebensumstände ab. Sie fragen sich: Kann ich das? Passt mir das? Während sie das überlegen, haben Männer längst Ja gesagt.“ Empowerment für Betriebsrätinnen ist die Devise dieses Projekts, das nun auch auf andere Bundesländer ausgeweitet werden soll. Die Doppelbelastung durch Beruf und private Betreuungsverpflichtungen behindern nach wie vor das Engagement von Frauen, wie die Ergebnisse der deutschen Studie hervorbringen. Viele Organisationskulturen im Betriebsrat und in den Gewerkschaften sind trotz des Rufes nach mehr Frauenbeteiligung traditionell männlich. Besonders deutlich wird das bei der Lohnpolitik – dem „core business“ von Gewerkschaften.

Seit Jahrzehnten versuchen Gewerkschaften, die Lohnschere zwischen Frauen und Männern zu schließen. Auch wenn die Hauptverantwortung dafür in den Betrieben liegt, haben Sozialpartner mit den Kollektivverträgen ein wichtiges Instrument für mehr Einkommensgerechtigkeit in der Hand.

Lohnpolitik ohne Frauen

Frauen haben in der Gestaltung der Lohnpolitik verhältnismäßig wenig mitzureden. „Je größer die Branche und je kleiner die Komitees, desto geringer ist der Frauenanteil bei den Lohnverhand-

BUCHTIPP

Sabine Blaschke:
Frauen in Gewerkschaften
Zur Situation in Österreich
und Deutschland aus
organisationssoziologischer
Perspektive
Hampp Verlag, 2008,
380 Seiten, € 34,80
ISBN: 978-3-8661-8220-2



Bestellung:

ÖGB-Fachbuchhandlung, 1010 Wien,
Rathausstr. 21, Tel.: 01/405 49 98-132
fachbuchhandlung@oegbverlag.at

lungen“, so Peter Schleinbach, Bundessekretär für Kollektivvertragspolitik in der PRO-GE. Die spezifischen Interessen von Frauen werden zwar über die Frauenabteilungen im Forderungsprogramm berücksichtigt, oft ist bei Verhandlungen aber zu wenig Spielraum, um diese Forderungen tatsächlich umzusetzen. Braucht es also eine höhere Beteiligung von Frauen in den Verhandlungsteams? „Mit einem höheren Frauenanteil bei Lohn- und Gehaltsverhandlungen wären die Themen bestimmt andere“, sind Bettina Stadlbauer und die ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende Renate Anderl überzeugt. Etwa hätte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen höheren Stellenwert, ebenso die Umsetzung der Einkommensberichte in den Betrieben oder die Anrechnung von Karenzzeiten. Frauen würden verstärkt auf die Anhebung niedrigerer Lohngruppen setzen und nicht bis drei Uhr morgens verhandeln. Eine Umsetzung dieses Gedankenexperiments ist



Noch immer ist es für Frauen wahrscheinlicher, vom Blitz getroffen zu werden, als eine Führungsposition einzunehmen.

derzeit äußerst unrealistisch. Für einen höheren Frauenanteil in den Verhandlungskomitees fehlen weibliche Betriebsratsvorsitzende. „Die können wir nicht einfach herzaubern“, so Schleimbach. „Wir brauchen uns aber auch nichts vormachen. Engagierte und qualifizierte Frauen sind auch in Unternehmen und der Politik heiß begehrt. Sie laufen uns daher nicht gerade die Türen ein. Wir müssten schon früh Frauen anwerben und sie für leitende Funktionen im Betriebsrat und in der Gewerkschaft aufbauen.“ Maßnahmen in diese Richtung gibt es nur vereinzelt. Zielgruppen der Gewerkschaften sind meist Betriebsrätinnen, kaum Mitglieder oder andere Aktivistinnen. Das greift eindeutig zu kurz. Ein spannender Pool an potenziellen Frauen wären laut Stadlbauer ehemalige Jugendvertrauensrätinnen, die den Sprung in den Betriebsrat nicht geschafft haben und dann oft auch als Mitglieder wegbrechen.

Frauenquote für den Betriebsrat?

Das Problem der geringen Mitbestimmung von Frauen im Betriebsrat kennt auch unser Nachbarland Deutschland nur zu gut. Der Gesetzgeber hat daher festgelegt, dass jenes Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, zumindest entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein muss, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht (§ 15 Abs. 2 BetrVG). In Österreich wurde eine solche Quotenregelung noch nicht andiskutiert, zumindest nicht offiziell. In Oberösterreich hat Bettina Stadlbauer den Antrag

auf Quotenregelung im Betriebsrat im Frauengremium beschlossen. Der Antrag wurde an den ÖGB Oberösterreich weitergeleitet und verweilt nun unter dem Siegel der Verschwiegenheit in einer Schublade. Das Quoten-Thema lässt die Wogen hochgehen, es ist unbequem und wer sich dafür einsetzt, macht sich schnell unbeliebt. Eine Organisation, die öffentlich laut nach Transparenz und nach dem Schließen der Lohnschere ruft, darf sich vor so einem unbequemen Vorstoß nicht verschließen, denn das Thema der Lohnschere und der mangelnden Mitbestimmung von Frauen ist langfristig weitaus ungemütlicher.

Auch innerhalb gewerkschaftlicher Gremien war die geringe Präsenz von Frauen immer wieder Anlass zu Diskussionen. Die GPA (heute GPA-djp) hat 1998 als erste Gewerkschaft die Einführung einer Quotenregelung bei der Besetzung von Gremien entsprechend dem Mitgliederanteil beschlossen. 2007 wurde beim ÖGB-Bundeskongress eine Quote festgelegt, nach welcher der Frauenanteil mindestens der weiblichen Mitgliederzahl entsprechen muss. Im Vorstand ist die Umsetzung der Quote gelungen. „Ich bin nun seit 35 Jahren im ÖGB. In diesem Zeitraum hat sich sehr viel zum Besseren verändert“, mahnt Anderl, die positiven Entwicklungen bei der Mitbestimmung von Frauen im Auge zu behalten. Im Schulungsbereich wird mehr Rücksicht auf die Bedürfnisse von Frauen genommen und der Frauenanteil unter Mitgliedern, in Betriebsräten und in Gewerkschaftsfunktionen steigt. Abgesehen davon sei die notwendige Mitbestimmung von

Frauen in Gewerkschaften nun auch vom Papier in den Köpfen angelangt.

Der Wurm muss schmecken

ÖGB und Gewerkschaften brauchen Frauen dringender denn je. Abgesehen davon, dass Frauen 48 Prozent der selbstständigen Erwerbstätigen ausmachen und schon deswegen für eine ausgewogene Mitbestimmung in der Arbeitswelt entsprechend vertreten sein sollten, ist die Zukunft der Arbeitswelt weiblich. Das traditionell männliche Erwerbsmodell bricht auf, der Anteil männlicher Mitglieder sinkt und die Arbeitswelt wird informeller, somit „weiblicher“. Es ist nicht nur eine Frage der Ideologie, die Mitbestimmung von Frauen im Betrieb zu fördern, sondern auch eine Überlebensstrategie für ÖGB und Gewerkschaften. Damit sich Frauen gewerkschaftspolitisch engagieren, braucht es machbare Bedingungen abseits traditionell männlicher Organisationskulturen. Gewerkschaften und ÖGB haben allerhand zu tun, das enge Nadelöhr zu vergrößern und den Wurm schmackhaft zu machen.

Internet:

Arbeitnehmerinnen im Betriebsrat – eine Ausnahme? Dissertation über Hemmnisse von Frauen auf dem Weg ins Betriebsratsgremium: tinyurl.com/nub3xmy

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin steindlirene@gmail.com oder die Redaktion aw@oegb.at