

Johanna Bond

und das Geheimnis der Gläsernen Decke

Ein Handbuch, um Diskriminierungen
in der Arbeitswelt auf die Schliche zu kommen.

Birgit Buchinger
Erika Pircher
Institut für Alltagskultur, Salzburg

Herausgegeben von Helga Konrad,
Bundesministerin für Frauenangelegenheiten

INH

Die Geschichte dieses Handbuchs	Seite 4, 5
Wer hat Angst vor Johanna Bond?	Seite 6-9
Johanna Bond hat einen Plan	Seite 10, 11
Die erste heiße Spur · Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung	Seite 12, 15
Johanna Bond macht eine Entdeckung · Einstellung und Aufstieg	Seite 16
Stellenanzeigen	Seite 17-19
Bewerbungsgespräche und schriftliche Auswahlverfahren	Seite 20-27
Dienstzettel	Seite 28, 29
Beschäftigungsstruktur	Seite 30, 31
Lehrlinge	Seite 32-37
Schulbildung	Seite 38
Einstufung	Seite 39-43
Tätigkeiten, Funktionen	Seite 44-47
Entlohnung	Seite 48-52
Emma muß eingreifen · Zulagen	Seite 53
Freiwillige Sozialleistungen	Seite 54
Überstundenvergütung	Seite 54
Überzahlungen	Seite 54
Prämien	Seite 55
Alles in allem	Seite 56, 57
Aufstieg, Beförderung, Karriere	Seite 59-63
Fort- und Weiterbildung	Seite 64-67
Dauer der Betriebszugehörigkeit	Seite 68-71
Rückkehr in den Beruf	Seite 72, 73
Arbeitszeiten - Lebenszeiten	Seite 74, 75
Modernisierung. Technologisierung. Rationalisierung & Wirtschaftsflaute	Seite 76, 77
Johanna Bond hat einen Traum · Personalpolitik oder Frauenförderung?	Seite 78, 79

ALT

Seite 80-83	Die Zahnradchen im Betrieb
Seite 84-87	Die Arbeit im Betriebsrat
Seite 88, 89	Vor dem Gesetz sind alle Menschen gleich
Seite 90, 93	Johanna Bond zerlegt eine Maschine
Seite 94, 95	Das Geheimnis der Gläsernen Decke
Seite 96-99	Arbeitsschwerpunkte bilden
Seite 100	Informationen verbreiten
Seite 101	Ein Flugblatt erstellen
Seite 102	Plakat
Seite 102	Betriebszeitung
Seite 103	Schwarzes ("lila") Brett
Seite 104	Bildungsarbeit
Seite 105	Frauen-Studienzirkel
Seite 107	Frauenarbeitswoche
Seite 108	Betriebsversammlung
Seite 109-	"Wir haben jetzt wirklich Wichtigeres zu tun!" Zur Vorbereitung von
Seite 111	Betriebsversammlungen
Seite 112-114	Das Gesetz in Anspruch nehmen
Seite 115	Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen
Seite 116, 117	Ein Frauenförderprogramm erstellen
Seite 118	Sich mit anderen zusammenschließen (Vernetzung)
Seite 119	Netze im Betrieb
Seite 120,123	Netze außerhalb des Betriebes
Seite 124	Literaturangaben
Seite 126-130	Wichtige Adressen
Seite 131	Impressum
Seite 132	Epilog

Die Geschichte dies

Die Geschichte dieses Handbuchs ist kurz.

Besonders, wenn man sie mit der Geschichte der Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt vergleicht. Diese Geschichte ist ein alter Hut. So alt, daß er immer noch – um nicht zu sagen, schon wieder – modern ist.

Die Geschichte dieses Handbuchs beginnt mit der ersten Frauenministerin Johanna Dohnal und Gleichbehandlungsanwältin Dr. Ingrid Nikolay-Leitner. Sie faßten den Plan, das schwer Greifbare, die offene und vor allem die heimliche, "versteckte" Ungleichbehandlung und Zurücksetzung von Frauen in der Arbeitswelt aufdecken zu lassen. Denn Fakten und Ergebnisse eröffnen Wege zur Veränderung.

Die Untersuchung "Versteckte Diskriminierungen. Frauenspezifische Diskriminierungsprozesse in der betrieblichen Praxis am Beispiel von drei Betrieben im Bundesland Salzburg" (Buchinger/ Pircher 1994) förderte denn auch eine ungeahnte Fülle versteckter wie offener Diskriminierungen, Benachteiligungen von Frauen zutage. Was auf wissenschaftlicher Ebene ent-deckt wurde, sollte jedoch dort nicht steckenbleiben:

Handeln tut not!

Handlungsbedarf haben auf der einen Seite natürlich die Sozialpartner und die Regierung.

es Handbuchs

Die Macht der Männer
ist die Geduld der Frauen

Aber nicht nur "die da oben" sind gefordert. Auch in den Unternehmen selbst und in unseren eigenen Köpfen sind noch längst nicht alle Vorurteile beseitigt, wenn es um Frauen geht. Es gilt, den Blick zu schärfen für die sauberlich geknüpften Fallstricke, in denen sich Frauen in der Arbeitswelt immer wieder fangen. Man sieht nur, was man weiß. Es gilt, diesen Blick auch an andere weiterzugeben, an die eigenen Kolleginnen und Kollegen, an Chefs und Chefinnen und nicht zuletzt an die Funktionärinnen und Funktionäre unserer Interessensvertretungen. Denn die Benachteiligung von Frauen ist ganz alltäglich, ganz normal. Sie betrifft nicht immer, aber irgendwann jede Frau! Egal, an welcher Stelle in der betrieblichen Rangordnung sie angesiedelt ist, ganz unten genauso wie ganz oben.

Wir beschlossen daher, die Studienergebnisse in die Form eines Handbuchs zu bringen. Um seine Praxisnähe zu gewährleisten, riefen wir eine begleitende Arbeitsgruppe ins Leben, bestehend aus Frauen, die die Probleme und die Bedürfnisse von Frauen, berufstätigen wie nicht berufstätigen, durch ihr jahrelanges Engagement aus nächster Nähe kennen. Diesen Frauen, Betriebsrätinnen, Gewerkschafterinnen und Frauenreferentinnen, verdanken wir eine Fülle sachlicher und fachlicher Erfahrung aus der täglichen Praxis. Und nicht nur das. Sie trugen überdies liebevoll und wesentlich zu Johanna Bonds und Emmas Charakter bei! Ihnen sprechen wir an dieser Stelle unseren ganz besonderen Dank aus!

Dieses Handbuch soll unseren Blick schärfen helfen für das so Alltägliche, so Normale und dennoch so Ungerechte und Frustrierende. Es enthält eine Reihe von Vorschlägen, wie Sie als Betriebsrätin den unterschiedlichen Formen von Diskriminierung zu Leibe rücken können. Darüber hinaus finden Sie hier Antworten auf die oft unwiderlegbar scheinenden Argumente Ihrer Vorgesetzten. Den Anhang bildet eine Adressenliste jener Einrichtungen, bei denen Sie sich Rat und tatkräftige Unterstützung holen können.

Denn noch gilt: Die Macht der Männer ist die Geduld der Frauen. Geduld wird allerdings auch vonnöten sein, um diese Macht lust-, doch kraftvoll aufzubrechen.

WER HAT ANGST VOR JOHANNA

Johanna Bond ist eine ganz normale Frau. Sie könnte meine, Ihre Nachbarin sein. Johanna Bond geht ihrer Arbeit nach, hält abends, wenn sie heimkommt, den Haushalt in Schuß, sorgt für ihre Familie. Manchmal wird ihr alles ein bißchen viel, manchmal ist sie müde, möchte morgens einfach im Bett bleiben. Doch das geht vorbei. Johanna Bond sind wir alle. Wir

sind zuständig dafür, daß alles läuft, zu Hause und im Betrieb, daß sich alle wohlfühlen, daheim und im Büro.

Lassen uns nicht unterkriegen. Setzen uns für andere ein. Spüren manchmal Verzweiflung, manchmal Resignation. Und funktionieren dennoch immer.

Doch. Da gibt es etwas, das ist anders bei Johanna Bond. Johanna Bond hat einen Vogel. Nein, nicht so, wie Sie jetzt meinen. Johanna Bond hat einen echten Vogel. Einen Papagei namens Emma. Zu Emma ist noch zu sagen, daß sie ein ganz besonderer Vogel ist. Aber das werden Sie ja selbst sehen.



Johanna Bond arbeitet in einem ganz normalen Betrieb. In einem Betrieb, in dem alle gleich behandelt werden. Wie in jedem Unternehmen, so gibt es auch in ihrer Firma das eine und andere zu verbessern, und dafür setzt sie sich als

Betriebsrätin ein. Aber im großen und ganzen ist alles in Ordnung.

Der Chef ist stolz darauf, daß das Klima gut ist und daß "bei uns ganz sicher niemand diskriminiert" wird. Und trotzdem: irgend etwas in Johanna Bond bohrt. Etwas Unbestimmtes. Ihre "innere Teufelin", die manchmal sagt: "Da ist etwas faul!" Wie immer hört Johanna Bond zunächst nicht auf sie: "Bei uns ist alles ganz normal", antwortet sie manchmal mit einem Anflug von Verärgerung.

NINA BOND



Natürlich: Johanna Bond kennt die immer wiederkehrenden Berichte und die Statistiken.

Frauen bekommen weniger Geld für ihre Arbeit. Erst jüngst schrieben die Zeitungen wieder darüber:

Mittleres Brutto-Monatseinkommen 1993				
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen in Prozent von Männern
Angehörigen/Arbeiter	17.475	22.170	19.445	85,3 %
Angestellte	19.518	31.730	24.340	81,6 %
Beschäftigten/Berufliche	26.085	25.821	21.658	108,8 %
Gesamt	17.337	24.642	21.658	70,4 %

Quelle: Statistisches Jahrbuch des Bundes, Wien 1994

Auch 1994

verdienten Frauen durchschnittlich 30 bis 40 Prozent weniger als Männer. Eine Kluft, an der sich seit Jahrzehnten nichts verändert hat.

In diesem Bericht wurden auch die vielfältigen Ursachen dafür aufgelistet:

Frauen verdienen weniger

Junge Frauen erhalten kaum Chancen, andere als die traditionellen Frauenberufe zu erlernen, weil die wenigsten Arbeitgeber dafür offen sind.

Junge Ausländerinnen bekommen oft nicht einmal Lehrstellen in den traditionellen Frauenberufen.

Frauen arbeiten eher Teilzeit.

Frauen arbeiten vorwiegend in Branchen und Berufen mit niedrigeren Löhnen (z.B. Persönlicher Dienst, Pflege, Textil, Gastgewerbe).

Frauen arbeiten häufig in unteren Positionen, die selten Aufstiegschancen eröffnen.

Frauen leisten Arbeiten, die im Betrieb gering bewertet werden.

Frauen werden vielfach nicht entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt.

Frauen erhalten seltener und niedrigere Zulagen und Prämien.

Die Organisation der Arbeit ist noch immer vom männlichen Maßstab bestimmt. Sie nimmt daher keine Rücksicht auf Kindergarten-Öffnungszeiten, die Doppel- und Dreifachbelastung von Frauen durch Kindererziehung, Haushalt und Familienarbeit.

Frauen werden bevorzugt in ungeschützten, sozial schlecht abgesicherten Arbeitsverhältnissen eingestellt.

Bei der Einstellung von Frauen gehen die Unternehmen automatisch davon aus, daß Frauen Familien gründen.

Die betriebsfremde Ausbildung von Frauen (z.B. Friseurin, Verkäuferin) wird, etwa in Produktionsbetrieben, nicht anerkannt.

Die Berufsausbildung von Frauen aus sogenannten Gastarbeiterländern wird vielfach nicht angerechnet.



Die Zahlen in diesem Bericht waren eindrucksvoll.

Doch sie waren eben Statistik, ein Durchschnitt durch alle Betriebe. „Was aber“, fragte sich Johanna Bond, „sollten sie mit meiner Firma zu tun haben?“

Ein Gespräch mit einer befreundeten Betriebsrätin in einem Unternehmen, das Nahrungsmittel erzeugt, fiel ihr ein. Sie hatte erzählt:

„In unserem Betrieb sind alle Frauen und einige männliche ausländische Arbeiter in Lohngruppe 7 eingestuft: als Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter. Ich bin durch Zufall dahintergekommen, daß die Arbeiter einen durchschnittlichen Ist-Lohn von 87 Schilling erhalten, die Arbeiterinnen aber nur 80 Schilling. Der Betriebsratsvorsitzende, den ich darauf angesprochen habe, hat gesagt: 'Na ja, das ist schon klar. Der Chef sagt, ein Mann muß einfach ein bißchen mehr haben, weil Kinder hat er, verheiratet ist er, die Familie muß er erhalten.'“

Johanna Bond war empört. Ein klarer Fall von offener Diskriminierung:

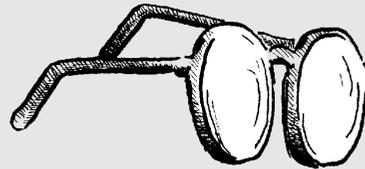
Eine weibliche Beschäftigte wird vom Arbeitgeber ungünstiger behandelt als ein männlicher Beschäftigter, und diese Ungleichbehandlung wird mit dem jeweiligen Geschlecht begründet.

„Ein Mann muß einfach ein bißchen mehr haben.“

Johanna Bond weiß noch, daß sie damals dachte:

*"In meinem Betrieb gibt es das nicht. Das ist alles so offenkundig.
Meßbar. Das würde sich bei uns niemand leisten."*

Aber das bohrende Gefühl, dieses nagende Unbehagen hatten seither nicht mehr nachgelassen. So kam es, daß Johanna Bond eines Tages beschloß, sich Klarheit zu verschaffen und die Dinge genauer unter ihre Lupe zu nehmen. Johanna Bond ist eine ganz normale Frau. Ausgerüstet mit der ganz normalen, schier unendlichen Geduld von Frauen.



Bald wird ihr diese Geduld sehr nützlich sein.
Aber das weiß sie noch nicht.



Johanna Bond hat einen Plan

„Auf jeden Fall brauche ich Daten, Zahlen, Ziffern, schlicht: **Fakten**“, denkt Johanna Bond und beschließt als ersten Schritt, dieses Material in ihrem Betrieb zusammenzutragen. Sie ahnt bereits, daß es ihre Aufgabe sein wird, die Unterlagen aufzubereiten und auszuwerten. Wer in der Firma hätte denn vor ihr schon Interesse an Statistiken gehabt, die sich mit der Situation der Frauen befassen?

Für ihre Bestandsaufnahme besorgt sich Johanna Bond

- von der zuständigen Fachgewerkschaft die für ihren Betrieb geltenden Kollektivverträge und Zusatzkollektivverträge
- von der/vom Betriebsratsvorsitzenden die Betriebsvereinbarungen und
- einen Dienstzettel,
- alle Unterlagen über Bewerbungen, Einstellungen, Löhne, Gehälter sowie Zulagen und Prämien aus dem Personalbüro
- alle Unterlagen, die den Werdegang der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dokumentieren - auch die gibt es im Personalbüro - und einen Taschenrechner.

Die erste heiße Spur

Kollektivvertrag & Betriebsver

Im Lohnvertrag des Kollektivvertrags sucht Johanna Bond nach offenen Diskriminierungen. Zwar glaubt sie nicht recht, daß sie hier noch fündig werden könnte. Ist doch die Gesetzeslage in Österreich klar. Frauen und Männer für alle sichtbar ungleich zu behandeln - das kann einfach nicht sein!

Im Kollektivvertrag Agrar-Nahrung-Genußmittel entdeckt Johanna Bond aber Unbegreifliches. Das Zehrgeld ist für Frauen und Männer unterschiedlich hoch festgesetzt. Die Kossätze für Männer belaufen sich auf 50,50 Schilling, jene für Frauen auf 47,50 Schilling täglich. Frauen erhalten also täglich 3 Schilling weniger als Männer. *"Macht monatlich um die 60, im Jahr schon 720 Schilling"*, rechnet Emma, Johanna Bonds naseweiser Papagei, ihr vor. *"Da bräuchtest Du dann bei meinen Leckerbissen nicht mehr so zu sparen!"*

Emma ist es auch, die im alten Kollektivvertrag für die Fleischwarenindustrie entdeckt, worüber Johanna Bond beinahe gestolpert wäre: eine **Frauenlohngruppe**, die Ladnerinnen. Sie sind kollektivvertraglich in die Lohngruppen 8 bis 10 einzustufen. Wie unschwer zu erraten ist, die untersten Lohngruppen. Ladnerinnen dürfen eigentlich nur das bereits vorgeschnittene Fleisch verkaufen, ohne zu beraten oder zu kassieren. Die Wirklichkeit schaut allerdings anders aus. Da beraten Ladnerinnen, schneiden zu und machen eben einfach alles.

einbarung

- Die Lohngruppe Ladnerin stellt eine Diskriminierung dar
- wegen der geschlechtsspezifischen Tätigkeitsbezeichnung - ein männlicher Ladner ist kollektivvertraglich nicht vorgesehen -,
 - und weil Ladnerinnen mit entsprechender Berufserfahrung nach zwei Jahren nicht mehr unter den Arbeiter-Kollektivvertrag fallen sollten, sondern als gelernte Verkäuferinnen unter den Angestellten-Kollektivvertrag. Damit wären sie auch entsprechend bessergestellt.

Im neuen Kollektivvertrag, stellt Johanna Bond fest, wurde diese Lohngruppe um die Bezeichnung "Ladner" erweitert.

"Die offene Diskriminierung ist somit beseitigt", sinniert Johanna Bond und meint mehr zu sich selbst: *"Aber ob es deswegen in Zukunft auch tatsächlich einen männlichen Ladner geben wird?"*

Eigentlich ist diese Lohngruppe auch weiterhin eine Diskriminierung, aber gut getarnt! Und, was noch viel wichtiger wäre als eine zusätzliche Bezeichnung im Kollektivvertrag -, als Verkäuferin wird eine Ladnerin vom Arbeitgeber nach wie vor nicht anerkannt."



In manchen Branchen halten sich also nach wie vor ganz offene Diskriminierungen.

Vor allem in jenen, in denen vorwiegend Frauen beschäftigt sind oder viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus sogenannten Drittländern, nicht EU-Ländern. Betriebe aus der Nahrungs- und Genußmittelindustrie fallen in dieses Schema, die Bereiche Textil-Bekleidung-Leder, aber auch das Hotel- und Gastgewerbe und die Baubranche.



In Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen findet sich nach wie vor offene Diskriminierung von Frauen, insbesondere beim Entgelt.

In den niedrigsten Lohngruppen befinden sich fast ausschließlich Frauen (Frauenlohngruppen).

Geschlechtsspezifisch formulierte Tätigkeitsbezeichnungen sind diskriminierend.

Branchen, in denen vorwiegend Frauen beschäftigt werden, sind besonders anfällig für offene Diskriminierung.

Johanna Bonds Checkliste für Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen:

Sind Tätigkeitsbezeichnungen geschlechtsspezifisch formuliert (z.B. Ladnerin, aber: Professionist, Facharbeiter)

Gibt es Unterschiede bei Zulagen und Prämien für Männer und Frauen?

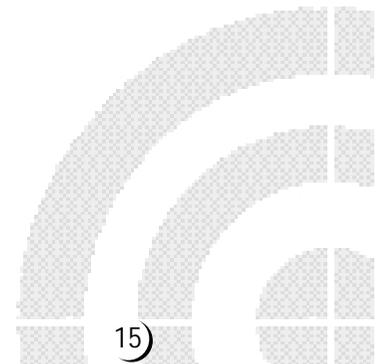
Stimmt die ausgeübte Tätigkeit mit der Einstufung überein?

Für Betriebsvereinbarungen gelten die gleichen Fragestellungen wie für Kollektivverträge.

Wichtig: alle im Unternehmen geltenden Betriebsvereinbarungen sammeln - oft liegen sie nicht vollständig vor!

Auf die Diskriminierungen, die sie in Kollektivverträgen entdeckt hat, weist Johanna Bond die zuständige Fachgewerkschaft hin. Deren Aufgabe ist es, dafür zu sorgen, daß sie im Zuge der nächsten Verhandlungen mit den Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber beseitigt werden.

Bei den Beratungen des Betriebsrates bringt sie jene Diskriminierungen zur Sprache, die sie in den Betriebsvereinbarungen ausgemacht hat. Sie wird dafür Sorge tragen, daß diese Punkte bei den kommenden Gesprächen mit der Geschäftsleitung auf der Tagesordnung stehen.



Johanna Bond macht eine Entdeckung

Einstellung und Aufstieg

Schuld war diese Stellenanzeige, über die Johanna Bond und Emma am Wochenende stolperten:



Wir suchen einen Filialleiter und eine Verkäuferin

hatte es da geheißen: *"Der Mann als Führungskraft. Die Frau fürs Grobe"*, hatte Johanna Bond erbost gedacht. *"Daß mir das noch nie aufgefallen ist! Da spuken in den Köpfen die alten Zöpfe, die alten Klischees herum, und das macht sich dann auf diese Weise bemerkbar."*

*"Jetzt verstehe ich, was **Versteckte Diskriminierung** ist:*

Man knüpft nicht direkt an das Geschlecht an. Es ist sozusagen weit und breit kein Mann in Sicht, an dem eine Frau gemessen wird. Und dennoch ist der Maßstab ein männlicher. Nur sichtbar ist dieser Maßstab nicht! Er verbirgt sich. Verbirgt sich hinter Normen und Bestimmungen, die für Männer wie für Frauen in - angeblich - gleicher Weise gelten. Das ist es wohl, was wir 'versteckte Diskriminierung' nennen: scheinbar geschlechtsneutrale Bedingungen, die sich aber letztlich einseitig auf nur ein Geschlecht auswirken."

Stellenanzeigen

Johanna Bond hat gleich die Unterlagen aus ihrer eigenen Firma hervorgekramt.

Geschlechts- neutrale Ausschreibung

Geschlechtsneutral formulierte Stellenausschreibungen sind schon üblicher geworden. Dafür hat das Gleichbehandlungsgesetz gesorgt, das es verbietet, Stellen für ein bestimmtes Geschlecht auszuschreiben. Dennoch herrscht Erfindergeist, wenn es darum geht, das Gesetz ein bißchen zu "biegen". "Abgeleiteter Präsenzdienst" läßt deutliche Rückschlüsse zu, an wen sich die Anzeige richtet, "hübsch, charmant" ebenfalls - oder haben Sie schon einmal eine Stellenanzeige gesehen, in der "attraktive, modebewußte junge Männer" gesucht wurden?

Überhaupt: Frauen sollten ewig jung bleiben.
Auffallend oft sind Altersgrenzen für Frauen angegeben. *"Johanna Bond, Du zählst schon zum alten Eisen"*, ätzt Emma angesichts einer Anzeige, in der Frauen bis 35, Männer bis 45 gesucht werden. Gleich darauf bereut sie diesen Scherz, denn Johanna Bond ist sichtlich betroffen: *"Meine Güte, ich bin doch wirklich noch nicht alt!"* *"Auch eine Form von Diskriminierung"*, denkt Johanna Bond und hält in ihrem Notizbuch fest: *"Unterschiedliche Altersgrenzen bei der Einstellung von Frauen und Männern."*

Nachdenklich läßt sie ihren Bleistift sinken. Emma tut, als bemerke sie es nicht. Spielt, scheinbar gedankenverloren, mit Johanna Bonds Lieblingspflanze. Sie bemerkt nicht einmal das! *"Aha, die Lage ist ernst!"*, lächelt Emma und fragt, unschuldig: *"Was denkst Du?"* *"Findest Du das gerecht?"* (*"Typisch Johanna Bond"*, denkt Emma, aber das behält sie für sich, *"beantwortet eine Frage mit einer Frage."*) *"Da bringst Du Kinder zur Welt, erziehst sie zu anständigen Menschen. Arbeitest meinetwegen halbtags. Dann sind die Kinder flügge. Du bist 40, vielleicht 45. Ist das ein Alter? Der Chef sagt: 'Sie? Sie sind zu alt!' Ein Mann in Deinem Alter, na, der ist gerade recht, um eine Führungsposition zu übernehmen. Reif, sozusagen. Klar: der Berufsverlauf von Männern ist geradlinig. Als Frau mit Kindern konnte ich nicht die Qualifikation und Erfahrung sammeln wie ein Mann. Aber eine andere. Eine, die nicht zählt. Verstehst Du, warum ich langsam zornig werde über jede Art von **Altersgrenze für Frauen?**"*

Emma sagt nichts. Schaut sie nur an. Und nickt leise mit dem Kopf.

Altersgrenzen

Johanna Bond entschließt sich nun doch, sich über die ihr so mühevoll erscheinende Arbeit herzumachen und eine Statistik über die Einstellungspraxis ihres Betriebes zu erstellen. Wieviele offene Stellen gab es innerhalb eines Jahres?
 Wieviele Bewerbungen sind eingelangt? Wieviele Bewerbungsgespräche wurden geführt? Wieviele Neueinstellungen hat es schließlich gegeben?
 Natürlich unterscheidet Johanna Bond fein säuberlich zwischen Männern und Frauen. Ihr Statistikblatt hat folgendes Aussehen:

Muster für die Erfassung von Bewerberinnen und Bewerbern sowie Neueinstellungen:

	Bewerbungen				Gespräche		
	1994		1995		1996		1997
Offene Stellen	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.
	<input type="text"/>						

An den Zahlen wird rasch deutlich, ob die Geschäftsleitung Bewerbungen von Frauen und Männern gegenüber gleichermaßen offen ist. Oder ob für bestimmte Stellen ein bestimmtes Geschlecht bevorzugt wird. Johanna Bond ist einigermaßen erschüttert. Immerhin ist in ihrem Betrieb oberstes Gebot: *"Bei uns zählt einzig die Qualifikation, nicht das Geschlecht!"* Wie oft hat sie das von ihrem Chef schon gehört. *"Wenn das stimmt und wenn auch meine Statistik stimmt, in der Frauen schlicht und einfach eine Minderheit darstellen"*, sagt Johanna Bond zu Emma, *"was folgt dann daraus haarscharf?"*

"Daß Frauen nicht qualifiziert genug sind", antwortet Emma wie aus der Pistole geschossen. *"Also, das ist mir aber denn doch zu einfach. Nein. Da ist etwas faul im Staate Dänemark!"*, sinniert Johanna Bond. *"Österreich! Nicht Dänemark"*, lästert Emma. Was Johanna Bond glücklicherweise überhört. Weil sie inzwischen beschließt: *"Hier scheint mir detektivische Kleinarbeit gefragt zu sein."*

Neueinstellungen				
95	1991		1995	
wiibl.	männl.	wiibl.	männl.	wiibl.
<input type="checkbox"/>				

Stellenanzeigen enthalten oft versteckte Hinweise auf das erwünschte Geschlecht.

Unterschiedliche Altersgrenzen für Männer und Frauen, aber auch Altersgrenzen an sich, stellen eine Benachteiligung von Frauen dar.

Bewerbungsgespräche und schr

In den nächsten Wochen sammeln Johanna Bond und Emma Informationen über Bewerbungsgespräche und Personalfragebögen. Emma mit ihrem schier unendlichen Gedächtnis, die alles Gehörte praktisch Wort für Wort wiedergeben kann, erweist sich als unbezahlbare Hilfe.

Johanna Bond faßt die Fülle ihrer Notizen zusammen:

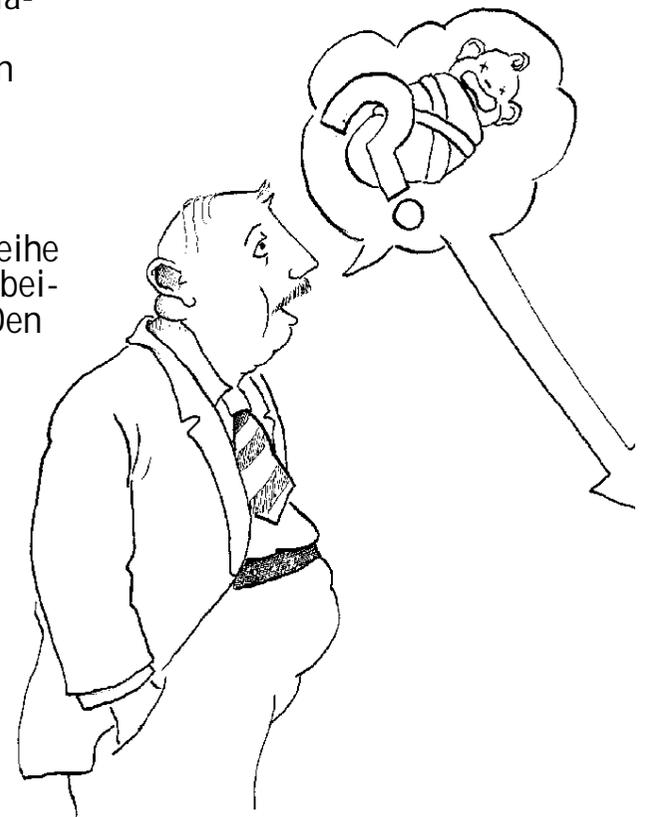
Werden Frauen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, dann stellt man ihnen oft andere Fragen als Männern. Frauen werden sehr genau auf ihr familiäres Umfeld hin "abgeklopft".

Fragen nach Kindern, Kinderwünschen und Betreuungspflichten sind für Frauen "ganz normal". Immer wieder verlangen Firmen sogar die Vorlage von Schwangerschaftstests.

Bei Männern hingegen wird das Familienleben nur gestreift.

Der Gesetzgeber hat Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen verpflichtet, eine Reihe von Daten über ihre Angestellten zu erheben. Anzahl und Alter der Kinder beispielsweise für die Auszahlung der familienbezogenen betrieblichen Zulagen. Den Grad der Invalidität, weil sie den besonderen Kündigungsschutz begründet. Oder die Religionszugehörigkeit, weil sich nach ihr richtet, an welchen kirchlichen Feiertagen jemand frei hat.

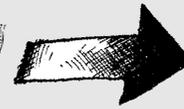
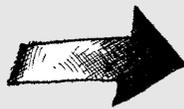
Dieser Pflicht kommen viele Unternehmen mit Personalfragebögen und Bewerbungsbögen nach. Fragen, die die Privatsphäre einer Bewerberin oder eines Bewerbers verletzen, dürfen darin jedoch keinesfalls enthalten sein. Die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft ist jedenfalls gesetzlich untersagt – oder sind Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen neugieriger als erlaubt? Kann also so ein Fragebogen zur Falle für Frauen werden? Doch wohl kaum, oder?



iftliche Auswahlverfahren

Das Familienleben hat für Männer und Frauen einen nach wie vor unterschiedlichen Stellenwert. Ein Mann, verheiratet, mit zwei kleinen Kindern? Dieser Mann ist verantwortungsbewußt und (firmen)treu. Seine geordneten Familienverhältnisse sind letztlich ein Pluspunkt. Eine Frau mit zwei kleinen Kindern: Wer versorgt die Kinder, wenn sie krank sind? Diese Frau muß einen Haushalt führen, muß Einkäufe erledigen. Muß wahrscheinlich die Kinder vom Kindergarten abholen, zur Schule bringen, mit ihnen Hausaufgaben machen. Was denkt ein Chef, eine Chefin über sie? Überstunden kann sie keine machen, mobil und flexibel ist sie auch nicht. Für Führungsaufgaben fällt sie sowieso aus. Für Frauen also ist eine Familie ein Minuspunkt.

**Mann mit Familie?
Verantwortungsbewußt.
Frau mit Familie? Problematisch.**



**Ein Mann: durchsetzungsfreudig
Eine Frau: machtgerig**

In sogenannten **biografischen Fragebögen** stieß Johanna Bond auf viele Fragen zum Kommunikationsverhalten wie: *"Sind Sie entscheidungsfreudig? Würden Sie sich als durchsetzungsfreudig bezeichnen?"* Häufig tauchten diese Fragen natürlich nicht so unverblümt, sondern viel besser verpackt auf. *"Beschreiben Sie wichtige Erlebnisse in der Schule, Ihr Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen."*

"Harmlos", hakte Johanna Bond diese Fragen bei der Durchsicht ab. Aber irgendwie ließen sie ihr keine Ruhe. *"Warum werden solche Fragen gestellt? Was leitet man aus den Antworten ab?"* Langsam dämmerte ihr: die Eigenschaften, die hier abgefragt werden, haben durchaus unterschiedlichen Stellenwert, je nachdem, ob ein Mann sie aufweist oder eine Frau.

"Ich bin sehr kommunikativ", das wird bei einem Mann als Offenheit, Geselligkeit, Teamgeist, Kollegialität ausgelegt. Bei einer Frau als Hang zum Tratsch. Was bei Männern durchaus positiv als Durchsetzungsfreudigkeit angesehen wird, legt man Frauen als Machtgerig aus. Ist Ehrgeiz eine von Männern geradezu erwartete Eigenschaft, so wird er Frauen als negativ angekreidet.

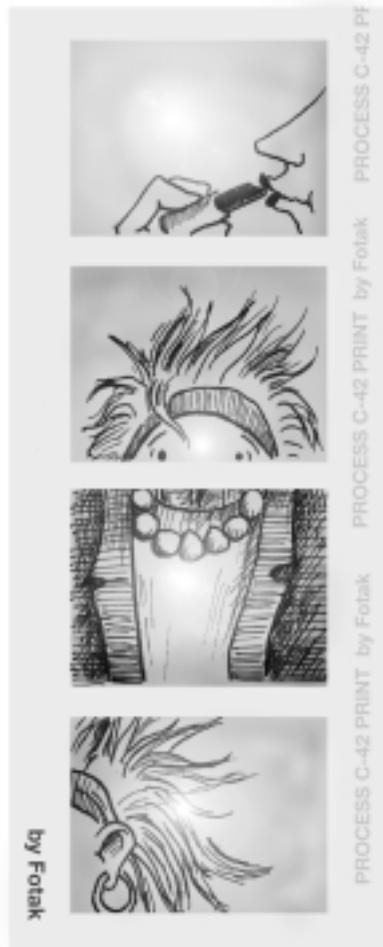
Johanna Bond sind auch Fragen untergekommen, die sowohl für Frauen als auch für Männer unpassend sind. Fragen etwa nach der Art der Wohnung, ob Eigenheim, Haupt- oder Untermiete. Nach Beruf und Dienstgeber des Partners, der Partnerin, der Eltern. Fragen nach den Hobbys und Vereinsmitgliedschaften.

Eine weitere Kleinigkeit: das Paßfoto. Heute gilt es als üblich, der Bewerbung ein Lichtbild anzuschließen. Das Lichtbild - das ist das Aussehen! Und das Äußere spielt für eine Frau eine ganz andere Rolle als für einen Mann. Bei Männern fällt es bei der Beurteilung ihrer Qualifikation nicht ins Gewicht. Bei Frauen jedoch ist es Teil der "Qualifikation" oder ersetzt sie bisweilen sogar! *"Eine Beobachtung, die ich im Gerichtssaal nie und nimmer beweisen könnte, obwohl ich jetzt weiß, daß es so ist!"*, seufzt Johanna Bond, als sie ihre Notizen durchblättert. *"Und ich könnte auch nicht beweisen, daß Männer bevorzugt jene Frauen einstellen, die ihrem eigenen Frauentyp entsprechen. Und dennoch weiß ich jetzt: genau so ist es! Ich brauch' bloß die Augen aufzumachen, nicht einmal die Lupe ist nötig, um es zu sehen."*

Wie antwortete noch der Direktor eines Versicherungsinstituts auf die Frage, ob das Aussehen von Männern und Frauen für die Anstellung von Bedeutung sei: *"Bei Männern beurteile ich das Aussehen nicht. Auch bei Frauen spielt es keine Rolle. Es ist sogar so, daß ich bei einer schönen Frau eher vorsichtig bin."*

Freilich. Um sachliche Begründungen für ihre Entscheidung, wen sie einstellen und wen nicht, sind Personalchefs und -chefinnen nie verlegen.

Ein in der Textilindustrie tätiger Geschäftsführer (GF) im Interview (JB: Johanna Bond, Interviewerin):



GF: *Es beginnt damit, daß ich nur ganz bestimmte Typen von Frauen aufnehme.*

JB: *Welche Frauen?*

GF: *Frauen, wo die Chemie nicht stimmt, stelle ich nicht ein.*

JB: *Was ist die Chemie?*

GF: *Ich hab' Ihnen gesagt, ich brauche maximal 20 Sekunden, um zu erkennen, ob jemand zu uns paßt oder nicht - das trifft für Frauen und Männer zu. Es gibt gewisse Frauentypen, die sich nicht für Karriere eignen, die nicht belastbar sind. Ich brauch' einen Typus von Frauen im Betrieb, die eher einen rescheren, zielstrebigem Eindruck machen, denen zunächst einmal die Karriere über alles geht, das hört sich dann eh' später einmal auf. Aber so kommen gar keine Frauen rein, mit denen Männer Probleme bekommen könnten. Alle Mitarbeiter sind von mir eingestellt worden, da entsteht automatisch eine Typeneinheit. Jede der Frauen, die ich einstelle, ist in der Lage, Abteilungsleiterin zu werden. Es ist oft schwer zu beurteilen, wenn eine Fünfzehnjährige bei uns mit der Lehre anfängt, aber wenn sich später herausstellt, daß das ein lockerer Typ ist, dann wird sie gekündigt. Da schauen dann auch die anderen drauf, die sagen, das ist ein Fremdkörper, der paßt nicht zu uns. Da muß man dann nachgeben und sagen, wenn man ein Team sein will, muß man Fremdkörper ausscheiden."*

In diesem Betrieb befindet sich keine einzige Frau in einer Führungsposition ...



"Jetzt stell' Dir das mal umgekehrt vor, Emma. Stell Dir einfach vor, der Mann hätte folgendes gesagt:

'Es gibt gewisse Männertypen, die sich nicht für Karriere eignen, die nicht belastbar sind. ... Aber so kommen gar keine Männer rein, mit denen Frauen Probleme bekommen könnten.'"

"Dann hätten wir das ziemlich absurd gefunden", schmunzelt Emma.

Weist jedoch eine Frau die gewünschte Qualifikation auf und bewirbt sich um eine Stelle in einem traditionell männlichen Berufsfeld - wird sie dennoch nicht aufgenommen:

"Eine Frau in dieser Funktion würde von den männlichen Kollegen nicht akzeptiert werden", hatte der Chef ihr kurz und bündig beschieden, als Johanna Bond ihn nach einer Stellenbesetzung darauf angesprochen hatte.

"Den schweren Stand in dieser Männerabteilung wollen wir ihr nicht zumuten."

Beschützer- instinkt

Probieren wir doch auch an diesen Sätzen Johanna Bonds Methode, die Geschlechter einfach zu vertauschen, aus:
"Ein Mann in dieser Funktion würde von den weiblichen Kollegen nicht akzeptiert werden." "Den schweren Stand in dieser Frauenabteilung wollen wir ihm nicht zumuten."

Männlicher Beschützerinstinkt. Mit dem Erfolg allerdings, daß Frauen, angeblich in deren ureigenstem Interesse, der Zugang zu einem Arbeitsplatz verwehrt wird.

"Ich nehm' denen ihr beschützendes Motiv nicht mehr ab", knurrt Johanna Bond. "Nicht um den Schutz der Frauen geht es, sondern einfach nur darum, daß mann Frauen von den für Männer interessanten Jobs fernhalten will. Aber eine raffinierte Tarnung sind diese 'Argumente' natürlich schon. Klingt viel besser als die Wahrheit: Wir wollen die Weiber hier einfach nicht."

Wie aber verhält es sich mit jenen Stellen, die für Frauen maßgeschneidert sind?

Darin kann doch wirklich keine Diskriminierung mehr liegen:

Personalchef, metallverarbeitende Industrie:

"Im Elektromontage-Bereich sind überwiegend angelernte Frauen beschäftigt. Dort geht's um Fingerfertigkeit und das Talent, mit kleinen Teilen zu arbeiten. Da tun sich Frauen leichter."

Frauen eignen sich für bestimmte Arbeiten, weil sie schneller, besser und genauer arbeiten. Weil sie scheinbar mehr Gefühl und Fingerfertigkeit für Kleinmotorik mitbringen. Weil Männer monotone Tätigkeiten nicht aushalten. *"Da können wir Frauen wirklich stolz sein, auf diese naturgegebenen Fähigkeiten. Dem ist nichts entgegenzusetzen"*, stellt Johanna Bond fest. *"Eigenartig nur, daß es sich immer um schlecht bezahlte Arbeitsplätze handelt, an denen solche Fähigkeiten erwünscht sind. Kein Mann würde für diesen Lohn arbeiten - außer er ist ein ausländischer Mann. Dann muß er."*



In Zeiten der angespannten wirtschaftlichen Situation "müssen wir näher zusammenrücken", heißt es. Für Frauen bedeutet dies, daß der alte Zopf wieder offen getragen werden darf: Männer müssen einen Job haben, Männer müssen eine Familie ernähren. Frauen, seit eh und je als Arbeitsmarktreserve betrachtet, kommen wieder als erste zum Handkuß:

Ganz ungeschminkt legte eine Unternehmerin im Bereich Nahrungsmittelproduktion offen: *"In den letzten Monaten haben wir nur mehr Männer aufgenommen, da die Frauen so geschützt sind, sie sind lohnmäßig schon gleichgestellt. Die haben so viele Rechte."*

Noch raffinierter verpackt ist die Verdrängung aus bisherigen Frauenarbeitsplätzen mit dem Hinweis auf technolo-

gische Entwicklung. Dafür seien Fähigkeiten nötig, mit denen Frauen nun einmal nicht dienen könnten.

Der Personalchef eines metallverarbeitenden Betriebs erläutert: *"Wir bauen heute nicht dasselbe wie vor zehn Jahren. Früher haben wir nur mit einfacher Technik gearbeitet. Heute läuft vieles computergesteuert. Und es sind andere Tätigkeiten dazugekommen wie zum Beispiel schwierigere Verstemmarbeiten, die kraftraubender sind als die anderen Tätigkeiten. Da hat man speziell für diese Tätigkeit Männer bei den Ausschreibungen herausgesucht oder gezielt für Männer ausgeschrieben."*

Für solche Tätigkeiten sind Frauen demnach einzig aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit nicht vorgesehen.

**Männer
ernähren
die
Familie**



Was kann ich als Betriebsrätin tun?

Auf geschlechtsneutrale Stellenausschreibung drängen: sie ist gesetzlich vorgeschrieben.

Darauf drängen, daß die Gründe offengelegt werden, die einer Entscheidung zur Einstellung zugrunde liegen.

Bei Bewerbungen fließen viele traditionelle, althergebrachte Vorstellungen ein. Um solche festgefahrene Vorstellungen über die Fähigkeiten und Möglichkeiten von Bewerberinnen zu verhindern, hilft es, Bewerbungsgespräche zu versachlichen. Eine Möglichkeit bestünde darin, gemeinsam mit der Geschäftsleitung und der Personalabteilung einen Fragenkatalog zu erarbeiten.

Bei Bewerbungsgesprächen mitwirken. Sie kennen das bestimmt aus eigener Erfahrung:
allein die Anwesenheit einer Frau verändert Klima und Inhalt! (Oder, wie Johanna Bond murmelt:
"Da traut man sich dann nicht mehr so.")

Darauf drängen, daß geschlechtsbezogene Auswahlkriterien abgeschafft werden.

Überprüfen, ob die geforderten Qualifikationen mit der tatsächlichen Tätigkeit übereinstimmen

Ermitteln, welche Personaldaten von Männern und welche von Frauen in den Personalbogen aufgenommen werden. Wenn unterschiedliche Daten für Frauen und Männer erfaßt werden:
Darauf drängen, daß dies abgestellt wird.

Einen nichtdiskriminierenden Bewerbungsbogen ausarbeiten.

Wichtig: Personalfragebögen bedürfen der Zustimmung durch das Gremium des Betriebsrates, wenn sie über allgemeine Fragen hinausgehen (z.B. Fragen nach Vorstrafen enthalten).

Frauen werden sehr genau nach Familienverhältnissen und Kinderwunsch befragt.

Familie wird bei Männern als Plus, bei Frauen als Minuspunkt gewertet.

Was einem Mann als Durchsetzungsfreudigkeit hoch angerechnet wird, ist bei Frauen Machtgier.

Das Aussehen spielt bei Männern keine, bei Frauen sehr wohl eine Rolle.

Mit scheinbar beschützenden Argumenten werden Frauen von interessanten Arbeitsplätzen ferngehalten.

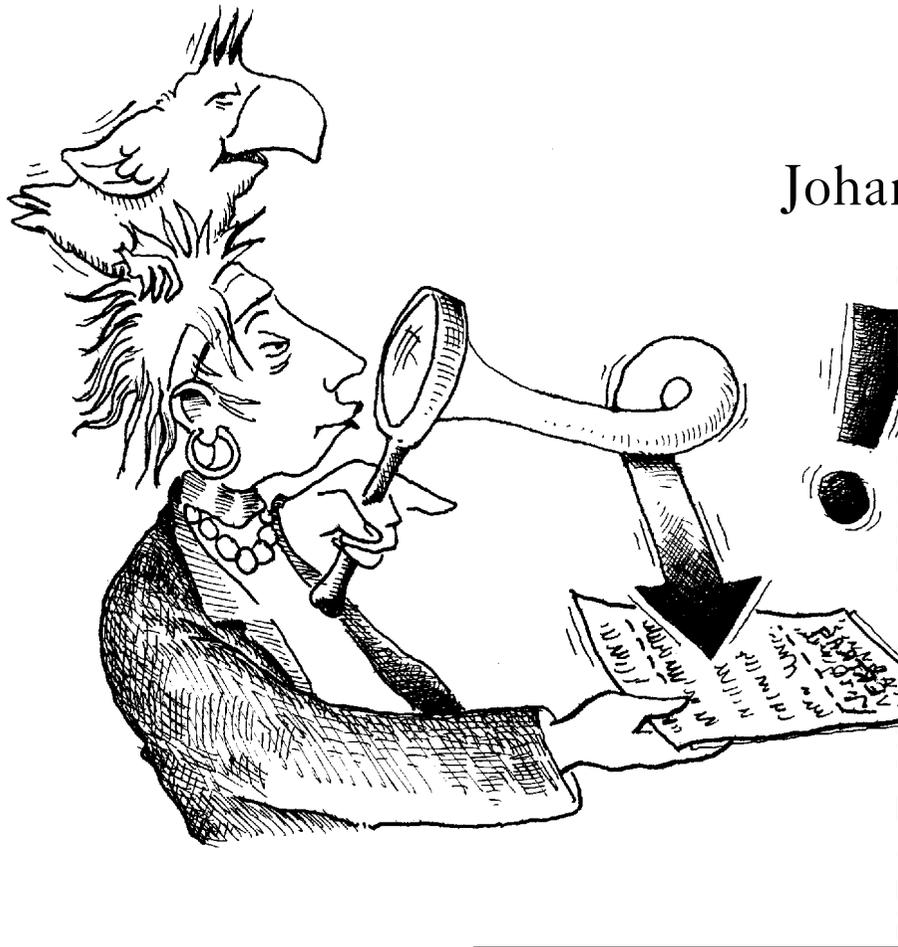


Dienstzettel

Seit 1. Jänner 1994 müssen alle angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber einen Dienstzettel erhalten. Der Dienstzettel ist deshalb eine wichtige Errungenschaft, weil dadurch die Einstellungsbedingungen der einzelnen Arbeitnehmerin, des Arbeitnehmers nachprüfbar werden. Vieles von dem, was bisher individuell ausgehandelt wurde, etwa der Bruttolohn, Zulagen, Prämien, die Tätigkeit oder die Einstufung, wird dadurch offengelegt. Der Spielraum der Arbeitgeber, männliche Beschäftigte - oft "Stammebelegschaft" genannt - auf Kosten weiblicher und ausländischer Beschäftigter zu bevorzugen, kann dadurch eingeschränkt werden.

Noch hat sich allerdings die Pflicht der Arbeitgeber, einen Dienstzettel auszustellen, nicht bei allen Beschäftigten, Betriebsräten und Betriebsrätinnen herumgesprochen.

"Wo hab' ich sie bloß wieder hingelegt?" seufzt Johanna Bond, ehe sie sich aufrafft, Emma um Hilfe zu bitten: *"Du hast nicht zufällig irgendwo meine Lupe gesehen?"* Emma hat natürlich. Johanna Bond sieht sich den Dienstzettel genau an. Von den Punkten, die er enthalten muß, hat sie einige im Verdacht, bei Frauen und Männern deutliche Unterschiede aufzuweisen. Sie will sie deshalb genauer unter die Lupe nehmen.



Johanna Bonds Checkliste für Dienstzettel:

- Beschreibung der Tätigkeit
- Einstufung laut Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvereinbarung
- kollektivvertragliches Monatsbruttogehalt
- Zulage(n)
- Überstundenpauschale
- Provision/Prämie
- Normalarbeitszeit
- Vertrag befristet/nicht befristet
- Regelung im Fall der Kündigung
- Dienstort (wichtig für den Versetzungsschutz)
- Anrechnung der Vordienstzeiten

Beschäftigtenstruktur

"Du meine Güte! Da wühle ich tief in Einzelheiten herum, dabei weiß ich ja nicht einmal, wieviele Frauen überhaupt bei uns arbeiten!" erschrickt Johanna Bond. Doch das läßt sich leicht ändern. Anhand der Unterlagen, die sich in der Zwischenzeit in ihrer Wohnung stapeln, ist die benötigte Statistik rasch erstellt. Dabei berücksichtigt Johanna Bond auch gleich, wieviele von den Beschäftigten Teilzeit arbeiten und wieviele von ihnen ausländische Beschäftigte sind:

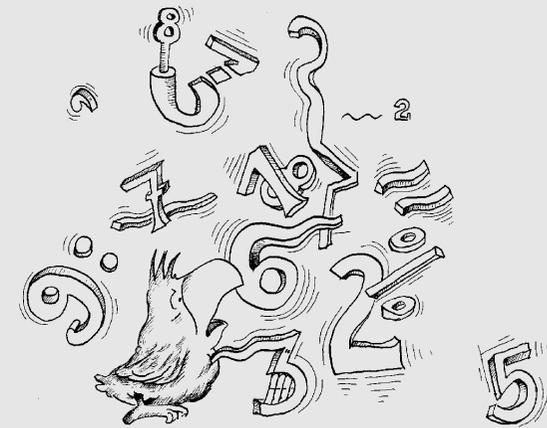
Muster einer Statistik zur Erfassung der Beschäftigtenstruktur (TZ: Teilzeit)

	1994				1995			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	absolut	in %						
davon TZ								
davon ausländ. Beschäftigte								

Da Johanna Bonds Betrieb viele Teilzeitbeschäftigte und viele ausländische Beschäftigte aufweist, macht sich eine zusätzliche Tabelle bezahlt. Eine Tabelle, in der zwischen in- und ausländischen weiblichen und männlichen Beschäftigten unterschieden wird.

Prozentwerte berechnen

Johanna Bond kann Prozentrechnungen nicht ausstehen! Und ist deshalb häufig Zielscheibe für Emmas liebevollen Spott: "Diese Frau kann ihr Haushaltsgeld so einteilen, daß es für 30 Tage reicht und dazu noch für den jährlichen Urlaub. Ohne ein ausgeklügeltes Finanzprogramm. Sie hat im Gefühl, mit welcher Menge von welchen Zutaten ein Kuchen genau richtig wird. Sie bringt Beruf, Haushalt und die liebe Familie unter einen Hut und schafft es sogar noch, Hobby-Detektivin zu spielen. Aber sie streckt ihre Waffen bei dieser einfachen Rechnung."



Emma kann da immer aushelfen: "Schau. Die Summe, von der Du ausgehst, ist 100 Prozent. Die Summe der Frauen oder die Summe der Beschäftigten. Dann fehlt uns nur noch die Zahl, die Du in Prozent angeben möchtest, also der Anteil an Frauen oder Männern. Du dividierst 100 durch die Summe und multiplizierst mit dem Anteil." "Ich will einfach nur wissen, wieviel Prozent 40 Frauen von insgesamt 180 Frauen sind!" "Sag' ich doch: 100 dividiert durch 180 mal 40, sind 22,2 Prozent!" "Na also. Warum sagst Du das nicht gleich?"

"Und umgekehrt?"

Wenn ich die Prozentzahl habe und nicht die absolute Zahl?

Wenn ich weiß: Es sind 32 Prozent von 180 Frauen?"

"Dann machst Du es umgekehrt:

180 dividiert durch 100 mal 32, sind 58 Frauen."



Lehrlinge



Das ist nichts für Mädchen

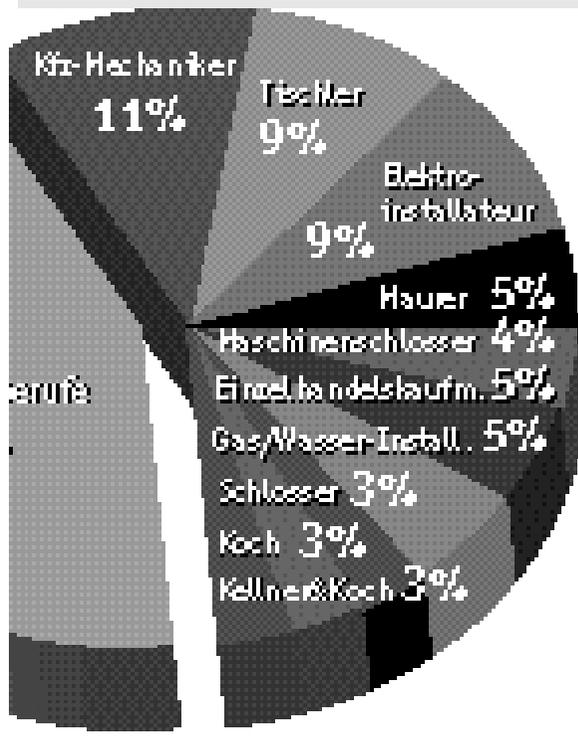
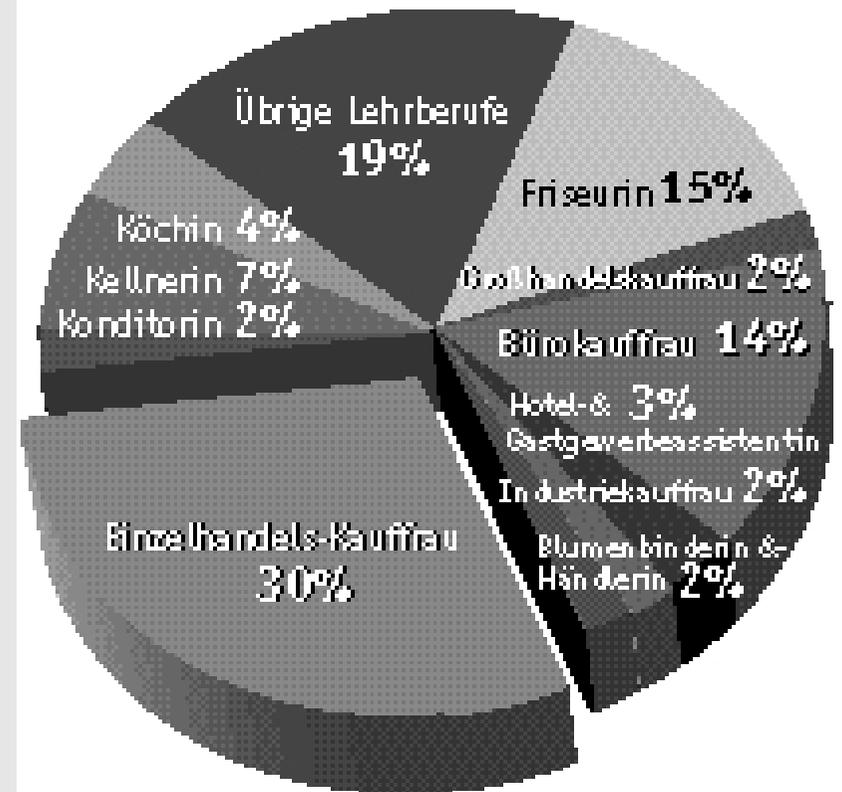
Unternehmerinnen und Unternehmer haben, das muß Johanna Bond gar nicht erst mit detektivischer Kleinarbeit nachweisen, wenig Interesse, ein Mädchen als Schlosserin oder Automechanikerin auszubilden. In den sogenannten "nicht-traditionellen" Berufen also. Johanna Bond und Emma lachen manchmal gemeinsam über so manch' rückständiges Argument, das sie schon gehört haben. Zum Beispiel, daß man ein Mädchen nicht nehmen kann, weil ja die sanitären Anlagen fehlen... . Diese Scheinargumente, die nur vorgeschoben sind, hinter denen nichts anderes steckt als der Gedanke: *"Das ist nichts für Mädchen."* Oder: *"Frauen gehören ins Haus."*

Aber wenn sie ernsthaft darüber nachdenkt, ist Johanna Bond gar nicht mehr zum Lachen. Was bedeutet es für die Mädchen, welche Folgen zieht diese Art von Ausgrenzung nach sich? Denn sie weiß auch, daß Mädchen inzwischen vielfältige Wünsche für ihr Berufsleben haben. Die Möglichkeiten, sie in Erfüllung gehen zu lassen, sind hingegen noch immer sehr beschränkt, nicht viel anders als vor zehn oder zwanzig Jahren.

Emma hat die Zahlen im Kopf: Österreichweit erlernten 1993 rund 82 Prozent aller weiblichen Lehrlinge insgesamt nur zehn Lehrberufe. Knapp 60 Prozent dieser weiblichen Lehrlinge verteilten sich gar nur auf drei Lehrberufe: Einzelhandelskauffrau (30 Prozent), Friseurin und Perückenmacherin (15 Prozent) und Bürokauffrau (14 Prozent).



Die häufigsten Lehrberufe (Stand: Dezember 1993)
Weibliche Lehrlinge (Gesamtzahl: 43.185)
 Quelle: BAK, Lehrlinge in Österreich 1993, 1994. Grafik: IAK

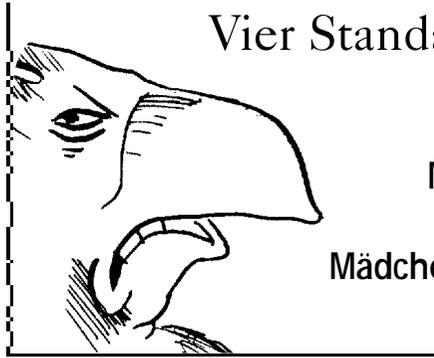


Bei den männlichen Lehrlingen hingegen sieht es etwas besser aus:
 Rund 57 Prozent von ihnen erlernten einen von insgesamt zehn Lehrberufen. Nur 29 Prozent verteilen sich auf drei Lehrberufe: Kfz-Mechaniker (11 Prozent), Elektroinstallateur (9 Prozent) und Tischler (9 Prozent).

Die häufigsten Lehrberufe (Stand: Dezember 1993)
Männliche Lehrlinge (Gesamtzahl: 88.934)

Mit welchen Argumenten rechtfertigen Unternehmerinnen und Unternehmern den massiven Widerstand gegen die Ausbildung von Mädchen?

Vier Standard-"Gründe" sind es, die immer wieder genannt werden:



Es melden sich keine Mädchen.

Mädchen kann man die schwere und schmutzige Arbeit nicht zumuten.

Mädchen mangelt es am nötigen technisch-handwerklichen Geschick.

Mädchen wollen sowieso nur heiraten – ihre Ausbildung wäre eine Fehlinvestition.

Es melden sich keine Mädchen?

„Keine
sanitären
Anlagen“

Personalchef, chemische Industrie: *"Letztes Jahr hat sich ein Mädchen bei uns beworben. Wir haben uns damals die Entscheidung sehr schwer gemacht. Es hat ja das sanitäre Umfeld gefehlt. Wir haben gewußt, daß wir dem Mädchen weh tun, aber wir haben sie schließlich nicht genommen. Darüber hinaus hätte sie ja Gewichte wie zum Beispiel die Zentnersäcke manövrieren müssen."*

Dieses Mädchen wäre gerne Chemiewerkerin geworden. Sie hätte von sich aus auch die schweren Tätigkeiten in Kauf genommen. Aber sie erhielt keine Chance.

Auffallend ist, daß Ausschreibungen für offene Lehrstellen noch immer nicht geschlechtsneutral verfaßt sind. Selbst dann, wenn nicht drinsteht, daß ohnehin nur männliche Bewerber aufgenommen werden, sind die Texte so formuliert, daß sich Mädchen nicht angesprochen fühlen. Wie also sollten sie sich ermutigt fühlen, sich zu bewerben?

Mädchen kann man schwere und schmutzige Arbeit nicht zumuten?

Unternehmer, Hafner- und Fliesenlegerbetrieb:

"Wie sie sich beworben hat, habe ich mich sofort für sie entschlossen. Ich habe gesehen, die kann anpacken, die ist theoretisch sehr firm. Dieses Mädchen hat lieber zuerst einen Sack getragen anstatt Kacheln zu setzen. Die hat eine Hand fürs Grobe gehabt. Ich hätte mir wirklich eher erwartet, daß sie beim Setzen genauer ist oder den Arbeitsplatz sauberer hält."

Seien wir doch ehrlich: Sind denn alle Burschen (und Männer) "von Natur aus" so kräftig? Wie schwer ist die zu leistende Arbeit wirklich? Stehen nicht für die schweren Tätigkeiten zahlreiche technische Hilfsmittel zur Verfügung? Fragen, die Johanna Bond an ihren Betriebsleiter richtete, der keinerlei Ohr dafür zu haben schien, Mädchen in einem "Männerberuf" auszubilden.

Mädchen kann man schwere und schmutzige Arbeit nicht zumuten - heißt das tatsächlich, daß Mädchen und Frauen vor solcher Arbeit geschützt werden? Nein, ganz und gar nicht. Im traditionell den Frauen vorbehaltenen Bereich verrichten Mädchen und Frauen Schwer- und Schwerstarbeit, ohne daß man dies als unzumutbar für das "schwache Geschlecht" empfindet. In Krankenhäusern und Altersheimen: tägliche Schwerstarbeit, von Frauen geleistet. Im Lager erledigen Frauen schwere Arbeit, während Männer nebenan mit Staplern fahren. Am Fließband und an der Kasse im Supermarkt und nicht zuletzt bei der Hausarbeit müssen Frauen schwere und schmutzige Arbeit machen.

Mädchen und Frauen werden also nicht wirklich geschont. Das Beschützerargument entpuppt sich einmal mehr als vorgeschoben. Und als Bevormundung. Mädchen, besonders solche, die einen untypischen Beruf erlernen wollen, haben sich überlegt, was auf sie zukommt.

**Frauen leisten
Schwerstarbeit
– ohne Hilfe
von Maschinen**

**Arbeits-
bewertung**

Mädchen mangelt es am nötigen technisch-handwerklichen Geschick?

"Am Anfang war es schon so, daß ein Mädchen Angst gehabt hat vor den großen Maschinen. Das muß man halt Schritt für Schritt aufbauen, wir haben mit der kleinen Bohrmaschine angefangen, heute steht sie an den großen Maschinen und will gar nicht mehr weg. Man muß Einfühlungsvermögen haben." (Lehrlingsausbildner, Eisen- und Metallwarenindustrie)

An diesem Argument ist also wohl etwas Wahres dran. Die Ursachen liegen auf der Hand, werden doch nach wie vor Mädchen, die sich für Technik interessieren, als exotisch betrachtet. Schenkt man Mädchen nach wie vor eher Puppen und Buben lieber technisches Spielzeug. Trotzdem: Kann man einfach alle Mädchen über einen Kamm scheren?

Vor allem aber machen jene Betriebe, die Mädchen aufnehmen, diese Erfahrung: daß Mädchen, wenn man sie nur läßt, womöglich noch ein wenig fördert, ihre mangelnden Vorkenntnisse sehr rasch aufholen und mit den Burschen gleichziehen.

Mädchen wollen sowieso nur heiraten?

Zum Glück hören wir diese "Begründung" schon etwas seltener als noch vor wenigen Jahren. Aber in manchen Köpfen spukt die Vorstellung noch herum, daß Mädchen nur auf den Auftritt des Märchenprinzen warten, und diese Wartezeit füllen sie mit einer Lehre. Doch mehr und mehr wächst das Verständnis dafür, daß auch Mädchen ein Recht darauf haben, sich eine eigene Existenz aufzubauen. *"Österreichischen Mädchen, um genau zu sein"*, sinniert Johanna Bond. Denn von ausländischen Mädchen nimmt man nach wie vor an: *"Die wollen ja doch nur heiraten."* Oder: *"Die gehen ja doch wieder zurück in die Heimat."*

Viele sogenannte ausländische Jugendliche - Mädchen ebenso wie Burschen - leben bereits seit ihrer Geburt in Österreich. Österreich ist ihre Heimat. Sie sind hier aufgewachsen, zur Schule gegangen, Familie und Freundinnen leben hier. Oft sind sie auch österreichische Staatsbürgerinnen und -bürger. Unsere Vorurteile aber gestehen ihnen nur diese eine Identität zu: *"Einmal Ausländerin, immer Ausländerin."*

Mag sein, daß ausländischen Mädchen in der Heimat ihrer Eltern nur die Möglichkeit einer frühen Heirat zugestanden wird. Ausländischen Mädchen, denen hier bei uns der Zugang zu einer fundierten Ausbildung verwehrt wird, bleibt wiederum nur der Ausweg Heirat offen. Wie sonst sollen sie sich eine eigenständige Existenzgrundlage schaffen? Diese Mädchen erhalten bei ihrem Leben zwischen zwei Welten keine Chance für eine selbstgewählte Lebens- und Berufsplanung. Sie müssen heiraten, weil sie sonst nicht leben können!

Johanna Bond sitzt inzwischen regelmäßig im Chefbüro. Denn eines möchte sie vermeiden: daß die Ergebnisse ihrer Nachforschungen als Gerüchte bei der Geschäftsleitung eintreffen. Sie hält ihren Chef selbst auf dem laufenden. Diese Gespräche verlaufen durchaus nicht immer in ihrem Sinn. Sie bekommt tiefsitzenden Widerstand zu spüren, die Erfolge sind, besonders anfangs, oft bescheiden.

Was kann ich als Betriebsrätin tun?

Bei Ausschreibung von Lehrstellen überprüfen: Sprechen wir damit auch Mädchen an?
Eignungstests prüfen: Sind dort besondere Hindernisse für Mädchen versteckt?
 Klären Sie, wie Geschäftsführung, Personalabteilung, Betriebsrat und Ausbilderinnen und Ausbilder zur Ausbildung von Mädchen stehen.

In der Personalabteilung und bei Ausbildungsleiterin/Ausbildungsleiter den Boden für die künftige Lehrausbildung von Mädchen bereiten.

Diskussionen zu diesem Thema veranstalten und dadurch die gesamte Belegschaft einbeziehen.

Beim Arbeitmarktservice erteilt man gerne Informationen über Mädchenförderprogramme.

Verständnis für kulturelle Unterschiede schaffen.

Die Ausbildung von nichtösterreichischen Mädchen im Betrieb anregen und fördern.



Rund 82 Prozent aller weiblichen Lehrlinge verteilen sich auf nur zehn Lehrberufe.

Bei den männlichen Lehrlingen verteilen sich hingegen auf zehn Lehrberufe 57 Prozent.

Ausschreibungen für Lehrstellen sind noch immer nicht geschlechtsneutral formuliert.

Ausschreibungen für Lehrstellen sind häufig so formuliert, daß sich Mädchen nicht angesprochen fühlen.



Schulbildung

Schulbildung ist jener Teil der Qualifikation, den alle Beschäftigten beim Einstieg in ein Unternehmen mitbringen. Diese Qualifikation kann vom Arbeitgeber angerechnet werden, wengleich für die Einstufung schlußendlich die Tätigkeit ausschlaggebend ist, für die jemand eingesetzt wird. Johanna Bond verschafft sich auf jeden Fall einen Überblick über die Schulbildung der Beschäftigten.

Muster der Datenerhebung über die Ausbildung der Beschäftigten:

Schulabschluß	Frauen		Männer	
	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Pflichtschule				
Lehrausbildung				
Handelschule: BÜroschule				
Handelsakademie				
1. höhere techn. Lehranstalt				
Allgemeinbildende höhere Schule				
Sonstige höhere Schule				
Fachschulabschluß				

Johanna Bond war gar nicht überrascht, daß Frauen über bessere Ausbildung verfügen.



Einstufung

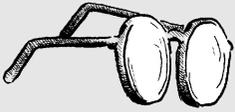
Mit dem Einstieg in den Betrieb wird der Grundstein für den weiteren betrieblichen Werdegang gelegt. Johanna Bond erachtet es deshalb als notwendig, die Startbedingungen für Frauen und Männer unter die Lupe zu nehmen. Sie aber auch genau kundig zu machen, welche Möglichkeiten bestehen, um aus der Ersteinstufung in eine höhere Gruppe zu gelangen. Sie hat sich folgende Fragen zurechtgelegt:

Welche Fortbildung ist Voraussetzung für das Weiterkommen im Betrieb? In welcher Reihenfolge sollen Zusatzqualifikationen erworben werden? Wie lange verbleiben Frauen, wie lange Männer in der Ersteinstufungsgruppe? Zeigen sich hier schon unterschiedliche Zeiten? Wenn ja, worin liegen die Ursachen dafür begründet?

"Ich muß nicht alles selbst erfinden": Johanna Bond besorgt sich eine Muster-Statistik über die aktuelle Einstufung männlicher und weiblicher Mitarbeiter von einer befreundeten Betriebsrätin bei einem Geldinstitut:

Beschäftigungs- gruppe	Frauen		Männer		Frauenanteil
	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	
II	0	0,0	1	2,6	0,0
III	5	12,2	1	2,6	83,3
IVa	18	43,9	10	26,3	61,3
IVb	15	36,6	11	28,9	57,7
Va	2	4,9	7	18,4	22,2
Vb	1	2,4	8	21,1	11,1
Gesamt	41	100,0	38	100,0 ¹	

¹ Erreicht durch Rundung



Gläserne Decke

"Von oben nach unten gelesen kannst Du sehen, wie sich Frauen und Männer jeweils auf die einzelnen Beschäftigungsgruppen verteilen", erklärte ihr die Freundin. "Und von links nach rechts gelesen gibt die Statistik Aufschluß darüber, wie hoch der Anteil der Frauen in den jeweiligen Beschäftigungsgruppen ist. Wie würdest Du also meine Statistik interpretieren?"

"Na, als erstes springt mir ins Auge, daß sich runde 80 Prozent aller Frauen in der Beschäftigungsgruppe IV, also a) und b), befinden. Bei den Männern sind das nur rund 55 Prozent. Und wenn ich mir die höchste Einstufung anschau': Dort gibt es nur noch sieben Prozent der Frauen, aber 39 Prozent der Männer. Weißt Du, ich bin mittlerweile schon darauf gefaßt. Solche Ergebnisse überraschen mich - leider - nicht mehr. Je höher das Gehalt, desto weniger Frauen."

"Genau. Übrigens: Eine Statistik über die Ersteinstufung bei Betriebseintritt ist genauso aufgebaut wie diese. Leg' einfach einmal beide Statistiken - Ersteinstufung und aktueller Stand - nebeneinander und vergleich' die Zahlen." "Wieso?" "Da kannst Du etwas sehr Wichtiges sehen: bis zu welcher Höhe in der betrieblichen Hierarchie Frauen in Deinem Unternehmen kommen. Ich trau' mich zu wetten, daß für die Frauen irgendwann Schluß ist mit dem Aufstieg. Die Wissenschaftlerinnen nennen die Stelle, an der es für Frauen einfach nicht mehr weitergeht, 'gläserne Decke'." "Komischer Begriff." "Ja. Aber sehr treffend. Die Frauen können zwar sehen, daß es da noch weitergeht, daß oben sozusagen noch Raum vorhanden ist. Sie können sogar sehen, daß man dort hingelangen kann." "Du meinst: Aber nicht als Frau?" "Mhm."

Solcherart gerüstet, treffen Johanna Bond und Emma in der Personalabteilung ein.

"Frauen und Männer werden bei uns gleich eingestuft, wenn sie die gleichen Qualifikationen haben", wird ihnen da gleich beschieden. Johanna Bond, längst nicht mehr leichtgläubig, nimmt es schweigend zur Kenntnis.

Ein Zugeständnis hat sie ihrem Chef inzwischen abgerungen. Sie wird zu allen Bewerbungsgesprächen eingeladen. Dabei ist ihr aufgefallen, daß Männer weit häufiger konkrete Vorstellungen davon haben, wie sie eingestuft werden wollen. Frauen hingegen zögerten, waren, jedenfalls nach außen hin, mit der ihnen vorgeschlagenen Einstufungsgruppe zufrieden.

Johanna Bond beginnt zu prüfen, ob die Einstufungsgruppe mit der Qualifikation der jeweiligen Bewerberinnen und Bewerber übereinstimmt. Ein zeitraubendes Unterfangen. Aber es lohnt sich. Nach vielen Stunden Arbeit kritzelt Johanna Bond hin: *"Geschlechterbonus"*. In Emmas Augen blitzen nur Fragezeichen auf. *"Das heißt"*, erläutert Johanna Bond, *"das heißt ganz einfach, daß Männer höher eingestuft werden als die Qualifikationen, die sie vorzuweisen haben, erwarten lassen! Und: sie werden auch noch höher eingestuft als Frauen mit gleicher Qualifikation! Hättest Du das gedacht?"* "Ja", nickt Emma einfach. *"Nach all dem, was wir inzwischen wissen... ."*

Diese gängige, wenngleich mühsam aufzudeckende Praxis stellt für Unternehmerinnen und Unternehmer eine Möglichkeit dar, Männern Posten schmackhafter zu machen, die für sie ansonsten unattraktiv wären.

Eine Betriebsratsvorsitzende, tätig in der metallverarbeitenden Industrie, berichtete:

"Meistens sind die Bewerber mit ihrer Einstufung einverstanden, falls nicht, kann man einen Kompromiß schließen. Wir haben aber keine schriftliche Betriebsvereinbarung, das hat sich im Laufe der Zeit so ergeben. Denn man hat gesagt: 'Wenn ich nach dem KV geh', bekomm' ich keinen Arbeiter.'"

Bei Frauen, so scheint es, sind solche Anreize gar nicht erst nötig. Sie nehmen, was man gerne gibt, und sind dankbar dafür. Natürlich spielt auch da die überkommene Vorstellung eine Rolle: Männer sind einfach wertvoller.

"Wie sagte schon der Schriftsteller Bert Brecht?", sinniert Johanna Bond:

"'Er ist ein Mann. Und das genügt.' Wie wahr."

**Männer werden
höher eingestuft**

**Frauen geben
sich mit weniger zufrieden**



Johanna Bond hat auch festgestellt, daß Frauen häufig unter ihrer Qualifikation eingesetzt und eingestuft werden. Ihnen wird eine berufsfremde Lehrausbildung wie Friseurin oder Verkäuferin bei der Ersteinstufung nicht angerechnet.

Bei Männern hingegen, die in andere Branchen wechseln, finden sich immer wieder Möglichkeiten, sie höher einzustufen. Obwohl auch sie, wie die Frauen, angelernte Tätigkeiten verrichten.

Ein Argument dafür ist rasch zur Hand, wie Johanna Bond in einer ihrer Diskussionen mit ihrem Vorgesetzten festgestellt hat:

"In der Berufsschule hat er gelernt, mit Computern umzugehen.

Das muß ich doch honorieren", hatte er erläutert.

"Aber eine gelernte Friseurin bringt keine Fähigkeiten mit, die sie bei uns einsetzen könnte."

Johanna Bond erwies sich jedoch als uneinsichtig: *"Den Computer so anzuwenden, wie es jetzt für seine Arbeit nötig ist, das lehren wir ihn hier im Betrieb. Sie wiederum ist an einer Stelle eingesetzt, wo Kundenkontakt äußerst wichtig ist. Unlängst sagten Sie doch selbst, daß ihr Umgang mit Kunden sehr gut ist, daß die Kunden sie sehr loben!"*

Das Gespräch hatte damit geendet, daß er ihr unwirsch mitteilte:

"Also, das müssen Sie aber wirklich mir überlassen, Frau Johanna."

Besonders hart trifft diese Vorgangsweise einmal mehr ausländische Frauen.

Für sie kommen in den Betrieben ohnehin nur Hilfstätigkeiten in Frage - ganz egal, ob sie eine Ausbildung vorweisen können oder nicht! Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sie in ihrem Herkunftsland erworben haben, werden bei uns zumeist nicht anerkannt. Deshalb finden sich diese Frauen dann - auch gelernte Facharbeiterinnen, Lehrerinnen, Akademikerinnen wie Sekretärinnen - ohne Unterschied in Anlernertätigkeiten oder als Reinigungspersonal wieder.



Johanna Bonds Checkliste für Einstufungen:

Sind Frauen "richtig" eingestuft? Das zu ermitteln ist aufwendig, jedoch lohnend. Es bedarf der mindestens jährlichen Überprüfung der Bruttolohn- und Gehaltslisten, inklusive aller Lohn- und Gehaltsbestandteile. Am besten holt man sich dazu Helferinnen und Helfer aus dem Betriebsrat.

Sind Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Tätigkeit kollektivvertraglich gleich eingestuft?

Sind die Beschäftigten noch in der Beschäftigungs-/Lohngruppe, in der sie ersteingestuft wurden? Oder wurden sie höhergestuft? Um wieviele Stufen?

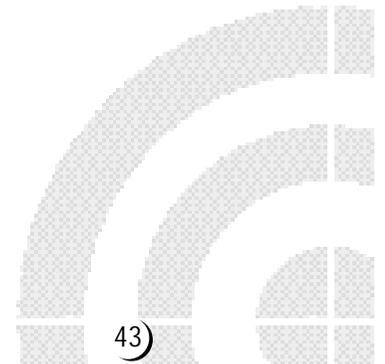
Männer werden höher eingestuft als die Qualifikationen, die sie vorzuweisen haben, erwarten lassen.

Männer werden höher eingestuft als Frauen mit gleicher Qualifikation.

Frauen werden häufig unter ihrer Qualifikation eingestuft und eingesetzt.

Frauen wird berufsfremde Ausbildung nicht angerechnet, Männern hingegen schon.

Männer verdienen durchschnittlich 30 bis 40 Prozent mehr als Frauen.



Tätigkeiten, Funktionen

Ausschlaggebend für den innerbetrieblichen Aufstieg sind in erster Linie das Aufgabengebiet und die damit verbundenen Tätigkeiten. Eine lohnende Beschäftigung also für Johanna Bond, einmal unter der Lupe zu betrachten, wer in ihrem Betrieb mit welchen Arbeiten betraut ist. Sie legt sich folgende Vorlage zur Erfassung der Tätigkeitsbereiche in einer Supermarktkette zurecht:

Statistik-Muster für die Verteilung nach Tätigkeiten bei allen Beschäftigten:

Funktionen	Frauen			Männer			Frauenanteil in %
	absolut	Prozent	Teilzeit	absolut	Prozent	Teilzeit	
Leitende							
Aushilfe							
Verkaufsfür							
KassiererIn							
Fleischverkauf							
Rümpfen							
Lagerregalstapler							
Marktforschungs- stellenvertretung							
Marktforschung							
Gesamt							

Frau braucht keine Detektivin zu sein, um die grobe Unterscheidung zu kennen. Die leitenden Tätigkeiten den Männern, die zuarbeitenden und niedrigen den Frauen. Aber die Zwischenstufen? *"Ich muß mehr wissen als die Zahlen. Aber nach was suche ich eigentlich?"* fragt sich Johanna Bond. *"Ich glaube, ich suche nach dem Stellenwert, den die einzelnen Tätigkeiten in einem Betrieb haben"*, schildert sie, fragenden Blicks, ihrer Freundin, als beide endlich wieder einmal Zeit für ein Gespräch finden. Die schaut sie nachdenklich an: *"Vielleicht verstehe ich, was Du meinst. Aber ich bin mir nicht ganz sicher, ist eher so ein Gefühl. Ich möchte gerne, daß Du mich in der Bank besuchst und Dich umsiehst. Dann reden wir weiter."*



Johanna Bond, froh über die Abwechslung nach all dem Jonglieren mit Zahlen, nimmt die Einladung gerne an. Freitag nachmittag betritt sie den Kassenraum des Geldinstituts, in dem Corinna, ihre Freundin arbeitet. Vor den Schaltern herrscht hektisches Kommen und Gehen. Es scheint, als müßten alle Kunden und Kundinnen gleichzeitig dringende Geldgeschäfte erledigen. Hinter den Schaltern ruhiges, konzentriertes, geduldiges Arbeiten. Johanna Bond läßt das Treiben ein paar Minuten auf sich wirken, ehe sie sich in das Büro der Freundin zurückzieht.

Die hat sichtlich schon auf sie gewartet. *"Du hast mir da mit Deinen Überlegungen einen Floh ins Ohr gesetzt. Ich glaube, ich hab's. Aber sag mir erst, was Du unten beobachtet hast." "Daß immer eine Menge Leute kurz vor dem Zusperrren draufkommt, was sie unbedingt noch erledigen müssen."* Johanna Bond lächelt unschuldig. *"Ach komm, Du weißt genau, was ich meine!"* Die Freundin ist heute für solche Scherze nicht zu haben. *"Also gut: Die Frauen arbeiten vorwiegend an den Schaltern, das ist mir aufgefallen. Die Männer unten in der Halle sind meistens sozusagen im Hintergrund tätig."*

**Frauen
landen in der
Sackgasse.**

"Genau. Frauen arbeiten im Schalterbereich und in der Kundenbetreuung. Weil sie, so heißt es, kontaktfreudig sind, freundlich und kundenorientiert. Männer findest Du in Spezialreferaten wie Anlagenberatung, Kreditvergabe und ähnlichem, in der Verwaltung und in ersten Positionen."

**Männer
starten durch.**

Die Freundin schaut sie erwartungsvoll an. *"Ja und?"*
Johanna Bond versteht nicht.

"Entschuldige. Ich hab vergessen, daß Du ja die damit verbundenen Folgen nicht kennst. Die Frauen besetzen Positionen, aus denen ein Weiterkommen kaum möglich ist: Sie sitzen in der Falle, in einer beruflichen Sackgasse. Männer befinden sich auf Sprungbrett-Positionen. Auf Positionen, die bereits merklich besser entlohnt sind, Positionen, aus denen heraus sie locker und mühelos an allen Frauen vorbeiziehen, die gleichzeitig und die früher in der Bank begonnen haben."



Johanna Bond begreift: Es gibt zwei Arten von Tätigkeiten und Funktionen. Die offiziellen einerseits, und andererseits die inoffiziellen, informellen Tätigkeiten. Frauen erledigen in allen Betrieben eine Unzahl an informellen Aufgaben:

Frauen sind freundlich, entgegenkommend, kundenorientiert. Frauen sind Lückenbüßerinnen. Frauen sind Arbeitsbienen. Frauen sind schöner Aufputz. Frauen sind Putzfrauen und Kaffeeköchinnen. Sie sind Versorgerinnen und Trösterinnen. Sie sind "Mädchen für alles". Frauen sind da, wenn Not am Mann ist.

"Genau wie daheim in der Familie!" ruft die Freundin aus. "Und genau wie daheim in der Familie haben Frauen im Beruf davon mehr Arbeit, stehen unter großem Zeitdruck. Und ihnen bleibt keine Zeit mehr für sich selbst, zu Hause für Freizeitaktivitäten, im Betrieb für Fortbildung oder ähnliches." "Dafür kriegen sie nicht: mehr Geld, höheres soziales Prestige, bessere Chancen auf Beförderung."

Gläserne Wände

"Ich möchte Dir noch etwas erzählen, worauf Du mich mit Deinen Fragen gebracht hast. Du weißt, was eine Springerin ist? Nein? Springerinnen werden, je nach Bedarf, meistens als Urlaubsvertretungen, in verschiedenen Filialen eingesetzt. Auf den ersten Blick erhalten Springerinnen mehr Geld als bei Einsteigerinnen und Einsteigern üblich. Erst bei genauem Hinsehen erkennst Du, was das bedeutet. Springerinnen haben keinen fixen Arbeitsplatz. Dadurch ist es praktisch unmöglich, Deine Fähigkeiten zu präsentieren, Dich fortzubilden, und es gelingt Dir auch nicht, dauerhafte fachliche Kontakte herzustellen. Mit einem Wort: Du bist auf dem besten Weg in die berufliche Sackgasse." "Werden Männer überhaupt nicht in dieser Position eingesetzt?" "Gut, daß Du fragst. Doch. Auch Männer sind Springer. Aber sie verbleiben dort auffallend kürzer als Frauen. Männer erhalten schneller einen fixen Arbeitsplatz und kommen dadurch schneller voran. Das ist also ein Nachteil für Frauen gleich zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn. In diesem Zusammenhang ist mir noch etwas aufgefallen. Ich habe da einmal von der 'gläsernen Decke' gesprochen. Durch die Frauen sozusagen ab einer bestimmten Stufe der Leiter nicht weiter nach oben kommen."

Der "dritte Mann"

Ich behaupte - Du weißt, ich bin fürwahr keine von diesen radikalen Feministinnen - ich behaupte, es gibt auch die 'gläserne Wand'. Schon mal' vom 'dritten Mann' gehört? Nein, nicht dem Film! Das ist eine Berufsbezeichnung bei uns, heißt jetzt sogar 'dritte Person'. Trotzdem sitzen auf diesem Sessel zwei Drittel Männer."

"Was macht die 'dritte Person'?" "Gehobene Sachbearbeitungs- und Beratungstätigkeiten. Wer dort sitzt, ist schon rein äußerlich, räumlich abgegrenzt von den anderen, er hat nämlich einen eigenen Schreibtisch. Auch das ist ein Sprungbrett-Posten, überwiegend zur Filialleitung. Hinter diese gläserne Wand kommen nur wenige Frauen.

Also: Frauen sitzen - leider nicht - in einem goldenen, sondern in einem gläsernen Käfig."

"Du wirst langsam zur ernstzunehmenden Konkurrentin für mich", lacht Johanna Bond. "Kompliment. Deine Ermittlungen sind ausgesprochen nützlich. Kann ich mich mit einer Einladung zum Abendessen revanchieren?" Die Freundin nimmt an. "Unter einer Bedingung: wir reden nur über Erfreuliches."
Johanna Bond zögert, aber dann schlägt sie ein.

Johanna Bonds Checkliste für Fragen zu Tätigkeiten:

Sind weibliche und männliche Beschäftigte auf alle Tätigkeiten in ausgewogener Weise verteilt?

Gibt es Tätigkeiten, die nur von Frauen oder nur von Männern ausgeführt werden?

Welche Tätigkeiten entsprechen welchen Einstufungen?

Wie hoch ist der Anteil der Frauen auf mittlerer und höherer Führungsebene?

Gibt es im Betrieb Aufgabenbereiche, in denen wichtige Erfahrungen für den innerbetrieblichen Aufstieg gesammelt werden können?

Wenn es sie gibt, sind sie vorwiegend mit Männern oder mit Frauen besetzt?

In welchen Tätigkeitsbereichen werden Teilzeitbeschäftigte eingesetzt?

Ist ein innerbetrieblicher Aufstieg für Teilzeitbeschäftigte möglich?

Frauen besetzen Positionen, aus denen ein Vorwärtskommen kaum möglich ist. Sie sitzen in der beruflichen Sackgasse.

Männer befinden sich von Beginn ihrer beruflichen Laufbahn an auf Sprungbrett-Positionen.

Entlohnung



"Bei uns wird gerecht entlohnt, nach Leistung, ohne Ansehen der Person."

Geraume Zeit schon hat Johanna Bond die Beschäftigung mit diesem Thema auf die lange Bank geschoben. Weil sie ahnte, daß sie es hier noch mehr als bisher mit schwer greifbaren, schwierig nachweisbaren und vor allem sehr vielfältig ausgeprägten Mechanismen zu tun bekommen würde. Aber heute ist es soweit. Zu allererst muß Emma wiedergeben, was sie zu diesem Thema in den vielen, vielen Gesprächen aufgenommen hat, die Johanna Bond und sie in der Zwischenzeit in einer Reihe von Betrieben geführt haben. Und Emma rattert los:

In der gleichen Lohngruppe: weniger Geld für Frauen Leitender technischer Angestellter, metallverarbeitende Industrie: *"Die einzigen Vorzüge, die Frauen bisher gehabt haben, liegen doch darin, daß man ihnen weniger zahlen hat müssen als den Männern. Mit den gesetzlichen Bestimmungen werden ihnen diese Vorzüge jetzt genommen. Glauben Sie, daß wir jetzt noch Frauen einstellen?"*

Betriebsratsvorsitzender, Nahrungsmittelproduktion, auf die Frage, warum Männer und Frauen in der gleichen Lohngruppe (nämlich LG 7) eine Ist-Lohn-Differenz von sieben Schilling haben: *"Na ja, ein Mann muß einfach ein bißerl mehr haben. Kinder hat er, verheiratet ist er, die Familie muß er erhalten. Es ist so, weil er einfach ein Mann ist. Die Frauen sind ja in der Regel die, die ein bißerl dazuverdienen."*

Angelernte Arbeiterin, Nahrungsmittelproduktion: *"Die Männer bekommen mehr als wir. Das ist nicht gerecht. Wie wir einmal versucht haben, genauso viel bezahlt zu bekommen wie die Männer, hat uns der Chef gesagt: 'Wenn dir die Arbeit nicht gefällt, kannst ja nach Hause gehen.' Ich kann das nicht verstehen. Wir machen die gleiche Arbeit, nur ein paar Sachen sind verschieden. Alles, was die Männer machen, kann ich auch. Das ist nicht gerecht."*

"Alles, was die Männer machen, kann ich auch."

Arbeiterin, Nahrungsmittelproduktion: *"Wie wir damals dafür gekämpft haben, daß wir gleich viel wie die Männer verdienen, hat uns der Abteilungsleiter gesagt: 'Das geht ja gar nicht, rein vom Kollektivvertrag müssen sie den Männern ja um fünf Schilling mehr geben.'"*

Personalchef, Versicherungswesen: *"86 Prozent der Frauen haben seit 1980 eine Einmalzahlung bekommen, aber nur 14 Prozent der Männer. Männer dominieren bei den Zulagen und haben auch etwas Übergewicht bei den außertourlichen."*

"Genug. Genug! Was passiert da in den Betrieben?"

Johanna Bond beginnt, das Gehörte systematisch zu bearbeiten.

Der Mann ist das Maß aller Dinge

Ein ganz zentraler Punkt hat bisher zum Lohngefälle zwischen Männern und Frauen beigetragen, ja, hat dieses Lohngefälle überhaupt erst ermöglicht. Die Minderbewertung der Arbeit, die von Frauen geleistet wird. Das ist in den Betrieben so. Es ist aber auch in der Wissenschaft so. Es ist rundherum so. Überall ist der Mann und seine Leistung das Maß der Dinge: bei der Arbeit, bei der Bezahlung, im Sport, in der Politik.

Die Arbeit einer gelernten Schneiderin oder einer gelernten Friseurin ist weniger wert als die Arbeit eines gelernten Maurers oder Schlossers.

Arbeits- bewertung

Kenntnisse und Fähigkeiten, die traditionell Frauen zugeschrieben, ja, von ihnen von vornherein erwartet werden, sind, wenn überhaupt, dann mit geringer Anerkennung verbunden: Genauigkeit, Geschicklichkeit, Rücksichtnahme, soziales Engagement, Konzentrationsvermögen. Sie alle sind weniger wichtig, weniger wert als (männliche) Körperkraft und stehen Unternehmen somit billig oder sogar kostenlos zur Verfügung.

Die Männer fahren die Paletten

Wenn Frauen Schwerarbeit leisten, wird dies nicht als Schwerarbeit wahrgenommen. Schwere körperliche Arbeit ist solche, die von Männern verrichtet wird. So kommt es zustande, daß man von Männern, die mit einem Hubstapler Tonnen bewegen, annimmt, sie verrichteten schwere körperliche Arbeit. Nicht aber, wenn eine Frau im Handel, am Fließband, im Reinigungsgewerbe, im Altersheim, im Krankenhaus im Laufe eines Tages zwei oder auch drei Tonnen hebt, – und zwar ohne technische Hilfsmittel und Geräte.

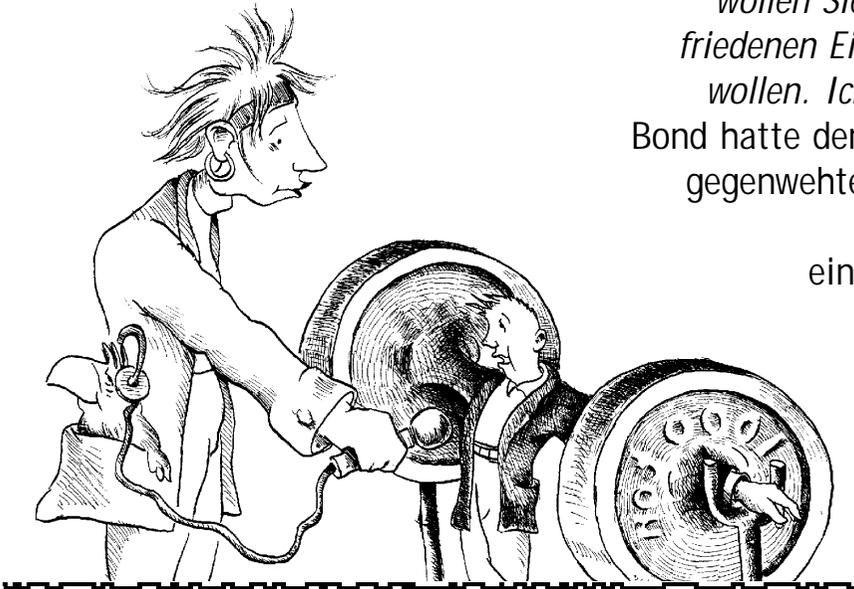
Arbeiterin, Nahrungs- und Genußmittelindustrie:

"Na ja, eigentlich hebe ich so im Laufe eines Tages an die 80 Schachteln, wobei eine Schachtel 30 Kilo hat. Das spüre ich auch beim Kreuz. Die Männer fahren die viel schwereren Paletten. Auch die Wannen werden nicht von Frauen gehoben. Aber eigentlich kommen wir Frauen schon auch auf ganz schön was, so im Laufe eines Tages, na ja, allein die Schachteln, das sind ja schon mehr als zwei Tonnen. Und dann müssen ja auch die Sachen aus dem Kühlhaus noch gehoben werden."



Qualifikationen und Belastungen, die für Frauenarbeitsplätze typisch sind, werden nie in die Waagschale geworfen. Die psychische Belastung für Akkordarbeiterinnen, die körperlichen Belastungen für Angestellte, die sozialen und kommunikativen Fähigkeiten, um derentwillen Frauen gerne im Dienstleistungsbereich eingesetzt werden, die große Belastbarkeit von Frauen, alle ihre Fähigkeiten, die das Betriebsklima stabilisieren, alle ihre Fähigkeiten, die sie im Haushalt und in der Familie entwickeln: sie zählen nicht. Sie sind selbstverständlich, quasi angeboren, "Natur der Frau". Und erfahren deshalb keine Wertschätzung, keine finanzielle Bewertung, sind praktisch kostenlose Zugaben bei der Einstellung von Frauen.

"Sie verrennen sich da in etwas, Frau Johanna. Lassen Sie sich das von mir sagen", war alles, was ihr Chef ihr unlängst darauf geantwortet hatte. Und: "Was wollen Sie eigentlich noch? Meine Frauen hier machen doch alle keinen unzufriedenen Eindruck. Also kann es nicht so schlimm sein, wie Sie mir weismachen wollen. Ich warne Sie: daß Sie mir bloß die Leute nicht aufwiegeln!" Johanna Bond hatte den rauher werdenden Wind wohl verspürt, der ihr umso heftiger entgegenwehte, je mehr Fakten sie auf den Tisch legte. Doch das überraschte sie nicht. Und schon gar nicht hielt es sie von ihrer "Schnüffelei" – ein Ausspruch ihres Chefs, als er einmal ganz schön in Rage war - ab.



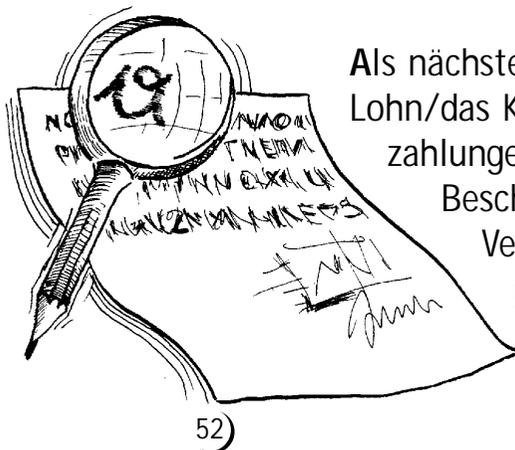
Welche Daten, Fakten hat Johanna Bond gesammelt, die sie zu derartigen Schlüssen veranlassen:

Grundgehalt im Kollektivvertrags-Lohn Ist-Lohn, also Überzahlungen und Zulagen Prämien

In einem ersten Schritt verglich sie KV-Lohn beziehungsweise KV-Gehalt für die jeweilige Lohngruppe /Beschäftigungsgruppe mit dem durchschnittlichen Ist-Lohn der Beschäftigten. Unterschiedliche Überzahlungen und Zulagen für Männer und Frauen, die ihren Ausdruck im Ist-Lohn finden, stellen häufig angewandte Methoden der Diskriminierung dar. Johanna Bond fand heraus, daß die Differenz zwischen KV-Lohn und Ist-Lohn größer wird, je höher die Lohn-/Beschäftigungsgruppe ist. Dort also, wo sich mehr Männer als Frauen befinden oder überhaupt nur noch Männer, dort wird am besten bezahlt!

Muster für Statistik:
Lohngruppenbezogener KV-Lohn, durchschnittlicher Ist-Stundenlohn, Differenz (Nahrungsmittelbetrieb).

Lohn-gruppe	KV-Lohn	Ist-Lohn	Differenz
LG 1	108.35	124	15.65
LG 2	99.5	113	13.50
LG 3	93.63	109	15.37
LG 4	88.55	94	5.45
LG 8	62.68	75	12.32
LG 10	73.45	82	8.55



Als nächstes beschließt Johanna Bond, die einzelnen Bestandteile des Entgelts, jene, die über den KV-Lohn/das KV-Gehalt hinausgehen, unter die Lupe zu nehmen: "Dabei handelt es sich um freiwillige Überzahlungen des Arbeitgebers und um Zulagen. Diese freiwilligen Zahlungen erhalten nicht alle Beschäftigten im gleichen Ausmaß - sie unterliegen der Willkür, ach nein, das heißt: dem Verhandlungsgeschick. Grundgehalt oder Grundlohn sind kollektivvertraglich für Männer und Frauen genau geregelt. Überzahlungen und Zulagen bieten aber vielfältige Möglichkeiten, manche Arbeitnehmer zu bevorzugen. Bedenken muß ich noch, daß Prämien, die außertourlich gewährt werden, nicht in den Ist-Lohn einfließen, also noch gesondert zu betrachten sind."

Zulagen

Emma muß eingreifen



Emma ist nicht entgangen, daß Johanna Bond in den vergangenen Tagen ungewöhnlich still geworden ist. Die Unterlagen in den Wohnzimmerschrank geräumt und nicht wieder hervorgeholt hat. Emma glaubt auch zu wissen, warum: *"Jetzt wird es ihr ein bißchen zu viel. Was sie bisher herausgefunden hat, frustriert sie. Und die Arbeit, die noch vor ihr liegt, scheint ein riesiger Berg zu sein."*

Emma greift ein. Johanna Bond war bei ihren Ermittlungen stehengeblieben, als es darum ging herauszufinden, wie sich die Differenz zwischen KV-Lohn und Ist-Lohn zusammensetzt. Emma beginnt also, diesen so riesig scheinenden Elefanten in Einzelteile zu zerlegen:

Zuerst nimmt sie sich die im Kollektivvertrag oder in der Betriebsvereinbarung geregelten Teile vor wie etwa Zulagen. Sie unterscheidet zwischen

familienbedingten Zulagen (beispielsweise Haushalts-, Kinderzulage) und nicht familienbedingten Zulagen.

Familienbedingte Zulagen scheidet Emma gleich aus. Sie konzentriert sich auf die nicht familienbedingten Zulagen. Stellt fest,

welche Arten nicht familienbedingter Zulagen es in Johanna Bonds Betrieb gibt:
Funktionszulagen, Schichtzulagen, Erschwerniszulagen, Zehrgeldregelungen und ähnliches,
wie hoch die jeweiligen Zulagen sind,
welchen Beschäftigungsgruppen (Frauen, Männern) sie zugute kommen und ob alle in diese Beschäftigungsgruppe fallenden Personen sie erhalten.

Freiwillige Sozialleistungen

In manchen Betrieben werden freiwillige Sozialleistungen bezahlt, etwa Urlaubszuschüsse, Bekleidungsbeiträge, Fahrtkostenersatz, Essenszuschuß oder Bildungsbeiträge. Emma geht bei ihnen genauso vor wie bei den Zulagen.

Überstundenvergütung

Besonders für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in leitenden Positionen und bei Mehrarbeiten, deren Umfang sich abschätzen läßt, bezahlen viele Betriebe Überstundenpauschalen. Die Höhe dieser Pauschale wird individuell ausgehandelt. Werden mehr Überstunden geleistet als vorhersehbar waren, also im Kontingent enthalten sind, für das die Pauschale gilt, dann werden diese zusätzlichen Überstunden auch extra entgolten. Dazu müssen sie aber geltend gemacht und begründet werden. In der Praxis zeigt sich, daß Frauen ein geringerer Überstundensatz zugestanden wird als Männern. Hinzu kommt, daß es den meisten Frauen schwerfällt, Forderungen zu stellen, ihnen Zustehendes einzufordern. Sie verzichten daher auch häufig darauf, die Überstunden geltend zu machen.

Überzahlungen

Emma hat nun schon ein gutes Stück Arbeit geschafft, indem sie aus dem Ist-Lohn den Anteil der Zulagen, der Sonderzulagen und der Überstundenpauschale herausgerechnet hat. Bleiben noch die reinen Überzahlungen. Sie sind freiwillige Zahlungen, beruhen auf dem Entgegenkommen des Arbeitgebers einerseits und dem Verhandlungsgeschick der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters andererseits. Emma versucht herauszufinden, ob die Höhe der Überzahlung für Männer und Frauen in derselben Einstufungsgruppe und mit den gleichen Tätigkeiten gleich hoch ist.

Prämien

Prämien (nicht Prämienlohn!) sind freiwillige, im Normalfall einmalige Zahlungen des Arbeitgebers, der Arbeitgeberin. Sie sind gedacht als Anerkennung für besondere Leistungen oder für Verbesserungsvorschläge im Betrieb. Wofür Prämien bezahlt werden können, das steht, wenn überhaupt, in Betriebsvereinbarungen, nur ganz vereinzelt finden sich Prämienvereinbarungen in Kollektivverträgen. Die Leistungsmerkmale, die zu erbringen sind, lassen sich ziemlich dehnen. Und da die gleiche Leistung durchaus sehr unterschiedlich betrachtet werden kann, je nachdem, ob ein Mann sie erbringt oder aber eine Frau, bietet sich hier ein weites Feld für die willkürliche und unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Emma stellt daher zusammen:

Johanna Bonds Checkliste für Prämien:

Welche Formen von Prämien gibt es im Betrieb?

Wofür werden Prämien vergeben?

Wie geht die Vergabe von Prämien vor sich? Wer entscheidet? Wieviele Frauen, wieviele Männer bilden das entscheidende Gremium? Müssen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen selbst ansuchen oder werden sie von Vorgesetzten beziehungsweise Kollegen und Kolleginnen vorgeschlagen?

Wie oft werden Prämien an ganz bestimmte Personen vergeben?

Wie hoch sind die jeweiligen Prämien?

Selbst in der gleichen Lohngruppe erhalten Frauen häufig ein geringeres Entgelt als Männer.

Arbeit, die von Frauen geleistet wird, wird geringer bewertet als jene von Männern.

Schwere körperliche Arbeit wird, wenn sie von Frauen geleistet wird, nicht als schwer anerkannt.

Qualifikationen und Belastungen, die für Frauenarbeitsplätze typisch sind, werden nicht gewertet.

Höhere Überzahlungen und Zulagen für Männer stellen häufig angewandte Methoden der Diskriminierung von Frauen dar.

Alles in allem





'Der Gedanke ist mir nicht angenehm. Aber Du hast recht. Ich stehe mir ja manchmal selbst im Weg, und anderen Frauen geht es wohl ähnlich. Wir tragen unseren Teil dazu bei:

*we und die Arbeit anderer Frauen geringer schätzen als jene der Männer,
mit wenig zufrieden geben,
klar dafür sind, überhaupt Arbeit zu bekommen,
selbst überhaupt nicht wichtig nehmen,
er glauben, daß wir noch lange nicht gut genug sind,
ben, mit Fleiß kommt frau weiter,
unseren Köpfen noch das alte Vorurteil spukt, daß ein Mann einfach
hr haben muß,
ben, wenn wir uns nur ruhig verhalten,
uns der Arbeitsplatz erhalten,
er neidisch auf andere Frauen zeigen, anstatt gleichen Lohn für
Arbeit einzufordern,
st oft der Meinung sind, daß andere Probleme wichtiger sind als jene der Frauen,
we Ansprüche nicht geltend machen, selbst dann nicht, wenn wir ganz sicher wissen,
ünde,
oft nicht einmal darüber informieren, welche Rechte wir haben,
tert Ausreden finden, damit wir uns nicht gewerkschaftlich organisieren müssen."*

Aber das wird jetzt anders!

Aufstieg, Beförderung, Karriere

Eine Frau als Leiterin eines großen Unternehmens? Als Finanzministerin? Als Wiener Bürgermeisterin? Schwer vorstellbar. Zwar kennt frau schon die eine oder andere, die eine solche hervorragende Position bekleidet und sehr gut meistert. Aber irgendwie sind sie seltsame, fremde Wesen, Exotinnen. Auffällige Wesen, deren Tun deshalb auch mißtrauisch verfolgt wird. Ob die das können? Meistens können sie, dann vergessen wir sie. Kann aber eine nicht, dann wehe ihr: na jaaa, eine Frau... .

Eine Frau als Finanzministerin? *"Männer", philosophiert Johanna Bond, "bewegen sich auf breit ausgetretenen Wegen nach oben. Sie können sozusagen in die Fußstapfen jener zahlreichen Männer treten, die diesen Weg schon vor ihnen gegangen sind. Männer helfen sich in Seilschaften weiter, Männer sind nicht allein auf ihrem Weg nach oben. Frauen müssen jede für sich einen Weg zum Gipfel suchen, müssen sich selbst die Steine aus dem Weg räumen, sie haben keine Vorbilder, niemanden, der sie fördert. Frauen sind Erstbesteigerinnen. Und als solche im Mittelpunkt, unseren zweifelnden Blicken ausgesetzt: Ob sie das wohl schafft?"*

Frauen sind Erstbesteigerinnen Johanna Bond kramt in einem Berg von Notizen. Wird nicht fündig. Emma, an einem Sonnenblumenkern knabbernd, mümmelt: *"Suchst Du was Bestimmtes?"* Johanna Bond, unwirsch: *"Ja. Meine Gedanken nach den Gesprächen mit all den Chefs und Chefinnen über Aufstiegschancen."* *"Kann ich Dir sagen."* Emma konzentriert sich:

Filialleiterin, Geldinstitut: *"Wir haben versucht, einen Anwärterinnenkreis für Führungspositionen zu initiieren. Der Tenor damals war: 'Ja, ich möchte schon was werden in der Zukunft. Aber bevor ich mich wirklich für etwas bewerben kann, muß ich noch den und den Kurs machen und diese Zusatzausbildung.' Ein Mann würde nie 'nie' sagen oder daß er da vorher noch einen Kurs machen müsse. Ein Mann würde zuerst die Stelle nehmen und sich dann überlegen, was er dafür noch braucht." Frauen hätten viel zu viele Skrupel: "Manchmal machen sie sich vielleicht auch übertriebene Vorstellungen davon, was sie in der Position leisten müssen."*

**Ein Mann sagt
nie "nie"**

Betriebsrat, Versicherungen: *"Es ist doch so, daß sich Frauen weniger für Führungspositionen interessieren. Bei uns hat nie eine Kollegin einen Führungsposten angestrebt, denn es kann sich jeder bewerben. Sicher gibt es dann Überlegungen in der Art: Ein Mann bekommt keine Kinder, der ist immer da. Wir hatten eine Juristin in der Schadensabteilung, ihr Mann hatte eine Führungsposition im Öffentlichen Dienst, diese Kollegin hat bei uns zwei Kinder auf die Welt gebracht und sonst gar nichts, und das hat bei den Kolleginnen zum Widerspruch geführt. Das ist dann wieder ein Motiv für die Entscheidungsfinder, eine Führungsposition mit einem Mann zu besetzen."*

**Frauen sind
Assistentinnen**

Betriebsleiter, Textilindustrie: *"Bei uns sind die leitenden Positionen in der Geschäftsführung und Betriebsleitung von Männern besetzt. Hinter diesen Männern steht dann meist eine Frau. Aber nicht so, wie Sie jetzt glauben, sondern die sind voll eingebunden. Wir haben einen partizipativen Führungsstil. Frauen sind Assistentinnen, zum Beispiel in meinem Auftrag. Ich seh' sie oft drei Tage nicht, denn sie braucht mich nicht, und ich kann auch für sie nichts machen, das ist ihr Bereich. Genauso ist es in der Polstermöbelindustrie für Österreich und Deutschland. Es gibt zwar einen Verkaufsleiter, aber die Arbeit macht eine Frau ganz allein."*

Emma weiter:

**Arbeiterinnen haben prinzipiell keinerlei Aufstiegschancen.
Für ungelerntes Personal gibt es kaum Weiterbildung.**

Geschäftsführer, chemische Industrie:

"Es gibt einige Vorarbeiter, die ins Angestelltenverhältnis übernommen worden sind, es gibt einen Lagerarbeiter und einen Transportarbeiter. Das war zum zehnjährigen Jubiläum, wenn man auch sonst zufrieden ist, es ist nicht so, daß einer mit zehnjähriger Betriebszugehörigkeit automatisch umgestuft wird."

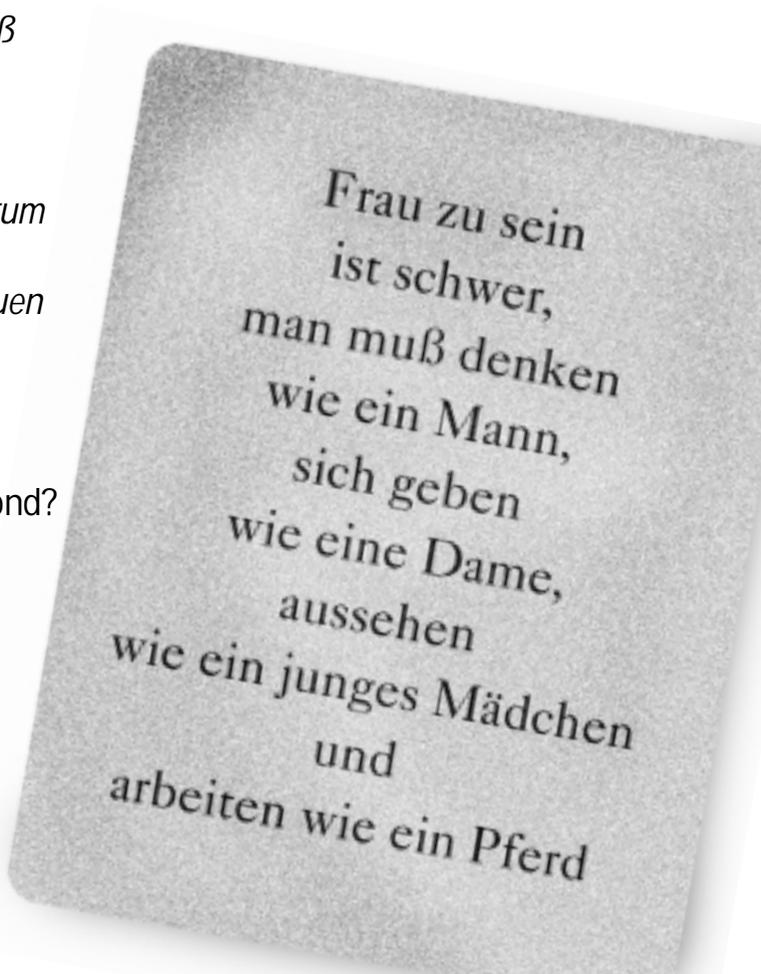
Geschäftsführerin, Hotel- und Gastgewerbe:

"Allgemein muß ich sagen, daß es mir schwer nachvollziehbar ist, warum ein Mann für irgendwas besser geeignet sein soll als eine Frau, das glaube ich nicht - es sei denn, er arbeitet als Steinmetz -, aber sonst glaube ich, daß Frauen und Männer dasselbe arbeiten können."

Welchen Rat gab doch die Personalchefin eines Gastgewerbebetriebes Johanna Bond?

"Es ist der geschickteste Weg, wenn man Karriere machen will, daß man jede Stelle, egal welche, nimmt. Es ist zielführend, sich überall zu bewerben, sobald was frei wird."

Johanna Bond kam ein Spruch in den Sinn,
den sie über dem Schreibtisch einer
Sekretärin gesehen hatte:



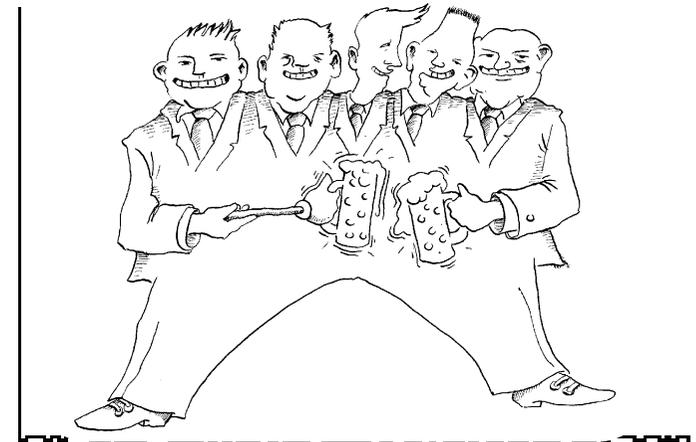
Frau zu sein
ist schwer,
man muß denken
wie ein Mann,
sich geben
wie eine Dame,
aussehen
wie ein junges Mädchen
und
arbeiten wie ein Pferd

Damals hatte sie gelächelt. Mittlerweile ist Johanna Bond überzeugt, daß darin mehr als nur das berühmte Körnchen Wahrheit steckt. Sie erinnert sich an ein Gespräch mit der Betriebsratsvorsitzenden eines Handelsunternehmens:

"Alle Frauen, die in einer gehobenen Position sind, sagen, man muß heute also eigentlich das Doppelte leisten und doppelt so gut sein wie ein Mann. Um als Frau voll genommen zu werden, mußt du halt wirklich das Doppelte leisten und doppelt so gut sein. Weil wenn sich eine Frau heute einen Schnitzer erlaubt oder wenn ihr einer passiert, dann ist das für die Männer also so ein Seelenbalsam. Den Fehler kannst du fast nicht mehr gut machen. Wenn den Männern ein Fehler passiert, dann ist es halt passiert und Schwamm drüber."

Eine Frau muß doppelt so gut sein

Sie war beileibe nicht die einzige gewesen, die es so deutlich formuliert hatte. Zu Johanna Bonds Erstaunen berichtete eine Reihe von Frauen von dieser Beobachtung, meist sogar in ganz ähnlichen Worten. *"Auch eine Art von Geschlechterbonus. Den scheint es wirklich in vielfältiger Ausprägung zu geben. Ziemlich schwierig, dagegen anzuargumentieren"*, grübelt Johanna Bond auf dem Heimweg vor sich hin.



Dabei fällt ihr auch das spannende Gespräch mit einer dieser Ausnahmefrauen wieder ein. Sie leitete eine Abteilung, hatte es für eine Frau in ihrem Betrieb weit gebracht. Die nächste Sprosse auf der Karriereleiter, die Erteilung der Prokura, wurde aber abgelehnt. *"Ich habe sie gefragt, warum ihrer Meinung nach überwiegend Männer in den entscheidenden Positionen sind. Weißt Du noch genau, was Ulrike S. geantwortet hat, Emma?"* Emma zitiert:

"Ich glaube, ganz wichtig dabei ist, daß sie dann unter sich sind. Sie wollen keine Frauen dabei haben. Mir hat das einmal ein Kollege allgemein so erklärt: 'Ja weißt, wenn wir nur unter Männern sind, da kann dann jeder so viel Blödsinn reden, wie er will. Da sind wir nicht den kritischen Augen der Frauen ausgesetzt. Ihr Frauen seid's ja immer so kritisch.' Und ich glaube, das wird auch mit der Situation hier etwas zu tun haben."

"Männer wollen unter sich sein"

E



Emma beobachtet, wie Johanna Bond in sich hineinlächelt. Aber dieses Lächeln hat etwas Trauriges: *"Emma, Dir kann ich's ja sagen. Aber daß Du mir ja den Schnabel hältst! Wenn ich ehrlich bin, dann glaube ich, dieser Mann hat es auf den Punkt*

gebracht. Er hat ausgesprochen, was so viele Männer denken - und nie zu sagen wagen: 'Wir wollen euch Frauen hier einfach nicht. Aus. Basta.' Darüber kann man nämlich nicht diskutieren. Und weil sie es nie offen aussprechen, sondern immer mit tausend Ausreden bemänteln, deswegen hat frau auch nie die Chance, ernsthaft mit ihnen zu diskutieren.

Daher rührt unser komisches Gefühl, daß da etwas nicht stimmt - aber wie sollen wir das jemals beweisen? Und wir Frauen suchen die Schuld sowieso immer zuallererst bei uns."

Frauen geraten dadurch in äußerst belastende Situationen, mit denen sie zumeist vollkommen allein fertig werden müssen. Sie sehen, wieviel sie leisten, und kommen doch nur im Schneckentempo voran. Die Folgen: Frustration, innere Kündigung, Dienst nach Vorschrift. *"Und mitunter der Versuch, mit den Verhältnissen zurecht zu kommen, indem frau sich einredet, daß das schon seine Ordnung hat, wenn die Männer den Ton angeben und die Frauen sich unterordnen"*, aber das behält Johanna Bond für sich.

Emma, beunruhigt durch die Beobachtung, daß sich Johanna Bonds Humor mehr und mehr verflüchtigt, seit sie sich *"mit diesem Weiberkram"*, wie ihr Mann das neuerdings zu nennen pflegt, beschäftigt, versucht sie aufzumuntern: *"Wenn die Maschinen kaputt sind, dann macht das auch der Chef"*, säuselt sie in Johanna Bonds Ohr. Na endlich, sie lacht wieder, wenigstens ein bißchen. *"Mhm"*, schmunzelt Johanna Bond, *"das war bezeichnend für uns Frauen. Erzähl's nochmal."*

Nomina N. hatte auf Johanna Bonds Frage gemeint, doch, die Aufgaben des Abteilungsleiters könnte sie auch wahrnehmen. Bestellungen und Arbeitseinteilung und dergleichen.

"Aber nicht so sicher wie er. Selber Abteilungsleiterin sein, nein, eigentlich nicht, so viel Ärger und Streß. Ich tät' es mir schon zutrauen - aber das Schneiden mit den Maschinen...? Außerdem, wenn die Maschinen kaputt sind, dann macht das auch der Chef." *"Repariert der Chef die Maschinen denn selber?"* hatte Johanna Bond gefragt. *"Nein, aber er meldet es bei den Schlossern."*

Was kann ich als Betriebsrätin tun?



Frauen dazu bringen, sich zu bewerben. Mut machen, auch, wenn es nicht gleich bei der ersten Bewerbung klappt.

Lästig sein, auf die Frauen aufmerksam machen. Die Frauen unterstützen, damit sie auch selbst auf sich aufmerksam machen. Ein Unterstützungsnetz, eine Lobby aufbauen.

Forderungen stellen.

Frauen müssen lernen, sich zu verkaufen, sich zu präsentieren. Dabei können Sie ihnen helfen. Frauen fehlt weniger das fachliche Können, vielmehr die Fähigkeit, ihr Können darzustellen.

Selbstbewußtsein lernen. Das heißt auch zu lernen, mit Konkurrenz, Konflikten und Neid umzugehen.

Männer können sich auf den von vielen Vorgängern ausgetretenen, breiten Berufspfaden nach oben bewegen.

Frauen, die den beruflichen Aufstieg wagen, sind Erstbesteigerinnen.

Frauen sind wesentlich selbstkritischer als Männer. Bevor sie sich für eine Stelle bewerben, glauben sie, daß sie noch weitere Qualifikationen brauchen.

Arbeiterinnen haben keine Aufstiegschancen.

Für **ungelerntes Personal** gibt es kaum Weiterbildung.

Frauen in gehobenen Positionen müssen doppelt soviel leisten wie Männer, um halb so viel zu erreichen.

Fort- und Weiterbildung

In Zeiten der rasanten technischen und insbesondere elektronischen Entwicklung ist Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer absolut notwendig. Notwendig einerseits, um im Betrieb weiterzukommen, notwendig andererseits aber auch, um überhaupt auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können.

Fortbildung ist nicht zuletzt unerlässlich für Aufstieg und Karriere.

Johanna Bonds Ermittlungsergebnisse sind ziemlich eindeutig:

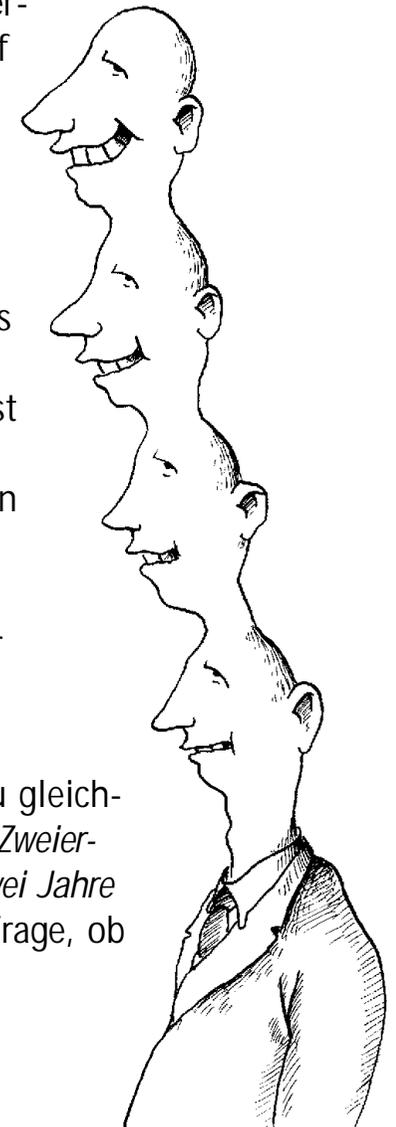
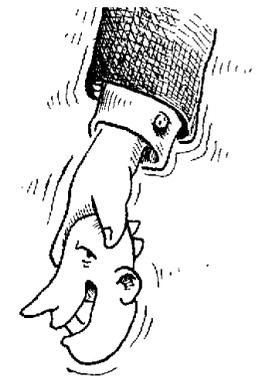
Männer können vorgeschriebene Prüfungen (wie Dienstprüfungen) in der Regel früher ablegen als Frauen. Frauen müssen länger auf die Zulassung zu wichtigen Prüfungen warten.

Männer werden bei der Fort- und Weiterbildung den Frauen vorgezogen. Auch dann, wenn sie erst später in den Betrieb eingestiegen sind.

Frauen "dürfen" vorzüglich solche Kurse besuchen, die ihnen zwar eine gewisse Spezialisierung in einem Aufgabengebiet ermöglichen, jedoch keine Aufstiegschancen eröffnen. Vielfach bedeutet diese Spezialisierung nämlich, daß Frauen genau in der Funktion bleiben, die sie bekleiden.

Solche Art von Fortbildung nützt in erster Linie dem Unternehmen, trägt jedoch nicht zur besseren Einstufung und zur verbesserten Stellung der Frauen im Betrieb bei.

Die Aussage einer jungen Angestellten war dabei besonders ernüchternd. Sie hatte erzählt, daß ein nahezu gleichaltriger Kollege sie bereits um einiges überholt habe: *"Ja, der Herr W. ist schon Stellvertreter. Er hat auch die Zweier-Prüfung (Dienstprüfung, Anmerkung von Johanna Bond) gemacht, während ich allein für die Einser-Prüfung zwei Jahre lang warten mußte."* Für ihre Zweier-Prüfung sei einstweilen noch überhaupt kein Termin in Sicht. Auf die Frage, ob sie glaube, daß ihr Kollege fähiger sei als sie selbst, meinte Judith T.: *"Ich muß es glauben."*



Die Frauen hemmt zusätzlich - das fehlende Selbstbewußtsein.
 Oder, wie Johanna Bond flapsig das Gespräch mit dem Geschäftsführer aus der Metallindustrie kommentierte:
"Können täten wir schon, bloß trauen tun wir uns nicht." Er hatte gemeint:

"Voriges Jahr haben wir eine Vorarbeiterschulung gehabt, die ein Jahr gedauert hat und wo sich sehr viele beworben haben, auch sehr viele Frauen, die haben alle bestanden. Die jetzt schon eingesetzt worden sind, sind im Angestelltenverhältnis. Diesmal haben sich mehr Frauen beworben, sehr viele junge Frauen. Es ist bei den Frauen so, obwohl sie genauso geeignet sind, aber es ist immer noch das 'Trau mich nicht'. Da muß man sie direkt zwingen, daß man sagt: Bitte probier' es ein Monat oder zwei. Das gewisse: Schaff' ich das - was ein Mann gar nicht denkt. Die Frauen, obwohl sie es können, haben noch eine gewisse Scheu davor."

Unerläßlich ist es daher festzustellen, inwieweit Frauen dieselben Möglichkeiten wie ihren männlichen Kollegen geboten werden, an wichtigen Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Diesen Überblick verschafft sich Johanna Bond mit Hilfe einer Statistik. Dabei erweist es sich als sinnvoll, auch zu unterscheiden zwischen halb- und ganztägigen Seminaren oder ein- und mehrtägigen Veranstaltungen sowie Seminaren, bei denen im Hotel genächtigt werden muß. Daraus läßt sich ersehen, ob Frauen häufiger an kürzeren Seminaren teilnehmen.

Seminar/ Lehrgang	1994		1995		1996		1997	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	absolut	in %						

Muster einer Statistik zu Fortbildungschancen



Was kann ich als Betriebsrätin tun?

Erstellen Sie eine Übersicht über das betriebliche Fortbildungsangebot mit kurzer Beschreibung der Inhalte und der Zugangsbedingungen.

Informieren Sie die Kolleginnen über die Möglichkeiten, Dienstfreistellungen zu erwirken.

Fordern Sie die Personalabteilung auf, auch Frauen gezielt zu Fortbildungsmaßnahmen einzuladen.

Achten Sie darauf, daß Frauen nicht auf die Wartelisten für Fortbildungsmaßnahmen gesetzt werden.

Fordern Sie die Personalabteilung auf, nichtösterreichische Frauen in Fortbildungsmaßnahmen einzubinden beziehungsweise ihnen spezielle Förderung zuteil werden zu lassen.



Prüfen Sie: Findet Weiterbildung während der Arbeitszeit statt?

Wer trägt die Ausbildungskosten?

Erhalten auch ältere Frauen (Frauen über 40) die Möglichkeit zur Weiterbildung?

Männer können wichtige Prüfungen in der Regel früher ablegen als Frauen.

Männer werden bei Fort- und Weiterbildung den Frauen vorgezogen. Männer werden zu Kursen geschickt, die Aufstiegschancen eröffnen und vertiefen. Frauen ermöglicht man Kurse, die zwar ihre Spezialisierung in einem bestimmten Bereich festigen, sie aber gerade dadurch an einen Arbeitsplatz binden, am Aufstieg hindern.

Johanna Bonds Checkliste für Fragen zur Weiterbildung:

Wo und wann finden Weiterbildungsmaßnahmen statt?

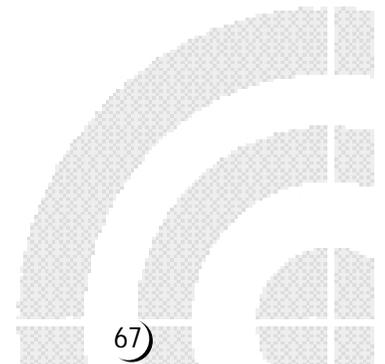
Werden bei Seminaren/Kursen familiäre Belastungen der Frauen berücksichtigt (beispielsweise Kinderbetreuung, Seminarzeiten)?

Werden Kolleginnen gezielt angesprochen und zur Weiterbildung motiviert?

Wenn es keine Weiterbildungsangebote gibt, weder innerbetrieblich noch außerhalb des Betriebes: Besteht Bedarf an solchen Angeboten?

Besteht auch für Teilzeitbeschäftigte sowie un- und angelernte Kräfte und für Karenzurlauberinnen das Angebot zur Weiterbildung?

Können an den Seminaren und Kursen auch Frauen teilnehmen, die die deutsche Sprache in geringerem Maß beherrschen?



Dauer der Betriebszugehörigkeit

"Frauen sind viel kürzer im Betrieb. Kaum sind sie da, werden sie schwanger und sind auch schon wieder weg. Und wir haben viel Geld in sie investiert." Das ist das Standard-Argument. Es wird bemüht, wenn Männer, nicht Frauen, zu Fortbildungskursen geschickt werden. Wenn Männer, nicht Frauen, befördert werden.

Und, um ehrlich zu sein, fühlte sich Johanna Bond mit diesem Argument schachmatt gesetzt. Das ist schließlich ein Faktum: Es sind die Frauen, die die Kinder bekommen und damit zumindest eine gewisse Zeit lang nicht für den Betrieb verfügbar sind.

Sind Männer also die verlässlicheren Arbeitskräfte? Das gilt es zu überprüfen. Johanna Bond erstellt eine Statistik.

Altersgruppe	1993 weiblich	männlich	1994 weiblich	männlich	1995 weiblich	männlich
16-25						
26-35						
36-45 etc.						

Muster für eine Statistik über die Abgänge an bzw. Unterbrechungen von Beschäftigten



Johanna Bond weiß allerdings auch, daß die Zahlen allein nicht ausreichen. Sie überlegt, worauf sie achten wird müssen:

Besteht ein Zusammenhang zwischen der Höhe der Qualifikation und der Dauer der Betriebszugehörigkeit?

Kündigen Frauen nur aus familiären Gründen?

Kündigt das Unternehmen nur/vorwiegend Frauen?

Johanna Bond fragte den Geschäftsführer eines metallverarbeitenden Betriebes rundheraus: *"Gehen mehr Frauen oder mehr Männer?" "Eher mehr Männer." "Warum mehr Männer?" "Weil die Männer im Bereich Lager-, Versand-, Transportarbeiter tätig sind und hier das Angebot am lokalen Arbeitsmarkt größer ist als für Montiererinnen."*

Männer bleiben einem Unternehmen eben auch nicht bis auf alle Ewigkeit erhalten. Aber sie verlassen einen Betrieb aus ganz anderen Gründen. Sei es, daß sie an anderen Arbeitsplätzen bessere Arbeitsbedingungen vorfinden, sei es, daß sie mehr verdienen können oder bessere Positionen angeboten bekommen. Darüber reden Unternehmer natürlich nicht gern! Männer verstehen es überdies einfach besser, sich und ihre Qualifikationen entsprechend zu verkaufen - an den Meistbietenden. Frauen hingegen zeichnen sich noch immer durch Treue zum Betrieb aus und den starken Willen, an ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren!

Plötzlich kommt Johanna Bond in den Sinn, wie man vor kurzem mit einer Buchhalterin ihres Betriebes verfahren war. Sie wurde gekündigt, kurz nach ihrem fünfzigsten Geburtstag. Scheinbar grundlos. Aus heiterem Himmel. *"Aber"*, Johanna Bond schaut Emma nachdenklich an, *"im nachhinein sehe ich doch die Zeichen. Sie hatte schon jahrelang keine Gehaltserhöhung mehr erhalten, und man hatte sie, trotz ihrer Anträge, zu keinem Weiterbildungsseminar mehr geschickt. Ich hätte gewarnt sein müssen! Nie werde ich begreifen, warum man den Frauen die paar Jahre bis zur Pension nicht mehr vergönnt, sie einfach auf die Straße setzt. Aber in Zukunft werde ich genau auf diese Zeichen an der Wand achten, das verspreche ich!"*

**Frauen halten
ihrem
Unternehmen
die Treue**

Johanna Bond durchleuchtet die Situation in ihrem Betrieb sehr genau. Sind Männer im Durchschnitt länger beschäftigt? Als die Zahlen schwarz auf weiß vor ihr liegen, kann sie mit stichhaltigen Argumenten gegen das Vorurteil antreten, daß es einfach zu riskant sei, in Frauen zu investieren.

Außerdem hat sich in unserer Gesellschaft einiges bewegt in den vergangenen Jahren. Viele Frauen wollen keine Kinder bekommen und wenn, dann möchten sie ihren Beruf nicht auf Dauer aufgeben, sondern nur für kurze Zeit. Und sollte es sich noch nicht bis zu Ihrem Chef herumgesprochen haben, so erinnern Sie ihn notfalls daran, daß heutzutage auch schon Männer in Karenz gehen.

Zu diesem Argument muß Johanna Bond allerdings nicht greifen, als sie ihrem Chef wieder einmal ihre Ergebnisse präsentiert. Diesmal hatte er sie zu sich gerufen, sehr zu ihrer Verwunderung. Zwar war sie immer bemüht gewesen, sachlich zu argumentieren, mit Zahlen und Fakten. Manchmal aber konnte sie sich des Eindrucks nicht erwehren, daß er sich schon allein durch die Zahlen in die Enge getrieben fühlte.

Mehr und mehr hatte sie deshalb in den letzten Gesprächen versucht, ihm die Förderung von Frauen schmackhaft zu machen. Eine Idee, auf die ihr Mann sie gebracht hatte. *"Stell Dir vor, Du wärst in seiner Situation"*, hatte er gemeint. *"Womöglich bist Du Dir gar keiner Schuld bewußt. Und plötzlich kommt da wer daher, der Dir erklärt, was Du für ein Unmensch bist. Und wenn es noch so wahr wäre - Du würdest Dich doch auch dagegen zur Wehr setzen, oder?"* "Mhm." Johanna Bond nahm widerstrebend zur Kenntnis, daß er so unrecht nicht hatte. *"Also, was schlägst Du vor?"* *"Erinnerst Du Dich noch, wie er Dich dazu gebracht hat, eine Aufgabe anzunehmen, von der Du vorher nichts hattest wissen wollen?"* *"Er hat mich damit geködert, daß ich selbst am meisten davon profitieren würde."* "Ja, und Du hast angebissen." Johanna Bond hatte verstanden.



"Ihr Nachweis, daß Frauen durchschnittlich länger bei uns beschäftigt bleiben als Männer, hat mich, ich gebe es zu, doch etwas überrascht, Frau Bond." (Es entging Johanna Bond nicht, daß er sie heute nicht "Frau Johanna" nannte.) *"Ich habe mit meinen Abteilungsleitern abgesprochen, daß wir uns künftig noch mehr um die Förderung von Frauen bemühen als wir dies, das werden Sie doch nicht bestreiten, ohnehin tun. Dazu möchte ich Sie um Ihre Unterstützung bitten."* Johanna Bond sagte lächelnd Ja. Nicht daß sie glaubte, daß er jetzt zum "Frauenfreund" in ihrem Sinne bekehrt war. Aber sie wußte, daß ihre Arbeit ein Stückchen einfacher werden würde, seit er Vorteile für sich ganz persönlich und für seinen Betrieb sehen konnte.

Rückkehr in den Beruf

Wenn Frauen sich entschieden haben, Kinder zu bekommen, dann müssen sie diese Entscheidung in der rauen Wirklichkeit der Arbeitswelt teuer bezahlen. Nach wie vor sind sie für Betreuung und Erziehung der Kinder zuständig. Auch Ehemänner und Lebensgefährten lassen Frauen für sich arbeiten, in diesem Fall eben daheim in den eigenen vier Wänden. Zwar liegt es im Interesse der Gesellschaft, daß Kinder geboren werden. Doch gibt es nur höchst unzureichende Vorsorgen dafür, Frauen bei ihren Aufgaben zu unterstützen. An der Diskussion über fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen und Öffnungszeiten, die sich nicht an den Arbeitszeiten der Mütter orientieren, wird dieser Mangel deutlich. Auch die Betriebe stehlen sich klammheimlich aus ihrer Verantwortung. Betriebskindergärten? Bei uns geradezu ein Fremdwort. Familiengerechte Arbeitszeiten? Warum denn? Die Frauen haben es doch auch bisher geschafft, alles zu meistern. Und wenn nicht - müssen sie eben daheim bleiben.

Für Frauen bedeuten Karenz- oder Berufsunterbrechungsphasen:

Die Gefahr, nach Ablauf der Behaltfrist gekündigt zu werden.

Bei Rückkehr in den Betrieb an einem anderen, zumeist schlechteren Arbeitsplatz eingesetzt zu werden.

Verlust des Anspruchs auf Überzahlungen (das heißt, über den Kollektivvertrag hinausgehend) und Gehaltsvorrückungen. Eine Rückkehr in den Betrieb nach einer Pause von mehreren Jahren wird als neues Beschäftigungsverhältnis gewertet - Frauen müssen wieder bei Null anfangen.

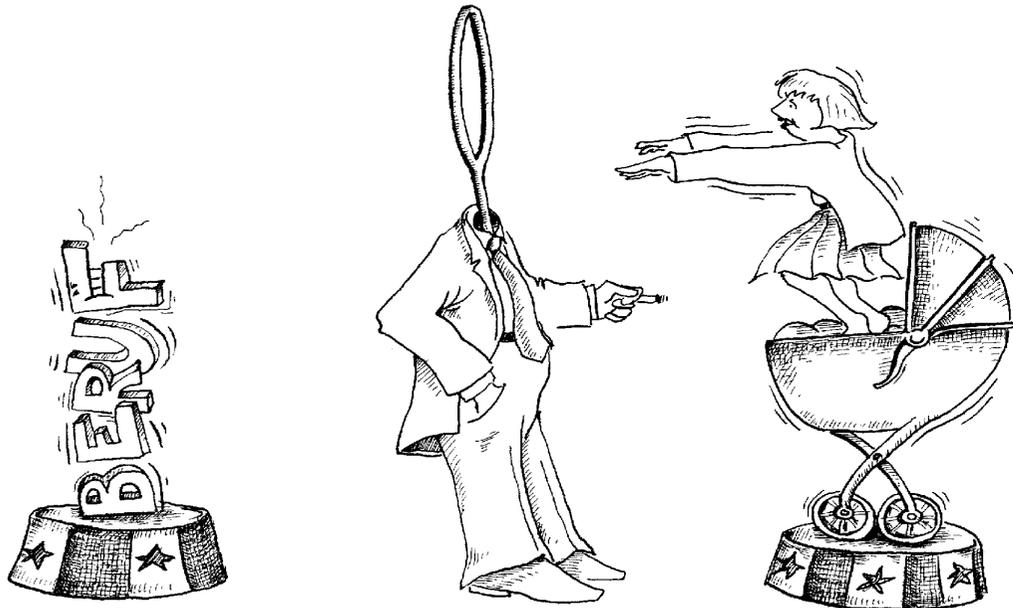
Betriebliche Vorsorgen, die Frauen den Wiedereinstieg erleichtern, fehlen fast vollständig. Ein Beispiel für eine solche Vorsorge wäre etwa die Einbindung der Frauen in Schulungsprogramme während der Unterbrechung. Damit bleiben die Frauen auf dem neuesten Stand, wie die Personalchefin eines Gastgewerbebetriebes schildert:

"Wir hatten zwei Fälle, wo Frauen in wichtiger Position in Karenz waren und es ausgemacht war, daß diese Frauen nach einer überschaubaren Karenz wieder kommen, sodaß man diese Position nicht neu besetzt. Da haben alle Frauen zusammengeholfen und diese Stelle umorganisiert, auch Kontakt mit der Frau in Karenz gehabt, zum Teil gab es sogar Kommunikation mit dieser Frau mittels Fax. Als sie dann in den Betrieb zurückkamen, waren sie gut informiert und nicht ganz draußen und konnten ihre Tätigkeit bald wieder in vollem Umfang aufnehmen."

Dieses Beispiel aus dem Gastgewerbe hat allerdings noch nicht Schule gemacht. Eher ergeht es den Frauen wie Renate R., einer Bankangestellten. Sie mußte, nach nahezu zwanzigjähriger, ununterbrochener Betriebszugehörigkeit, aus privaten Gründen ein Jahr unterbrechen. *"Ich wollte anschließend wieder in meine Geschäftsstelle zurückkehren, denn dort hatte ich ja viele Stammkunden. Außerdem hat mir die Arbeit dort Spaß gemacht."*

Ihr Antrag wurde abgelehnt. *"Stattdessen wurde mir angeboten, als Springerin zu arbeiten. Ich war richtig entsetzt darüber. Das machen ja sonst nur eher junge Mitarbeiterinnen. Die Geschäftsführung hat mir aber erklärt, daß sie mir das deshalb anbiete, weil man junge Leute eben nicht überall einsetzen könne. Ich hingegen könne in dieser Funktion auch gewisse Kontrollfunktionen wie zum Beispiel bei Transaktionen ausüben. Und außerdem könne ich in kleineren Filialen vorübergehend ja auch die Stellvertretung übernehmen."* Renate R. hat dieses Angebot schließlich angenommen: *"Ich wollte nicht, daß sie glauben, ich sei nicht kooperativ. Mir wurde dann auch zugesichert, daß ich auf eine fixe Stelle käme, wenn es mir nicht gefallen würde."* Sie arbeitete fünf Jahre lang als Springerin. Obwohl es ihr wider Erwarten recht gut gefiel, bewarb sie sich in dieser Zeit vier Mal um freiwerdende Stellvertretungspositionen. Diese Bewerbungen wurden jedesmal ohne Angabe von Gründen abgelehnt.

Könnte die Geschichte von Renate R. die Geschichte eines Mannes sein?



Arbeitszeiten - Lebenszeiten

Die betrieblichen Arbeitszeitmodelle spiegeln das männliche Lebensmodell wider. Sie gehen davon aus, daß die berufliche Arbeit den Mittelpunkt des Lebens darstellt. Private Verpflichtungen, Hausarbeit, Kinderbetreuung, die Betreuung von Familienmitgliedern, nichts davon ist in diesem Modell vorgesehen. Das erledigen die Frauen, ob erwerbstätig oder nicht.

**Frauen
sind gute
Zeitver-
werterinnen**

Frauen müssen also für sich alleine Strategien finden, wie sie alle Anforderungen unter einen Hut bringen. Sie haben sich zu hervorragenden "Zeitverwerterinnen" entwickelt. Sie haben gelernt, ihre jeweilige Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten des Kindergartens, den Schulzeiten und den Abfahrtszeiten der öffentlichen Verkehrsmittel abzustimmen, sodaß möglichst wenig Leerlauf entsteht. Erst wenn dann noch ein kleines bißchen Zeit übrigbleibt, "gehört" diese Zeit den Frauen selbst.

Für berufstätige Frauen hat das so ganz nebenbei zur Folge, daß sie weniger mobil und damit auch weniger flexibel sind, wenn es um die Art und den Ort ihrer Arbeit geht. Teilzeitarbeit oder sogenannte geringfügige Beschäftigung scheinen oft die einzige Möglichkeit zu sein, das eigentlich Unmögliche doch zu schaffen.

Die Folgen dieses täglichen Spagats zwischen Beruf, Haushalt und Familie sind vielfältig: Frauen sind der Teilzeitfaktor in den Betrieben, und das heißt, kostensparend und gewinnbringend. Aus Teilzeitbeschäftigungen ist kein Aufstieg möglich. Teilzeitarbeit wird gering entlohnt. Lohn/Gehalt reichen nicht für eine eigenständige Existenzsicherung. Alleinerzieherinnen bewegen sich deshalb stets am Rande der Armut. Nach Teilzeitarbeit ist ein materiell abgesicherter Lebensabend praktisch ausgeschlossen. Die Pension ist "zuwenig zum Leben, zuviel zum Sterben".

Teilzeitbeschäftigte werden in vielen Betrieben, vor allem im Handel, dazu gezwungen, Mehrarbeit (also Überstunden) zu leisten: vor Feiertagen, zur Inventur usw. Teilzeitbeschäftigte erhalten jedoch statt Überstundenentgelt nur Abgeltung für Mehrarbeit. Sie sind daher für Betriebe billiges Personal.

Geringfügig beschäftigt (= weniger als 3.452,- monatlich) werden fast ausschließlich Frauen. Geringfügige Beschäftigung, das bedeutet: kein Anspruch auf Leistungen der Sozialversicherung, kein Pensionsanspruch. Ein besonderes Problem stellen die in manchen Branchen üblichen geteilten Dienste dar, im Gastgewerbe etwa. Betroffen davon sind in der Mehrzahl Frauen. *"Die Frauen haben mittags ein paar Stunden Freizeit. Und dann, gegen Nachmittag, müssen sie wieder in die Arbeit und bis weiß Gott wann arbeiten. Wie sie mit der Doppelbelastung zusammenkommen, das müssen sie selber organisieren."* (Gewerkschafterin, Gastgewerbe)

Marlene L., die seit über 25 Jahren in einem Handelsunternehmen als Verkäuferin beschäftigt ist, ist nach wie vor in der Beschäftigungsgruppe zwei - und das findet sie schon ein bißchen ungerecht. Nebenbei erwähnt sie, daß sie vor ein paar Jahren schließlich doch um die Umwandlung ihres Teilzeit- in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis angesucht habe. Aber *"da sie schon so eine teure Kraft sei"*, wurde ihr das nicht gewährt. Marlene L. ist vertraglich unter 30 Wochenstunden beschäftigt. *"Im Jahresdurchschnitt komme ich aber sicherlich auf rund 35 Wochenstunden."*

Doch, auch einige wenige Männer arbeiten Teilzeit. Damit sie Kinder, Haushalt, Ehefrau und deren Angehörige versorgen können? Aber keineswegs. Männer in Teilzeit studieren nebenbei, machen eine Zusatzausbildung oder gehen "pfuschen", sind also zumeist auf dem Weg zu "Höherem". Für Männer stellt Teilzeitbeschäftigung nur eine gute Zwischenlösung dar. Damit sie ihre, und nur ihre, Interessen unter einen Hut bringen können.

Teilzeitarbeit ist für Frauen oft die einzige Möglichkeit, ihre Verpflichtungen zwischen Beruf, Haushalt und Familie unter einen Hut zu bringen.

Aus Teilzeitbeschäftigungen ist kein Aufstieg möglich.

Teilzeitarbeit wird gering entlohnt und reicht nicht aus für eine eigenständige Existenzsicherung. Alleinerzieherinnen bewegen sich deshalb stets am Rande der Armut.

Nach Teilzeitarbeit ist ein materiell gesicherter Lebensabend ausgeschlossen. Teilzeitbeschäftigte sehen sich häufig gezwungen, Mehrarbeit, also Überstunden zu leisten, die nicht als Überstunden abgegolten werden müssen.

Geringfügig beschäftigt werden fast ausschließlich Frauen. Sie haben keinen Anspruch auf Leistungen der Sozialversicherung, keinen Pensionsanspruch.

Modernisierung. Technologisierung. Rationalisierung & Wirtschaftsflaute.

Worte, die als Drohungen über uns hängen: Die uns vertraute Welt änderte sich in den vergangenen Jahren in schwindelerregendem Tempo. Auch, ja gerade die Arbeitswelt. Arbeitnehmerinnen spüren diese Veränderungen buchstäblich am eigenen Leib. Sie müssen merklich mehr Arbeit in gleicher Zeit erledigen, müssen schneller als früher arbeiten und haben weniger "Verschnaufpausen". Im Handel und in Produktionsbetrieben beispielsweise wird die gleiche Menge Arbeit inzwischen auf immer weniger Arbeitnehmerinnen verteilt. Man erwartet von den Frauen Flexibilität, damit man sie dort einsetzen kann, wo gerade jemand gebraucht wird. In manchen Branchen werden die Frauen auf eigene Kosten nach Hause geschickt, wenn es gerade keine Arbeit gibt.

Den Druck, unter dem die Unternehmen in Zeiten wirtschaftlicher Flaute stehen, geben sie zum größten Teil an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter. Neben den eigentlichen Tätigkeiten wird die Erledigung zusätzlicher Arbeit erwartet, gleichsam selbstverständlich vorausgesetzt und unentgeltlich geleistet. Gleichzeitig nimmt die Kontrolle zu, und damit einhergehend verschlechtert sich das Betriebsklima. Die psychische Belastung der Beschäftigten wächst. Und gesellt sich hinzu zur ohnehin vorhandenen Angst um den Arbeitsplatz.

Die einzelne Frau ist mit diesen Problemen sich selbst überlassen. Mit Krankheiten, die aus solchem Druck resultieren, muß sie selbst fertig werden, sieht sich dann womöglich noch von Kündigung bedroht. Je niedriger qualifiziert Arbeitnehmerinnen sind, desto ungeschützter sind sie diesen Prozessen ausgeliefert. Die Tatsache und das Wissen, auf einen Arbeitsplatz angewiesen zu sein, schwächt ihre Position. Eine andere Chance als durchzuhalten haben sie kaum.

Dieses Wissen um die geringen eigenen Chancen macht sich bei vielen Frauen bemerkbar. Sie reagieren verunsichert, haben Angst und verhalten sich "still". Mit dem Effekt, daß sie innerhalb weniger Jahre verschlissen werden, unter körperlichen und seelischen Krankheiten leiden. Betroffen sind neben Frauen auch Männer, und zwar überwiegend die ausländischen Arbeiter, die in ähnlichen Bereichen eingesetzt werden wie Frauen.

Rationalisierung wird vielfach gerade in den sogenannten Frauenbranchen beziehungsweise an Frauenarbeitsplätzen vorangetrieben. Die Nachfrage für angelernte Arbeitskräfte wird, das läßt sich voraussehen, künftig deutlich sinken. Daraus ergibt sich die dringende Notwendigkeit, den Frauen neue Berufsfelder zu eröffnen und eine allgemeine Qualifizierungsoffensive für Frauen zu starten.

Doch birgt Modernisierung und der damit verbundene Einsatz von Hilfsmitteln und die Veränderung der Produktion durchaus neue Chancen und Möglichkeiten, gerade für Frauen in sich. Viele Argumente, die gegen Frauen in handwerklich-technischen Berufen ins Treffen geführt werden, sind damit schlicht überflüssig:

"Früher war Textildruck eine kräfteraubende und eher unangenehme Tätigkeit - Chemikalien, Feuchtigkeit, Temperatur... , das hat sich gewandelt durch die Automation. Die Maschinen steuern sich heute selber. Es gibt mit wenigen Ausnahmen keine anstrengenden Prozesse mehr, es sind überall Hilfsmittel und Geräte im Einsatz. Durch die Verbesserung des Arbeitsplatzes konnten überhaupt mehr Frauen angestellt werden, früher war es ein typischer Männerberuf - vor 25 oder 30 Jahren. Dann sind die ersten Maschinen erfunden worden, vorher war alles Handarbeit. Heute beschränkt sich die Arbeitstätigkeit auf die Gesamtkontrolle, Einlauf, Auslauf, Weitergabe an die nächste Maschine, gewisse organisatorische Sachen, aber rein handwerklich tätig ist niemand mehr." (Eigentümer eines Textilbetriebes)



Personalpolitik oder Frauenförderung?

Johanna Bond hat einen Traum

Johanna Bond besucht einen Betrieb, von dem sie Bemerkenswertes gehört hat. Sie sieht: In allen Etagen ein buntes Miteinander von Frauen und Männern. Frauen werden gezielt gefördert. Frauen werden gezielt angeworben. Frauen wird deutlich gemacht, daß man an ihrem Aufstieg interessiert ist. Das *"Programm, mit dem Frauen zu ihrem Recht kommen"*, hängt, für jede überprüfbar und einsehbar, öffentlich aus. In diesem Betrieb ist ein Netz für Fraueninteressen geknüpft. Frauenbeauftragte und Vertrauensfrauen sind Ansprechpartnerinnen für die Beschäftigten, und der Frauenrat kümmert sich darum, daß es nicht nur bei leeren Versprechungen für Frauen bleibt.

Emma, die es nicht liebt, wenn ihr Essen nicht pünktlich serviert wird, läßt sich auf Johanna Bonds Schulter nieder, beißt ihr liebevoll ins Ohr. Da wacht Johanna Bond auf...



In jenen Betrieben, die den Versuch gewagt haben, zeigt sich, daß Gleichstellungspolitik im allgemeinen von allen Beschäftigten befürwortet wird. "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" und Maßnahmen, die den Aufstieg von Frauen fördern, finden ganz besonders bei den Arbeitnehmerinnen großen Anklang.

**Gleich-
behandlung
kommt gut an**

Männer geben sich zunächst durchaus an der Beseitigung von Benachteiligung interessiert. Konkrete Maßnahmen zu erarbeiten oder gar durchzusetzen verweigern sie hingegen. Frau könnte sagen: Sie leisten passiven Widerstand. Das gilt für die Herren der Geschäftsleitung ebenso wie für jene im Betriebsrat und in der Belegschaft. Im Konfliktfall wiederum verteidigen Männer ihre Vorrechte mit Zähnen und Klauen. *"Irgendwie verständlich"*, überlegt Johanna Bond. *"Wenn ich in der Hängematte liege und bedient werde und mich des Lebens freuen kann, werde ich es auch nicht vorziehen, zu bügeln und zu putzen und Windeln zu wechseln und Müll zu trennen."* Mit Geschenken aus der Hand der Betriebs-Männer ist also nicht zu rechnen. Jede Errungenschaft für Frauen muß von uns selbst erkämpft werden. Es gilt, Männer bei ihren halbherzigen Worten zu nehmen:



Johanna Bond im Gespräch mit der Betriebsrätin eines metallverarbeitenden Betriebes:

"In der öffentlich ausgehängten Selbstdarstellung Ihres Unternehmens habe ich gelesen, es geht um die berufliche Gleichbehandlung zwischen den Geschlechtern, das ist anscheinend für das Firmenimage wichtig."

"Ja, das steht da draußen. Man müßte das aber so groß machen und bei jeder Ecke und Tür vom Schichtführer bis hinauf in die oberste Etage aufhängen. Wir haben ja mehr Frauen, die Männer haben sie ja nicht, die den Job machen würden. Sicher benachteiligt sind die Frauen beim Aufstieg. Aber rundherum, überall gibt es was. Es genügen ja schon die Blicke... ."

Die Frage *"Wie halten Sie es mit der Gleichbehandlung?"* richtet Johanna Bond wenig später an den Geschäftsführer dieses Betriebes, und der gibt zur Antwort:

"Ich dürfte nicht erfahren, daß es nicht so wäre. Was Sie gelesen haben, ist ein Auszug einer Erklärung, die ich jährlich unterschreiben muß. Wenn die Gleichbehandlung nicht gegeben wäre, könnte ich von meinen Vorgesetzten zur Rechenschaft gezogen werden."

Die Zahnradchen im Betrieb

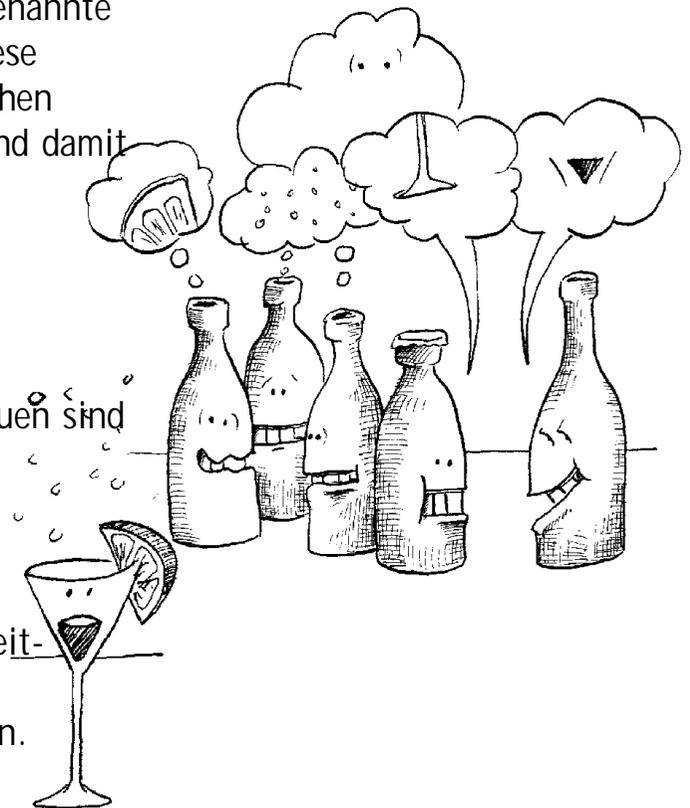
"Glauben Sie, daß bei den Fußballzusammenkünften der Männer viele Informationen ausgetauscht werden?" hatte Johanna Bond den Personalchef eines Geldinstitutes gefragt. Seine Antwort lautete entwaffnend einfach: *"Ja."*
"Heißt das dann auch, daß Frauen von diesen Informationen ausgeschlossen sind?" *"Ja."*

Einfach und klar: Männer verfügen in jedem Betrieb über inoffizielle, sogenannte "informelle" Netzwerke: Stammtische, Fußball, Sauna und vieles mehr. Diese Netzwerke spielen eine wichtige Rolle bei der Förderung und dem beruflichen Aufstieg von jungen Beschäftigten. Frauen sind von diesen Netzwerken und damit auch von wichtigen Informationen ausgeschlossen.

Aber auch die öffentliche Information fließt häufig an den Frauen vorbei:

Rundschreiben ergehen nur an die - in der Mehrzahl männlichen - Abteilungsleiter. Sie entscheiden, wen sie informieren und wen nicht. Frauen sind zumeist, wenn überhaupt, die letzten, die informiert werden. Aushänge richten sich an "die Mitarbeiter" - "die Mitarbeiterinnen" sind noch kein Bestandteil der österreichischen Unternehmenskultur.

Mehrsprachigkeit, auch in Betrieben mit vielen nichtösterreichischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ist die Ausnahme. Diese Personen sind damit oft von vornherein und gründlich von Informationen ausgeschlossen.



**Ein Querschnitt durch einen österreichischen Betrieb ist wie ein Querschnitt durch eine Familie.
Die Rollenverteilung ist hier wie dort die gleiche:**

Frauen werden zwar gelegentlich um ihre Meinung gefragt. Sie dürfen mit- und vordenken, können aber die Früchte ihres Denkens nicht genießen. Auf die Fahnen schreiben sich die Errungenschaften noch immer - die Männer.

Frauen sind die Zuarbeiterinnen, die Assistentinnen bestenfalls, das Geld fließt in die Kasse der Männer.

In viel zu vielen Betrieben dürfen Frauen nicht einmal assistieren. Dort haben sie schlicht und einfach gar nichts zu sagen.

Frauen helfen dort aus, wo gerade "Not am Mann" ist. Sie sind die Lückenbüßerinnen.

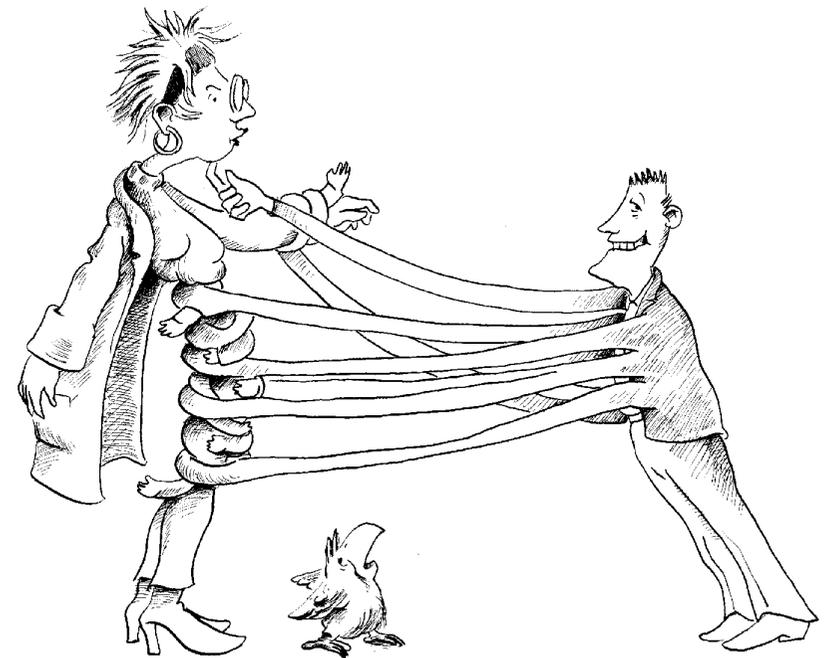
Männer lassen Frauen auch dann ganz selbstverständlich für sich arbeiten, wenn die Frauen in der gleichen Position sind. Lassen Frauen das Telefon abheben, schieben Frauen vor- und nachbereitende Arbeiten zu, nehmen sie wie Untergebene zu Sitzungen mit, lassen sie Protokoll führen. Noch immer leisten Frauen Hilfsdienste aller Art wie Kopieren, Abwaschen, Einkaufen, Jause besorgen, Modeberatung machen (bis zum Haare schneiden - doch, gibt es!), "*nur noch schnell*" einen Brief schreiben, ein Fax verschicken. Dies alles ist: "*Doch nicht der Rede wert!*"

Frauen sorgen für die gemütliche Atmosphäre, für die Blumen, die Kekse.

Frauen bereiten wegen ihrer "*hausfraulichen Natur*" Betriebsfeierlichkeiten vor. Und nach, wenn sie nämlich bis Mitternacht das Geschirr wegräumen und den Raum nicht wie ein Schlachtfeld hinterlassen. Dazwischen? Ist von den Frauen nicht viel zu sehen, da sind die Männer aktiv.

Frauen (und mehr noch nichtösterreichische Beschäftigte) machen die Arbeit, die sonst keiner machen will. Wie sagte doch die Gewerkschafterin für das Gastgewerbe? *"Es ist auch so, daß sehr viele Betriebe keine Freude mit Männern bei diesen Hilfsarbeiten haben, weil Männer nicht so viel Sklavenarbeit machen - die Männer kochen und dann sind sie für sich fertig. Frauen gehen selbstverständlich davon aus, daß sie auch für das Putzen ihres Arbeitsplatzes zuständig sind."*

Nicht zuletzt sind Frauen für viele Männer noch immer Freiwild, auch am Arbeitsplatz. Aber das ist ein eigenes, sehr wichtiges Thema. Mehr zu sexueller Belästigung finden Sie in der Broschüre *"Nein bleibt Nein! Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsmarkt"* (gibt es bei der Frauenabteilung des ÖGB).



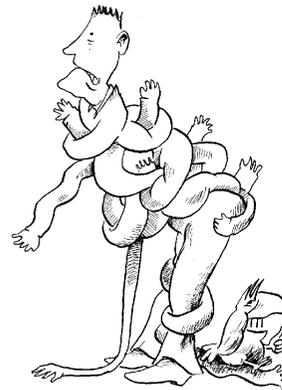
"Ganz schön eng, dieses Rollenkorsett." Johanna Bond stöhnt. *"Große Schritte kann man damit nicht gerade machen."* Ein hübsches Bild, findet Emma, die es durchaus zu schätzen weiß, daß Johanna Bond sie nie in einen Käfig gesperrt hat. Wenn man nämlich drin sitzt, das weiß Emma, kommt man nicht so einfach raus. Für Frauen ist auch beengend,

wenn man sie als "Emanze" und "Beißzange" abqualifiziert, sobald sie sich für betriebliche oder gar frauenspezifische Belange einsetzt. *"Wenn man sich als Frau durchsetzt",* brachte es die Betriebsratsvorsitzende eines Handelsunternehmens auf den Punkt, *"dann heißt es, das ist eine Böse, eine Harsche. Eine Emanze. Mit der ist nicht gut Kirschen essen. Wenn sich ein Mann durchsetzt, dann ist er tüchtig."*

Wenn man sie als Sexualobjekt (be)handelt. Durch sexuelle Belästigung, Blondinenwitze gehören auch dazu, oder wenn man ihr Äußeres taxiert und kommentiert.

Wenn man Alter bei Männern mit Erfahrung und Autorität verbindet und schätzt, bei Frauen aber als Minderung der Qualität betrachtet.

Wenn man Frauen, die aus der Rolle tanzen, weil sie selbstbewußt und karriereorientiert sind, bestraft. Indem man ihnen die Anerkennung verweigert, ihre Leistung geringschätzt und abwertet, sie meidet, ihnen die undankbarste Arbeit zuweist und so weiter.



Die Arbeit im Betriebsrat

"Lieber gleich berechtigt als später werden wir nur dann sein, wenn wir alle Hebel in Bewegung setzen. Wir brauchen

*engagierte Betriebsrätinnen und Betriebsräte
engagierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und
Unternehmerinnen und Unternehmer, die bereit sind umzudenken.*

Und, nicht zu vergessen, außerhalb der Betriebe brauchen wir eine aktive und starke gewerkschaftliche Interessenvertretung. Denn eine allein - die kämpft einfach gegen Windmühlen. Und eine Donna Quichotta wär' zwar mal was Neues, eine weibliche Heldin. Aber mir steht der Sinn nicht nach einer tragischen, schon gar nicht nach einer komischen weiblichen Heldin. Eher schon nach vielen erfolgreichen Heldinnen und Helden." Solcherart sind Johanna Bonds Überlegungen, wenn sie darüber nachdenkt, wie die Zahnräder der Frauenverachtung und -diskriminierung zum Stillstand gebracht werden könnten.

In Österreich setzen sich rund 32.000 männliche und 10.000 weibliche Betriebsräte für eine menschlichere Arbeitswelt ein. Dabei fällt auf, daß gerade jene Branchen und Betriebe, in denen viele oder überwiegend Frauen beziehungsweise Ausländerinnen und Ausländer beschäftigt sind, traditionell gewerkschaftlich schwach organisiert sind. Dadurch befindet sich einerseits die Gewerkschaft selbst in einer schlechten Position bei Verhandlungen mit den Arbeitgebern, andererseits leidet darunter die Arbeit des Betriebsrates. Eine Gewerkschafterin aus dem Bereich Gastgewerbe schildert: *"Auch die Werbearbeit der Gewerkschaft gestaltet sich sehr schwierig, weil es schwer möglich ist, die Bediensteten aufgrund der in unserem Bereich üblichen hohen Fluktuation zu erreichen. Dazu kommt, daß es kaum Frauen gibt, die Interesse an aktiver Betriebsratsarbeit haben - sie haben die Nase voll, wollen keine Alibifunktionärinnen sein, das heißt, es gibt keine Hoffnung und keinen Optimismus bei ihnen, daß sich in Zukunft für die weiblichen Beschäftigten was verändert."*

Eine Kollegin aus der Fachgewerkschaft Agrar, Nahrung, Genuß weiß aus eigener Erfahrung, wie schwierig beispielsweise die jährlichen Kollektivvertrags-Verhandlungen verlaufen:
"Das Problem ist nur, daß wir genau in den zwei Bereichen Fleischer- und Zuckerbäckergewerbe sehr schlecht organisiert sind. Es sind meistens ganz kleine Gewerbebetriebe. Und der Organisationsgrad ist so gering, daß wir Schwierigkeiten bei den Lohnverhandlungen haben, daher können wir auch im Lohnvertrag nur wenig bewegen."

"Wegen der Frauen fang' ma uns keinen Wickel an."

So, wie die Gewerkschaft umso mehr bewegen kann, je mehr Beschäftigte hinter ihr stehen, so kann auch innerhalb des Betriebes das Gremium des Betriebsrates umso mehr in Bewegung setzen, je einhelliger die Unterstützung durch die Beschäftigten ist. Die Beschäftigten können aber auch den Betriebsrat bewegen. Für Frauen ist es besonders nötig, ihre Interessen in dieses Gremium einzubringen. Denn die Meinung eines Betriebsrats aus der Chemischen Industrie kann hier ruhig für die Ansicht vieler Betriebsräte stehen:
"Na", meinte der kategorisch, "wegen der Frauen fang' ma uns jetzt keinen Wickel an."

Frauen kommen auch aus einem anderen Grund nicht umhin, diese Arbeit selbst zu erledigen:

"Die Männer im Betriebsrat kümmern sich nicht um Probleme, die den weiblichen Lebenszusammenhang angehen." Oder anders ausgedrückt:

"Ich steh' vor allen Dingen für Frauen ein. Ein Mann hat für Frauen weniger Verständnis. Ein Mann versteht sehr viel nicht."

(Die erste ist Betriebsrätin in einem Dienstleistungsunternehmen, die zweite in einem chemischen Industriebetrieb.)

Sie wissen es selbst: Als engagierte Betriebsrätin müssen Sie sich nicht nur gegen die Unternehmensleitung durchsetzen. Sie brauchen auch viel Durchsetzungsvermögen und Überzeugungskraft, um ihre männlichen Kollegen im Betriebsrat von der Bedeutung der Arbeit für Fraueninteressen zu überzeugen. Dabei rennen Sie bestimmt immer wieder gegen Mauern aus Vorurteilen:

"Als Frau gehört man zur zweiten Garnitur. Frauen müssen mehr investieren, damit ihnen zugehört wird", wie eine Angestellten-Betriebsrätin meint. Eine Erfahrung, die diese Betriebsratsvorsitzende in einem metallverarbeitenden Betrieb teilt:

"Ich habe sehr lange gebraucht, und es hat mich sehr viel Energie gekostet, bis ich in meiner Funktion als Betriebsratsvorsitzende akzeptiert worden bin, dies gerade von den Schichtführern und Vorarbeitern, die wollten mich gar nicht. Allein diese Funktion zu haben bedeutet nicht, daß man auch akzeptiert wird."



Was kann ich als Betriebsrätin tun?

Setzen Sie sich gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat mit den traditionellen Rollenzuschreibungen auseinander. Beispiel: Betriebsrätinnen werden von ihren Kollegen ganz selbstverständlich für versorgende, assistierende, zuarbeitende Tätigkeiten eingesetzt, und sie selbst sehen oft auch darin ihre überwiegende Funktion.

Setzen Sie Schwerpunkte in der Arbeit von und für Frauen. Formulieren Sie klare Ziele. Betrachten Sie sich nicht (mehr) als "Mädchen für alles". Das führt nur dazu, daß Sie enorm viel Zeit und Energie aufwenden, ohne am Ende den Erfolg fassen (und feiern!) zu können.

Setzen Sie Schwerpunkte in der Nachwuchsarbeit. Motivieren Sie andere Kolleginnen für die Mitarbeit im Betriebsrat, erleichtern Sie ihnen den Einstieg.

Bauen Sie für sich ein unterstützendes Netzwerk im Unternehmen auf, sowohl bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch bei den Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat.

Pflegen Sie Kontakte mit Betriebsrätinnen anderer Betriebe.

Fordern Sie die Unterstützung durch die Fachgewerkschaften ein.

Nutzen Sie die gewerkschaftliche Infrastruktur. Besuchen Sie Sitzungen des Frauenausschusses.

Halten Sie Kontakt mit der Frauensekretärin beziehungsweise den Frauengremien der Gewerkschaften und suchen Sie deren Unterstützung.

Besuchen Sie themenspezifische und frauenspezifische Gewerkschaftsseminare. Übrigens: in allen Gewerkschaften werden Sie für Ihre Anregungen und Wünsche ein offenes Ohr finden.

Nutzen Sie die gesetzlich verankerte Bildungsfreistellung.

Vor dem Gesetz sind alle Menschen gleich

Voller Freude hatte Johanna Bond ihrem Mann von diesem Erfolg berichtet. Daß es ihr gelungen war, eine der jungen Frauen, die unten in der Produktion arbeiteten, zur Kandidatur für die Betriebsratswahlen zu bewegen.

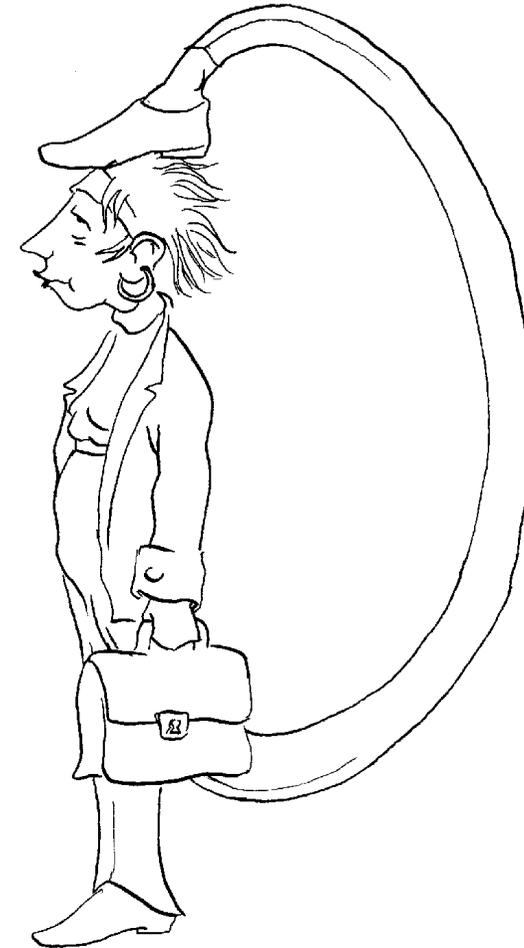
Doch seit sie ihren Vorschlag dem Betriebsratsvorsitzenden unterbreitet hat, ist Johanna Bond ziemlich ernüchtert.

Er hatte ihr gesagt:

"Sie ist Ausländerin. Sie kann nicht gewählt werden. Unsere Gesetze verbieten das."

"Wir haben einen Franzosen im Betriebsrat", hatte Johanna Bond, stolz auf ihre wachsende Schlagfertigkeit, geantwortet.

"Ja schon. Aber Frankreich ist ein EU-Land, deswegen darf er auch zum Betriebsrat gewählt werden, hat er das sogenannte passive Wahlrecht."



Johanna Bond war aufgewühlt. *"Das heißt, die Menschen, die bei uns die niedrigsten und die am schlechtesten bezahlten Arbeiten verrichten, Arbeiten, die sonst keiner machen möchte, die dürfen nicht einmal ihre Interessen offiziell vertreten! Da macht es einen Unterschied, ob Du in Griechenland geboren bist oder ein paar Kilometer weiter in der Türkei. Oder bei uns, aber einen türkischen Paß hast. Ob Du aus dem EU-Ausland kommst oder aber aus dem Ausland."*

Sie hatte einfach Corinna anrufen, hatte ihren Unmut loswerden müssen. Die Freundin hörte aufmerksam zu. *"Du hast schon Recht. Unsere Gesetze treffen sehr feine Unterscheidungen! Davon abgesehen fürchte ich aber, daß es EU-Ausländern bei uns deshalb nicht zwangsläufig sehr viel besser ergeht als anderen Ausländern und Ausländerinnen."*

"Mhm", gab Johanna Bond nachdenklich zur Antwort, *"macht es für uns nicht schon einen Unterschied, ob jemand aus Deutschland kommt oder aber aus Spanien? Aber sag mir, was ich tun soll. Es war gar nicht einfach, sie zur Mitarbeit zu bewegen. Du weißt ja, wie das ist! Und jetzt muß ich ihr sagen: 'Tut mir leid, unser Gesetz ist dagegen?'"*

"Ich versteh' schon, was Du meinst. Du kannst nur eines tun: ihr die informelle Mitarbeit im Betriebsrat anbieten."

"Siehst Du, und genau das ärgert mich ja auch wieder. Das ist doch der typische Platz einer Frau - immer im Hintergrund, bloß nicht im Rampenlicht. Jetzt wär da endlich eine, die sagt: 'Ja, ich stell mich auch vorne hin' - und dann darf sie nicht! Das heißt doch auch, sie kann gerne mitarbeiten, Pflichten auf sich nehmen, aber sie hat beispielsweise keinen Kündigungsschutz und auch sonst keines der Rechte von Betriebsrätinnen und Betriebsräten."

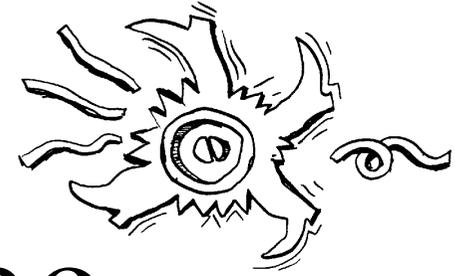
"Trotzdem, Johanna, ist es besser, sie kann wenigstens auf diese Weise erreichen, daß die Arbeitsbedingungen in der Produktion besser werden, als überhaupt nicht."

Johanna Bond seufzte. *"Ja. Stimmt schon."*

Als sie den Hörer auflegte, faßte Johanna Bond den Entschluß, wo immer sie konnte, für das passive Wahlrecht aller Ausländerinnen und Ausländer einzutreten.



Johanna Bond zerlegt eine Maschine



"Was es so schwierig macht, die Benachteiligung von Frauen aufzudecken, das ist die Tatsache, daß alles so natürlich scheint, so folgerichtig." Johanna Bond und ihre Freundin steigen langsam höher. Emma hat es sich auf Johanna Bonds Schulter bequem gemacht. Diesen herrlichen Sommertag nützen alle drei für einen Ausflug in die heimischen Berge. Johanna Bond wollte, nach den Anstrengungen der vergangenen Monate, endlich einmal wieder ausgiebig Zeit für ein Gespräch mit Corinna haben.

"Du meinst, Diskriminierung hat System?" Johanna Bond denkt nach. "Ich bin nicht sicher. Das trifft es nicht ganz, denke ich. Ich würde sagen: Diskriminierung ist Teil des Systems! Ja, genau! Bestandteil unserer Kultur." Corinna bleibt abrupt stehen. "Johanna! Übertreibst Du jetzt nicht etwas?" "Du meinst, die Höhenluft tut mir nicht gut, hm? Andererseits: Je höher wir kommen, desto besser erkennen wir doch das Ganze, weniger die einzelnen Teile. Ich sehe, daß Mädchen - noch immer - dazu erzogen werden, eine Familie zusammenzuhalten. Ihr Platz ist in erster Linie das Heim. Die Buben finden ihren Platz draußen, in der Welt sozusagen. Dort bewegen sie sich deshalb auch sehr sicher, während Mädchen, Frauen, die ihren scheinbar angestammten Platz daheim verlassen oder verlassen müssen, mit entsprechender Unsicherheit reagieren. Niedrigeres Einkommen etwa hängt zusammen mit dem Verständnis der Männer und dem Selbstverständnis der Frauen von 'Dazuverdienerinnen'. Damit, daß wir Männer in unserem tiefsten Inneren noch immer als die 'Ernährer' betrachten."

"Aber das ist doch längst nicht mehr so drastisch", wirft Corinna ein. "In den letzten Jahrzehnten hat sich das Bewußtsein deutlich gewandelt!" "Das will ich weiß Gott nicht bestreiten. Versteh mich nicht falsch. Aber mehr und mehr sehe ich die Zusammenhänge. Zahnräder, große und kleinere und ganz kleine, die ineinandergreifen. Die zusammen eine für Männer praktische, für Unternehmen, ja für unseren Staat profitable Maschine bilden. Stell Dir nur einmal vor, was die Arbeit wert ist, die wir Frauen im Haushalt leisten, gratis! Stell Dir vor, mann müßte die bezahlen. Das meine ich mit profitabel. Weißt Du noch, wie die UNO das 1980 zusammengefaßt hat? 'Frauen machen die Hälfte der Weltbevölkerung aus, leisten fast zwei Drittel aller Arbeitsstunden, verdienen ein Zehntel des Welteinkommens und besitzen weniger als ein Hundertstel des Weltvermögens.'"

**Frauen leisten
zwei Drittel
aller Arbeit
und verdienen
ein Zehntel
des Welt-
einkommens**

Corinna ist, bei Johanna Bonds Tempo nicht weiter verwunderlich, etwas außer Atem geraten. Dennoch hält sie tapfer mit der Freundin mit. *"Johanna?" "Hm?" "Nein, ich sag's Dir, wenn wir oben sind." "Okay."*



Am höchsten Punkt angelangt, genießen beide, an das Gipfelkreuz gelehnt, die Aussicht. Emma hockt ganz oben auf der Spitze des Kreuzes und genießt die Ruhe. Doch da dringen von unten ein paar Gesprächsfetzen herauf. Emma - Neugier ist der Familienname, den ihr Johanna Bond liebevoll verpaßt hat - neigt den Kopf, um besser hören zu können. *"Hast Du das gewußt: Ausländerinnen und Ausländer müssen bei Kurzarbeit und Kündigungen zuerst entlassen werden. Finde ich menschenunwürdig. Du?"* Es ist Corinna, die da spricht. *"In unserer Branche ist es sogar kollektivvertraglich abgesichert, daß nur Österreicher und Österreicherinnen eingestellt werden. Die Frauen aus der Türkei, die Frauen aus dem ehemaligen Jugoslawien, sie alle schützt bei uns kein Anti-Diskriminierungsgesetz. Und das sind schließlich unsere neuen Minderheiten."* Corinna spürt, wie Johanna Bonds Blick nachdenklich auf ihr ruht. *"Ich schau' Dich deswegen so an,"* nimmt Johanna Bond die Frage vorweg, *"weil Du mich auf den Gedanken gebracht hast:*

Ganz ehrlich und unter uns. Ich hab schon ein Problem mit Ausländern. Ich kenne eine Griechin persönlich, ich kenne eine Rumänin und ihr Schicksal. Ich möchte diese Menschen nicht missen, niemals! Andererseits zerbreche ich mir den Kopf nicht besonders über die, sagen wir, 'anderen' Ausländer und Ausländerinnen, die, die ich nicht persönlich kenne. Ich hab so meine Vorurteile, und heimlich geniere ich mich dafür! Gleichzeitig werde ich das Gefühl nicht los, daß es Zusammenhänge gibt zwischen der Mißachtung, ja Verachtung, mit der wir diese Menschen behandeln, und der Einstellung, die man uns 'Einheimischen' entgegenbringt. Uns Frauen widerfährt ziemlich viel Ungerechtigkeit in dieser zivilisierten Gesellschaft. Aber als sogenannt ausländische Frau, da bist Du dreifach benachteiligt: als Frau, als Ausländerin, als Arbeitnehmerin", antwortet Johanna Bond.

"Das ist doch alles total entmutigend. Jetzt, wo Du das sagst, fällt mir noch eine Feststellung der UNO ein, die mich ziemlich beeindruckt hat: 'Frauen säen, aber sie ernten nicht.'" "Ja. Einerseits entmutigend. Andererseits: Wenn mein Bild von den Zahnrädern nicht ganz falsch ist, dann heißt das doch auch, daß wir diese Maschinerie - na, zumindest stören können. Sand ins Getriebe bringen. Ja! Das ist unsere Kraft und unsere Macht. Und da es sich um Zahnräder handelt, die ineinandergreifen, setzt sich die Störung, die wir an einem Zahnrad bewirken, auch weiter fort. Und ich sage Dir: Eines Tages wird dieses Vehikel überhaupt nicht mehr funktionieren! Ich will auch dazu beitragen, daß ein bißchen Sand ins Getriebe kommt." "Ich auch", antwortet Corinna langsam. 'He! Ich auch!' ruft sich Emma, Ausländerin - sie stammt aus Amazonien - , zum Glück nicht Arbeitnehmerin, bei Johanna Bond in Erinnerung.

**Frauen säen,
aber sie
ernten nicht**

Das Geheimnis der gläsernen Decke



Johanna Bonds Ermittlungsergebnisse sind, alles in allem, nicht gerade aufmunternd. Als sie mit den Nachforschungen begann – haben wir da nicht noch gedacht: "Ist doch alles halb so wild"? Nun sind wir möglicherweise etwas ernüchtert. Aber was macht das schon! Der erste Schritt ist getan, und es ist ein großer Schritt:

Schließlich haben wir jetzt jenes Material zur Hand, mit dem es losgehen kann. Richtig losgehen. Alleine durch Ihre Nachforschungen haben Sie doch schon allerhand Bewegung in den Betrieb gebracht. Die Fragen, die Sie gestellt haben, waren ziemlich unangenehm? An den Reaktionen haben Sie schon gemerkt, daß man weiß: Es ist gar nicht alles so in Butter, wie immer alle tun. Hat Sie gar schon einer Emanze genannt? Lassen Sie sich nicht unterkriegen. Seien Sie stolz darauf. Wo es nichts zu verbergen gibt, braucht auch niemand beschimpft, braucht niemand entmutigt zu werden. Da kann man allen noch so kenntnisreichen Fragen gelassen entgegensehen.

Lassen Sie sich nicht unterkriegen. Es geht allen gleich, die es wagen, einen Blick hinter die scheinbar gottgewollte Ordnung zu werfen. Wichtig ist: Tragen Sie die Last nicht alleine! Es geht leichter und schneller, wenn mehrere dran arbeiten, und vor allen Dingen: Miteinander macht es sogar noch Spaß! Frauen gemeinsam haben viele gute Ideen, und sie haben viele witzige Ideen. Auf diese Weise kann das Sägen an den Marmor-Säulen der männlichen Ordnung lustvoll sein statt nur Schwerarbeit, und die Freude am gelungenen Sturz eines überkommenen Vorurteils gibt Kraft. Kraft und Selbstvertrauen, die wir Frauen gut gebrauchen können!



Johanna Bond, Emma und ihre Freundinnen gehen jetzt daran, ihre weitere Arbeit zu planen, um Säule für Säule der männlichen Unordnung zum Einsturz zu bringen.
Folgende Möglichkeiten haben sie zusammengetragen:

Arbeitsschwerpunkte bilden

Informationen verbreiten

Bildungsarbeit

Betriebsversammlung

Das Gesetz in Anspruch nehmen

Ein Frauenförderungsprogramm erstellen

Aktionen im Betrieb

Sich mit anderen zusammenschließen (Vernetzung)

Arbeitsschwerpunkte bilden

"Meine Güte, das war richtig spannend, findest Du nicht auch, Emma?" Johanna Bond räumt gerade das letzte Sektglas in den Geschirrspüler. Ihr Mann war an diesem Abend fast schon freiwillig in die Sauna gegangen. Sie hatte ihm eröffnet, jetzt, da alles an möglicher Diskriminierung klar vor ihr liege, habe sie einige Freundinnen und Kolleginnen eingeladen, um mit ihnen über die weitere Vorgangsweise zu sprechen. *"Strategien? Finde ich gut, daß Du Dir darüber Gedanken machst, wie Du künftig Deine Kraft einteilst, damit auch was rausschaut"*, hatte er zu ihrer Überraschung gesagt. *"Ich bin sowieso der Meinung, ihr Frauen arbeitet zuviel und schaut dabei zu wenig drauf, daß ihr vorwärts kommt."* Und noch während Johanna Bond dachte: *"Ich kenne ihn doch nicht so gut, wie ich immer glaubte"*, schloß er: *"Du weißt, ich hab's nicht so mit der Gefühlsduselei. Aber ich möchte Dir sagen, daß ich mächtig stolz auf Dich bin."* Schon war er weg. Zum Glück, denn Johanna Bond wollte nicht, daß er ihre Rührung sah.



Frauen müssen

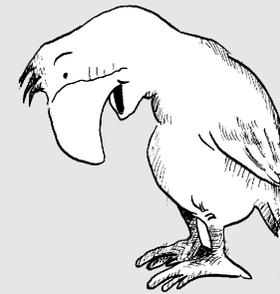
erst lernen,
für sich selbst
einzutreten

Schließlich war es soweit. Alle hörten aufmerksam zu, als Johanna Bond nach dem Essen zu berichten begann. Sie hatte bemerkt, wie die Spannung stieg, aber alle warteten, bis sie geendet hatte. Doch dann ging es los:

"Von selbst wird sich die Gleichberechtigung nicht einstellen. Auch dann nicht, wenn, wie bei uns, so offenkundig vieles im argen liegt, vieles ungerecht ist. Im Kampf gegen Ungerechtigkeit stehst Du oft und ganz besonders zu Beginn alleine da. Kaum eine wartet nur darauf, daß jemand den Anfang macht! Weit und breit nichts zu sehen von der Front, die willens ist, mitzumachen. Wir Frauen haben nicht gelernt, uns zur Wehr zu setzen. Frauen sind schließlich seit Jahrhunderten dazu da, zu beruhigen, zu vermitteln, für Harmonie zu sorgen. Um auf den Putz zu hauen, um zu fordern, was uns zusteht, müssen wir über den eigenen Schatten springen!"
Ihre kluge, sonst so schweigsame Freundin war das.

"Aber Frauen haben auch Vorteile. Sie können sich von Männern Methoden aneignen, die sie als nutzbringend erachten, sie können diese Strategien sinn- und lustvoll anpassen, und: Frauen können darüber jene Fähigkeiten einsetzen, die ihnen als typisch weiblich beigebracht wurden. Für Harmonie sorgen? Das ließe sich doch hier gut einsetzen. Gilt es doch gerade beim für alle Beteiligten heiklen Thema Gleichberechtigung, in jeder Hinsicht sachte vorzugehen. Die betroffenen Arbeitnehmerinnen müssen erst lernen einzufordern, was ihnen zusteht und doch so lange vorenthalten wurde. Die männlichen Kollegen sehen ihre Privilegien den Bach hinunterschwimmen, ein durchaus schmerzlicher Prozeß.

Der Arbeitgeber und die Arbeitgeberin schließlich profitieren am meisten von billigen, aber willigen und stillen Arbeitskräften, die derart umfassend einsetzbar sind. Frauen können Kaffee kochen, sorgen mit Einfühlungsvermögen ebenso wie mit Blumenschmuck für ein angenehmes Betriebsklima und haben vor allen Dingen nie das Gefühl, genug gearbeitet zu haben für ihr Geld."



Johanna Bond begann sich zu wundern: Das war keine Funktionärin, die da sprach. Es war eine Kollegin, aus ihrem eigenen Betrieb! Wo sie gedacht hatte, sie sei die einzige, die überhaupt über Frauenprobleme nachdachte!

A

Alltag einer männlichen Sekretärin

"Könnt Ihr Euch den Arbeitstag einer männlichen Sekretärin vorstellen?" Johanna Bond lächelte verschmitzt. Die erwartungsvollen Blicke der Freundinnen ruhten auf ihr, als sie begann:



"Er ist der erste, der morgens eintrifft. Lüftet noch schnell das Büro vom Chef, gießt die Blumen, zupft da und dort ein welkes Blatt ab. Noch ein rascher, prüfender Blick, ehe er sich an seinen Arbeitsplatz begibt: Nein, alles ist picobello aufgeräumt, der Chef kann kommen.

Tagsüber tippt und telefoniert er, macht rasch eine wichtige Kopie, wimmelt Besucher ab, wimmelt lästige Telefonate ab, hält alles vom Chef fern, was ihn bei seiner Arbeit stören könnte. erinnert ihn an seinen Hochzeitstag, besorgt in der Mittagspause ein Geschenk für einen wichtigen Geschäftspartner und Kuchen für die nachmittägliche Besprechung. Er kocht und serviert Kaffee für den Besuch. Macht den Chef darauf aufmerksam, daß diese Krawatte nicht zum Anzug paßt und überhaupt: Den hat er schon beim letzten Abendessen mit diesem Kunden getragen! Ganz nebenbei hat er in den Abteilungen zum x-ten Mal auf die Unterlagen gedrängt, die der Chef für seine Geschäftsreise benötigt, hat die Reisepapiere kontrolliert. Lächelt immer noch freundlich, als er ihn kurz vor Dienstscluß beauftragt, noch absolut unerläßliche Zahlen 'sofort!' einzuholen. Schluckt seinen Ärger hinunter, als der Chef, mehr feststellend als fragend, sagt: 'Es macht Ihnen doch nichts aus, heute ein bißchen länger zu bleiben. Sie wissen, es ist wichtig!' Er kann dann zwar auch heute nicht einmal die wichtigsten Einkäufe erledigen - aber was macht das schon! Hauptsache, der Chef ist zufrieden."

Die Frauen in der Runde lachten befreit.

Es war schon spät, als sie auseinandergingen. Sehr spät. Ihr Mann war längst nach Hause gekommen, hatte kurz seinen Kopf ins Wohnzimmer gesteckt, wo eine laute, lustige Diskussion im Gang war. Und sie hatten eine Menge Pläne ausgeheckt.



Welchen Kopf also sollen Sie dem neunköpfigen Drachen zuerst abschlagen? Denn soviel ist klar: Das Ungeheuer läßt sich nicht mit einem Schwerthieb erledigen. Planen Sie daher:

Zerlegen Sie das Ungeheuer in seine einzelnen Teile. Beispielsweise: Bewerbungen. Fortbildung. Aufstiegschancen. Frauenfeindliches Klima. Löhne und Gehälter. Und so weiter. Bilden Sie gemeinsam mit dem Betriebsrat Arbeitsschwerpunkte.

Gewichten Sie die einzelnen Probleme. Welche sollen und können zuerst angegangen werden, welche erst später? Vergessen Sie dabei nicht auf sich selbst: Nehmen Sie Erfolgserlebnisse wahr! Werten Sie sie und damit Ihre eigene Arbeit auf, nicht ab. Bei der Gewichtung hilft Ihnen vielleicht ein Ausspruch von Laotse:

"Tu das Schwierige, solange es noch leicht ist."

Erstellen Sie einen Zeitplan und setzen Sie sich Ziele, die in einem bestimmten Zeitrahmen erreicht werden sollen.

Kontrollieren Sie Ihren Zeitplan. Was haben Sie erreicht? Was nicht? Warum nicht? Müssen Sie eine neue Strategie entwickeln? Freuen Sie sich am Erreichten.

Überlegen Sie auch immer: Wer kann Sie bei der Erreichung Ihrer Ziele unterstützen?

I nformationen verbreiten



Bestimmt haben Sie sich auch schon darüber geärgert, daß Entscheidungen im stillen Kämmerlein gefaßt und Sie dann vor vollendete Tatsachen gestellt wurden. Haben dann verfolgt, wie solche Entscheidungen von den Betroffenen nur widerwillig in die Tat umgesetzt wurden, weil sie sich nicht ernst genommen fühlten.

Wie aber es anders machen? Johanna Bond greift auf das bewährte Rezept ihrer Freundin zurück, das sie hiermit weitergibt:

**Information
ist
Voraussetzung
für
Verständnis**

Informieren Sie die Kolleginnen und Kollegen über den Fortgang der Dinge. Information ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, daß die Beschäftigten Verständnis entwickeln können. Daß sie die Schwierigkeiten verstehen können, mit denen Sie und alle Mitglieder des gesamten Betriebsrates zu kämpfen haben. Voraussetzung dafür, daß Sie die Kolleginnen und Kollegen überzeugen können. In dem Maß, mit dem die Belegschaft Sie unterstützt, wächst auch die Chance, Ihr Anliegen bei der Unternehmensleitung durchsetzen zu können.

Besonders wichtig wird dabei das persönliche Gespräch sein. Wenn es gelingt, eine Kollegin oder einen Kollegen zu überzeugen, dann ist schon viel gewonnen. Sie oder er überzeugt vielleicht wieder andere.

Manchmal ist es notwendig, Informationen rasch weiterzugeben. Ein Flugblatt oder betriebliche Informationsblätter sind dafür zentrale Mittel. Oder, sofern sie in Ihrem Betrieb bereits eingeführt wurde, die "elektronische Post". Binnen Sekunden können Ihre Kolleginnen und Kollegen solche Informationen auf dem Bildschirm abrufen.

Ein Flugblatt erstellen

Sie glauben, das können Sie nicht: Informationen kurz und bündig, gleichzeitig übersichtlich und trotzdem vollständig zu Papier bringen? Probieren geht über studieren. Aus Johanna Bonds Hexenküche stammen diese Tips:



Vermeiden Sie Abkürzungen und Ausdrücke, die nur Eingeweihte verstehen.
Denken Sie beim Schreiben auch an die ausländischen Kolleginnen und Kollegen.
Oder andersherum: Überlegen Sie, was Sie an anderen Flugblättern geärgert hat - so machen Sie es nicht.

Wen wollen Sie ansprechen? Die Anrede muß gut überlegt werden. Wählen Sie das förmliche "Sie" oder können Sie ruhig das kollegiale "Du" verwenden? Sprechen Sie die Beschäftigten in der männlichen und in der weiblichen Form an - oder möchten Sie als "Kollege" bezeichnet werden?

Eine Schlagzeile reißt das Thema an, verlockt zum Weiterlesen.

Die Sprache ist einfach, verständlich. Einfach so, wie wir miteinander reden.

Ein Bild sagt mehr als tausend Worte! Nach einem harten, ermüdenden Arbeitstag kann niemand mehr einen seitenlangen, trockenen Text lesen. Ein sogenannter "Aufhänger", eine Karikatur oder ein Bild, muntert auf, weckt Interesse.

Weniger ist mehr. Schwierig, das wissen wir. Doch möglich. Aber warum alles alleine machen:

Wer im Betrieb kann gut formulieren, treffend, pointiert, witzig womöglich?

Und war da nicht eine, die so beneidenswert gut zeichnen kann?

Ihr Text wird sich also aus kurzen, klaren Sätzen zusammensetzen. Aufgelockert durch Grafiken, Fotos, Karikaturen.

Richtig:

Dabei muß man das sogenannte Copyright beachten. Copyright ist das Urheberrecht an einem Text, einem Bild, einer Grafik oder Zeichnung. Wenn Sie solches Material aus einer Zeitung oder Zeitschrift verwenden möchten, dann rufen Sie dort an. Meist reicht ein Anruf, um die nötige Genehmigung zu erhalten. Eine andere Möglichkeit ist es, die Quelle anzugeben.

Wichtig: Impressum/Herausgeberin nicht vergessen! Es enthält den Namen und die Adresse der für den Inhalt verantwortlichen Person.

Material und Arbeitsmittel stellen normalerweise der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin zur Verfügung. Das ist gesetzlich vorgesehen, damit Betriebsrätinnen und Betriebsräte ihre Aufgaben erfüllen können. Kopien können daher in der Firma erstellt, Flugblätter am Computer im Büro geschrieben werden. Ist das nicht möglich, dann wenden Sie sich an die Fachgewerkschaft. Private Mittel und Möglichkeiten sollten dagegen nur in ganz außergewöhnlichen Fällen eingesetzt werden.

Plakat

Auf Plakaten läßt sich nicht so viel Inhalt vermitteln wie mit einem Flugblatt. Ein Plakat dient dazu, Forderungen und Positionen "schlagartig", schlagwortartig bekannt zu machen. Noch mehr als bei der Gestaltung eines Flugblatts ist (Mutter-)Witz und Humor hilfreich. Buntstifte stellen eine Möglichkeit dar, den Text abwechslungsreich zu gestalten. Einleitende Schlagzeilen wecken Aufmerksamkeit. Etwa:



"Lieber gleich berechtigt als später"
"Als Gott den Mann schuf, übte sie nur"

Betriebszeitung

In Ihrem Unternehmen gibt es eine Betriebszeitung? Nutzen Sie sie, um Ihre Aktivitäten und Ziele ausführlicher, mit Hintergrundinformationen angereichert, an die Frau/den Mann zu bringen. Manche Betriebszeitungen verfügen über eine eigene Frauenseite. Diese Seite war und ist wichtig, um überhaupt Frauenthemen zur Sprache zu bringen. Die Einführung einer solchen Seite war und ist noch immer häufig von Konflikten mit dem Betriebsrat begleitet ("*Was brauch' ma des?*"). Eine Frauenseite ist aber immer auch eine Frauenecke ("Tierecke"): Mann geht folglich davon aus, daß auf den restlichen Seiten über Frauen und ihre Anliegen nichts mehr zu stehen braucht. Die Frauenseite läuft überdies Gefahr, nur von "einschlägig" interessierten Frauen gelesen zu werden.

Noch zielführender wird deshalb sein, wenn Sie darauf hinwirken, daß die Interessen von Frauen in allen Artikeln berücksichtigt werden. Schwierig? Sie werden bald feststellen, daß Frauen zu allen Themen etwas zu sagen haben. Im übrigen brauchen wir Frauen bei wichtigen Themen die Unterstützung der Männer im Betrieb. Woher sollte diese Unterstützung kommen, wenn die Männer keine Ahnung haben, worum es überhaupt geht?

Schwarzes ("lila") Brett

In allen Betrieben gibt es das "Schwarze Brett". Dieses Brett stellt einen wichtigen Informationsträger dar. Nutzen Sie es für Ihre Zwecke. Verpassen Sie dem tristen Schwarz etwas Farbe, machen Sie ein "lila" Brett daraus. Das können Sie durchaus wörtlich nehmen. Und wenn Sie Karikaturen anbringen, Zeitungsausschnitte oder die Meinungen von Kolleginnen und Kollegen zu den aktuellen Themen im Betrieb -, dann haben Sie auch inhaltlich bunte Flecken auf dem Schwarzen Brett verbreitet.

Diese Möglichkeiten sind nur ein paar Beispiele dafür, die gebräuchlichsten sozusagen, wie man Informationen im Betrieb verbreiten kann. Ihrer Phantasie ist keine Grenze gesetzt! Uns fällt noch die Pressemitteilung ein. Sie dient dazu, Informationen einer größeren als der betrieblichen Öffentlichkeit bekanntzumachen. Die Resolution der Belegschaft etwa, die von der Betriebsversammlung beschlossen wurde, um der Diskriminierung von Frauen ein Ende zu bereiten.

Machen Sie ruhig auch Gebrauch von den zahlreichen Materialien und Broschüren, die beispielsweise die Gewerkschaft bereithält.

Oder schreiben Sie Leserinnenbriefe zu Themen, die Sie bewegen. Manchmal ist es einfacher, sich mit Kollegen und Kolleginnen zusammenzutun. Immerhin: eine Zeitung, Ihre Gedanken schwarz auf weiß, und alle lesen sie!

Dann sind da noch die vielen Ideen, die Sie selbst haben. Das sind oft die besten: weil Sie Ihr Umfeld am besten kennen und deshalb auch den wirksamsten Zugang finden! Und das, was am meisten mit dem betrieblichen Alltag zu tun hat, das bewegt uns auch am meisten, oder etwa nicht?



Bildungsarbeit



Frauen- Studienzirkel

Information, das ist ein vergängliches Ding. Sehr schnell veraltet, wie Ihre Tageszeitung. Deshalb muß wichtige Information rasch verbreitet werden. Wissen hingegen ist etwas Dauerhaftes. Nicht umsonst heißt es: *"Wissen ist Macht"*. Johanna Bond hat sich umgehört, welche speziellen Arten für Frauen es gibt, sich Wissen anzueignen. Klar, ihr geht es um jene Formen von Wissen, mit denen Frauen ihre Situation im Betrieb verbessern können.

Es war der Betriebsratsvorsitzende, der seit einer heftigen, aber inhaltlich sehr sachlichen Konfrontation immer wieder den Austausch mit Johanna Bond sucht, der sie darauf aufmerksam machte: *"Schon mal was von Frauen-Studienzirkeln gehört?" "Hört sich nach abendlichen Zusammenkünften unverheirateter, älterer Akademikerinnen an?"* Weit gefehlt:

Ein Frauen-Studienzirkel lebt von den Erfahrungen der Teilnehmerinnen. Sie bestimmen Inhalt und Ablauf. Die Idee stammt aus Schweden, oberösterreichische Gewerkschafterinnen haben sie von dort mitgebracht und seither mit viel Erfolg eingesetzt.

Johanna Bond will natürlich wissen: *"Wie funktioniert ein Frauen-Studienzirkel?"* Doch da muß ihr Betriebsratsvorsitzender passen. Eine Gewerkschafterin kennt die "Spielregeln":

Der Studienzirkel besteht aus fünf bis zwanzig Frauen. "Zulassungsbedingungen" gibt es keine. Ein Zirkel weist mindestens 15 Arbeitseinheiten auf. Eine Arbeitseinheit dauert 45 Minuten. Die Treffen finden über mindestens vier Wochen verteilt statt. Wöchentlich sind höchstens zwei Sitzungen vorgesehen, mit nie mehr als je drei Arbeitseinheiten.

Expertinnen und Experten können eingeladen werden. Ihre Referate überschreiten jedoch nie mehr als 50 Prozent der Arbeitszeit. Den Hauptteil der Zeit bestreiten die Teilnehmerinnen selbst mit ihren Erfahrungen. Das Thema kann eine Leiterin/Moderatorin vorgeben, oder es kann von der Gruppe gewählt werden. Die Bearbeitung des Themas erfolgt nach einem Stundenplan, der von den Teilnehmerinnen am besten selbst ausgearbeitet wird.

Warum eine Moderatorin und kein Moderator? Zum einen geht es in diesem Studienzirkel um frauenspezifische Themen. Frauen sind, was das betrifft, weit sensibler. Sie machen gleiche oder ähnliche Erfahrungen. Zum anderen geht es auch darum, daß Frauen von Frauen lernen. Oder fällt es Ihnen selbst etwa leicht, Frauen als Autoritäten anzuerkennen, als Expertinnen? Die meisten von uns müssen erst lernen, Frauen ernst zu nehmen. Frauen die selbstverständliche Anerkennung teilwerden zu lassen, wie Männern.

Das gilt auch für uns selbst:

Wir müssen vielfach erst lernen, uns selbst ernst zu nehmen.
Lernen, daß wir sehr wohl zu eigenständigem Denken fähig sind.
Lernen, daß wir handeln und mitbestimmen können. Und daß es
Freude macht, zu handeln und mitzubestimmen.

Das Thema wählt jeder Studienzirkel selbst. Diskriminierung am Arbeitsplatz etwa. Vermittelt werden soll in den Studienzirkeln daneben ganz allgemein:

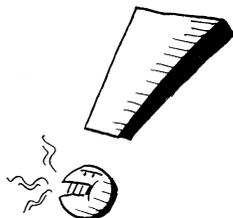
Faktenwissen. Sachverhalte. Über Gleichbehandlung am Arbeitsplatz beispielsweise, Frauenfördermaßnahmen, Sexuelle Belästigung, Frauenbewegung etc.

Emotionalwissen. Das Wissen um Sachverhalte nämlich ist eines. Die Bewertung und emotionale, gefühlsmäßige Einordnung etwas anderes. Emotionalwissen: Das meint vor allem eine persönliche Entwicklung, die um die eigenen Fähigkeiten weiß. Die auf das eigene Vermögen mehr vertraut als auf fremde Autorität.

Gemeinschaft. Die Teilnehmerinnen lernen, Probleme gemeinsam zu bearbeiten. Ihre eigenen Erfahrungen einzubringen und auszutauschen. Gemeinsame Erfahrungen sind eine sprudelnde Quelle des Wissens! Die Entdeckung, daß alle miteinander mehr wissen, mehr zustande bringen, mehr bewegen als eine allein, ist ein bedeutender Schritt.

Sie wollen einen Frauen-Studienzirkel ins Leben rufen? Schriftliche Unterlagen sind:

"Österreichischer Studienzirkel, Merkblatt für Moderatoren. Bundesministerium für Unterricht und Kunst."
Gut lesbare Schulungsunterlagen zu unterschiedlichen Themen wie "Frauen organisieren sich", "Strategien", "Planspiele" hält die Bildungsabteilung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) kostenlos für Sie bereit.



Oder aber Sie holen sich Rat von Gerlinde Leitgeb · ÖGB-Bildungsabteilung
Hohenstaufengasse 10 · 1011 Wien · Telefon: (02 22) 534 44/201

Schon bei ihrem ersten Gespräch hatte die Frauensekretärin Johanna Bond auf diese Veranstaltung der Fachgewerkschaft aufmerksam gemacht. *"Eine solche Arbeitswoche wird österreichweit für alle Betriebsrätinnen einer bestimmten Branche ausgeschrieben. Sie stellt eine Möglichkeit dar, daß sich Betriebsrätinnen nicht nur regional, sondern in ganz Österreich austauschen."*

**Frauen-
arbeits-
woche**

***Arbeitswochen** finden alljährlich statt, und zwar jeweils in einem anderen Bundesland. Sie dauern in der Regel drei bis vier Tage, beinhalten eine anschließende Exkursion und behandeln zumeist ein Schwerpunkt-Thema. Diese Seminare kommen bei den Betriebsrätinnen erfahrungsgemäß sehr gut an, die Frauen freuen sich auf eine wenngleich arbeitsintensive Woche unter Frauen."*

"Hört sich gut an", antwortete Johanna Bond. *"Aber eine ganze Woche vom Betrieb wegbleiben? Wie soll denn das gehen?"* *"Das Arbeitsverfassungsgesetz räumt aktiven Betriebsrätinnen das Recht ein, für diese Bildungswoche freigestellt zu werden. Wie bei allen Rechten, so liegt es auch dabei an uns selbst, es in Anspruch zu nehmen",* hatte ihr die Frauensekretärin geduldig geantwortet. Einen Moment lang dachte Johanna Bond:

**Bildungs-
freistellung**

"Die muß mich für ganz schön uninformiert halten." Aber irgendwie schien das nicht zu stimmen. Im Gegenteil: Johanna Bond hatte das Gefühl, mit ihren Fragen, auch wenn sie schon zum hundertsten Mal gestellt wurden, sehr ernst genommen zu werden.

Betriebsversammlung



"Nur noch vier Wochen!" Corinna, ihre Freundin aus der Bank, drängte schon: "Du hast ganz wichtige Dinge zu sagen. Dinge, die alle angehen. Gibt es eine günstigere Gelegenheit als Eure Betriebsversammlung?"

"Betriebsversammlung", hatte Johanna Bond gesagt. "Das klingt so offiziell, nach Reden und großen Auftritten. Vor all' den Leuten! Muß das sein?" Noch heute ist sie Corinna dafür dankbar, daß sie sie nicht auslachte. "Ich weiß schon, wie Dir zumute ist. Erst den Männern im Betriebsrat klarmachen, daß Du Deinen Auftritt haben willst. Und dann Dich hinstellen vor Deine Kolleginnen und Kollegen... . Das ist schon was. Andererseits: Was soll schon schiefgehen? Wenn Du magst, dann helfe ich Dir bei der Vorbereitung. Kannst Du Dir vorstellen, daß noch ein paar Frauen aus Deinem Betrieb mitmachen?"

Die Betriebsversammlung, soviel wußte Johanna Bond, ist ein gewerkschaftlich erkämpftes Recht. Eine Betriebsversammlung pro Jahr, die während der Arbeitszeit stattfinden kann, sieht das Arbeitsverfassungsgesetz vor. (Kann, denn der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin ist nicht unbedingt verpflichtet, Lohn und Gehalt für die Dauer dieser Versammlung zu bezahlen.) Die Betriebsversammlung ist das einzige Instrument, um mit der gesamten Belegschaft über die Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sprechen. Um die Arbeit des Betriebsrates darzustellen und gemeinsam neue Inhalte und Schwerpunkte zu bilden. Diese Chance sollten Sie natürlich auch für Frauenanliegen nützen. Zwar ist es nicht möglich, Betriebsversammlungen ausschließlich für weibliche Beschäftigte einzuberufen - aber nehmen Männer Schaden, wenn auch sie sich mit sogenannten frauenspezifischen Problemen im Betrieb auseinandersetzen?

Betriebsversammlungen sind nicht zuletzt ein wirksames Mittel zur Mobilisierung aller Kräfte. Wenn sie gut vorbereitet sind, dann können sie zum Höhepunkt einer Schwerpunktaktion werden. Das wiederum stärkt dem Gremium Betriebsrat den Rücken bei den Verhandlungen mit der Geschäftsleitung ganz ungemein.

"Wir haben jetzt wirklich Wichtigeres zu tun!"

Zur Vorbereitung von Betriebsversammlungen

"Wenn Frauen ihre Anliegen vorbringen wollen", hatte Corinna sie gewarnt, "dann versuchen Männer - Arbeitgeber ebenso wie Kollegen - dieses Unterfangen oft mit fadenscheinigen Argumenten zu Fall zu bringen. Da heißt es dann mit Vorliebe, daß 'wir' jetzt Wichtigeres zu tun hätten als darüber nachzudenken, ob es wirklich stimmt, daß manche Arbeitnehmerinnen unter ihrer Qualifikation eingestuft sind. Arbeitsplätze zu retten beispielsweise oder günstigere Arbeitszeitregelungen für alle durchzusetzen. Es wird sich aber immer etwas finden, was in Männeraugen wichtiger ist - warum also nicht jetzt und heute über Frauenangelegenheiten reden?"

Gute Vorbereitung ist unerlässlich. Noch immer sind es die Frauen selbst, die beweisen müssen, daß sie diskriminiert und benachteiligt werden, in diesem Fall also - Sie. Wichtige Vorarbeit haben Sie schon geleistet, indem Sie eine Bestandsaufnahme der Einstufungen und des Entlohnungsschemas gemacht haben. Haben Sie die herausragendsten Ergebnisse Ihrer Bestandsaufnahme in der Betriebszeitung veröffentlicht oder mit einem Flugblatt? Dann ist schon ein bedeutender Punkt der Vorbereitung abgehakt.

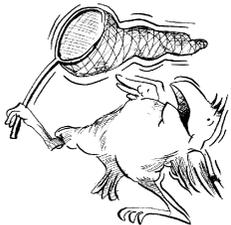
Johanna Bonds Kollegen im Betriebsrat waren deshalb schon gar nicht mehr überrascht, als sie bei der ersten Besprechung für die Betriebsversammlung mit zunächst leiser, dann immer festerer Stimme den Vorschlag einbrachte. Die Hälfte der Zeit für die Vorstellung ihrer Ergebnisse. Für einen Augenblick herrschte Stille. Danach brach ein Gewitter über sie herein. Johanna Bond, von Corinna bestens vorbereitet, wartete ruhig, bis sich die erste Aufregung gelegt hatte. Antwortete sachlich auf alle Argumente, auch auf die ausgefallensten. Das Spiel begann ihr Spaß zu machen. Dann hatte sie es erreicht! Sie rief sofort Corinna an, die ihre Freude teilte, sie dann aber dazu anhielt, nicht auf die weitere Vorbereitung zu vergessen.



Versichern Sie sich der Unterstützung interessierter Kolleginnen. Laden Sie sie zu einer abendlichen Zusammenkunft ein. Informieren Sie sie dabei über Ihre Ergebnisse und bereiten sie gemeinsam Fragen und Aktionen für die Betriebsversammlung vor. Leben kommt in die Darstellung, wenn mehrere Kolleginnen die "Ermittlungsergebnisse" vortragen. Mit Anschauungsmaterial wie Plakaten und Flugblättern können Sie für Abwechslung sorgen.

Argumente entkräften

Wichtig: Überlegen Sie schon vorab, welche Gegenargumente aufs Tapet gebracht werden könnten. Und wie Sie und Ihre Kolleginnen diese Argumente entkräften.



Sinn-liche Spektakel

Die Aufmerksamkeit aller ist Ihnen sicher, wenn es gelingt, alle Sinne und nicht nur den Gehörsinn anzusprechen. Frauen verstehen es doch hervorragend, mit wenigen Mitteln kalte Räume in gemütliche umzuwandeln. Warum sich diese Fähigkeit nicht zunutze machen? Dekorieren Sie den Versammlungsraum mit bunten Luftballons und vielsagenden Plakaten. Führen Sie einen Videofilm vor, den eine Kollegin oder ein Kollege am Arbeitsplatz gedreht hat. Zeigen Sie eine Fotoreportage. Wie finden Sie einen Demonstrationszug mit Sandwichplakaten durch die Betriebsversammlung? Oder ein Rollenspiel: Kolleginnen führen, als Männer verkleidet, Szenen aus dem betrieblichen Alltag vor. Solcherart humorvolle Aktionen haben nicht nur den Vorteil, daß sie ihre Wirkung nicht verfehlen. Sie bereiten schon in der Vorbereitung und später bei der Ausführung eine Menge Spaß.

Johanna Bonds Checkliste für die Vorbereitung einer Betriebsversammlung:

Wann und wo findet die Betriebsversammlung statt?

Was enthält die Tagesordnung?

Einladungen: an alle Kolleginnen und Kollegen, an die Fachgewerkschaft.

Verständigung der Geschäftsleitung über den Termin. Diese Verständigung gilt nicht als Einladung. Mitunter kann es jedoch sinnvoll sein, die Geschäftsleitung zur Teilnahme einzuladen, um bestimmte Fragen gleich an Ort und Stelle und mit der gesamten Belegschaft zu besprechen.

Was soll der Bericht des Betriebsrates enthalten? Welche Punkte wollen wir diskutieren?

Einzelaktionen: siehe weiter unten, z.B. Frauentratschrunde. Welche machen wir? Wer übernimmt welche Rolle?

Beiträge und Fragen vorbereiten.

Informationsblatt erstellen und verteilen, auf dem kurz die behandelten Themen beschrieben werden.

Nach erfolgreicher Betriebsversammlung ziehen Sie Bilanz:

Wie ist es gelaufen?

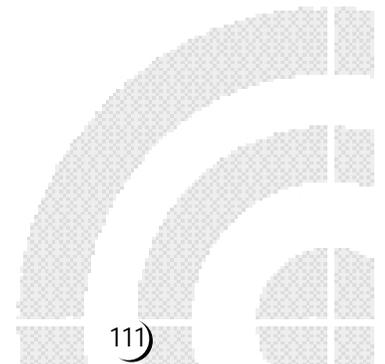
Woran hat es gehapert?

Was können wir beim nächsten Mal besser machen?

Gibt es etwas, das wir bisher noch nicht berücksichtigt haben?

Was wollen wir bei der nächsten Betriebsversammlung neuerlich ansprechen?

Und vergessen Sie ganz besonders nicht, sich zu freuen über alles, was gelungen ist!



Das Gesetz in Anspruch nehmen

Sie haben recht: im Recht zu sein ist eine heikle Sache. Wir stimmen Ihnen zu, daß rechtliche Schritte gründlich überlegt sein wollen. Was also tun, wenn Sie zur Ansicht kommen, daß eine bestimmte Diskriminierung dem Gleichbehandlungsgesetz widerspricht?

Sie werden auf jeden Fall zunächst versuchen, über den Betriebsrat eine Lösung mit dem Arbeitgeber zu erzielen. Kommt eine solche gütliche Einigung nicht zustande, dann steht eine einschneidende Entscheidung ins Haus: Soll der beschwerliche Weg des Rechts beschritten werden?

Corinna war es, die an jenem Abend bei Johanna Bond die Gleichbehandlungsanwältin zur Sprache gebracht hatte. Aber was genau sie macht, das wußte auch sie nicht. Johanna Bond, nicht faul, beschloß: *"Ich ruf einfach mal an."*

"Möchten Sie mir eine bestimmte Situation schildern? Oder soll ich Ihnen Informationsmaterial über unsere Tätigkeit zuschicken, damit Sie in Ruhe überlegen können, welche rechtlichen Möglichkeiten für Sie in Frage kommen?"

Johanna Bond war verblüfft, ganz unbürokratisch mit der Gleichbehandlungsanwältin selbst verbunden zu werden. *"Ja, das auf jeden Fall, aber vor allem möchte ich wissen, wie Sie uns hier in den Betrieben unterstützen können."*

"Es gibt viele Frauen, die uns anrufen, wenn sie in einer bestimmten Frage, die im Betrieb ansteht, einfach zusätzliche Informationen brauchen. Meine Stellvertreterin und ich, wir arbeiten seit mehr als vier Jahren als Diskriminierungs-Spezialistinnen, da sammelt sich viel Wissen an, das wir gerne zur Verfügung stellen."

Wir können in einem persönlichen Gespräch - in Wien oder bei Ihnen - Unterlagen durchsehen, die Sie gesammelt haben und vielleicht gemeinsam feststellen, ob eine Diskriminierung vom Gleichbehandlungsgesetz erfaßt ist."

"Wir können - gemeinsam mit Ihnen, mit dem Betriebsrat oder auch allein - ein Gespräch mit dem Arbeitgeber über die Diskriminierung führen oder den Betrieb besuchen, um uns vor Ort ein Bild über die Situation zu machen. Das allerdings nur, wenn der Arbeitgeber zustimmt, zur Gleichbehandlung zwingen können wir niemand. Es gibt durchaus Arbeitgeber, die auf uns hören, wenn wir ihnen das Gleichbehandlungsgesetz genau erklären."

"Manche Frauen wissen aber von vornherein, daß das alles nichts nützen wird. Bei anderen stellt sich im Lauf der Gespräche heraus, daß sie die Situation entweder so - diskriminierend -, wie sie ist, akzeptieren, oder eine Überprüfung durch die Gleichbehandlungskommission verlangen oder unter Umständen sogar eine gerichtliche Klage einbringen müssen."



"Frauen, die sich zu einem solchen Schritt entschließen, stehen doch unter besonderem Druck. Nimmt das überhaupt jemand auf sich?"

"Natürlich ist das ein ganz schwieriger Schritt, der mit vielen Konflikten verbunden ist. Wir versuchen nach Möglichkeit, eine anonyme Überprüfung zu beantragen. Bei Einkommensdiskriminierungen, wenn also viele Frauen betroffen sind, geht das, bei einer Beförderungsdiskriminierung zum Beispiel, wenn nur eine Frau betroffen ist, geht das nicht.

Man darf dabei aber nicht vergessen, wie belastend es andererseits sein kann, eine Diskriminierung, hat man sie einmal erkannt, weiterhin zu ertragen. Trotzdem entschließt sich nur ein kleiner Teil der Frauen zu einem Individualantrag oder einer Klage. Manchmal muß das sehr schnell entschieden werden, zum Beispiel nach einer Kündigung, meist haben wir aber genügend Zeit zur Beratung und Überlegung.

Noch ein Wort zum Thema Kündigung, wenn sich Frauen gegen Diskriminierung zur Wehr setzen. Das kommt vor, aber unserer Erfahrung nach viel seltener, als Frauen befürchten. Anders ist das nur bei sexueller Belästigung, da sind die häufigen Kündigungen der belästigten Frauen wirklich ein großes Problem!

Schwierig genug ist die Situation während eines Kommissions- oder Gerichtsverfahrens auch so. Selbstverständlich lassen wir die Frauen dabei nicht allein. Bei einem Kommissionsverfahren vertreten wir die Position der diskriminierten Frauen, in einem Gerichtsverfahren begleiten und vertreten die Kolleginnen in den Rechtsschutzreferaten der Arbeiterkammern und Gewerkschaften."



Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

ist Teil des Frauenministeriums.

Ihre zwei wichtigsten Aufgaben sind:

Information über das Gleichbehandlungsgesetz. **Beratung** von Frauen (und prinzipiell auch von Männern), die sich gegenüber Männern (Frauen) in der Arbeitswelt benachteiligt fühlen.

Für weitere Informationen:

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen
Dr. Ingrid Nikolay-Leitner

Sekretariat: Hilde Strobl

Judenplatz 6 · 1010 Wien
Telefon: 0222/532 02 44-0, 532 02 45-0
Montag 9 bis 18.30 Uhr
Dienstag bis Freitag 9 bis 15 Uhr

Dort können Sie auch die kostenlose Broschüre zur Gleichbehandlung bestellen:

Susanne Feigl: Keine falsche Bescheidenheit!
Wegweiser zur Gleichbehandlung im Beruf.
Herausgegeben von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen bei der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (Mai 1994, 3. Auflage)

Diese Broschüre erhalten Sie auch im Büro der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten
Ballhausplatz 1 · 1010 Wien
Telefon: 0222/53 115/22 28 oder 22 04

Ein Frauenförderprogramm erstellen

Sicherlich haben Sie schon von Frauenfördermaßnahmen oder von Programmen zur Förderung der Chancengleichheit gehört. Auch in Österreich werden Frauenförderprogramme in der Privatwirtschaft immer häufiger diskutiert. Im Öffentlichen Dienst gibt es bekanntlich ein solches Programm seit Anfang der 80er Jahre. Frauenförderprogramme sind Teil gezielter und bewußter Personalpolitik, die das Ziel hat, vorhandenes Können und Wissen, sogenannte Personalressourcen, besser zu nutzen statt brachliegen zu lassen. Frauenförderungsprogramme helfen Frauen, zu ihrem Recht zu kommen.

Solche Programme können und sollen:

- den Arbeitnehmerinnen Zugang/ein breiteres Spektrum an (Zusatz-)Qualifikation und Karrierechancen eröffnen;
- den Betriebsinhaberinnen und -inhabern helfen, bewußte und unbewußte, willkürliche und unwillkürliche Benachteiligung von Frauen abzubauen;
- im jeweiligen Betrieb feststellen, mit welchen Maßnahmen die Situation der Frauen verbessert werden kann;
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und Diskriminierungen abbauen.

Chancengleichheitsprogramme können durchaus auch eine Chance für Männer sein. Lasten doch auch auf ihnen Normen und Erwartungen, die es ihnen nicht leicht machen, ihrer Verantwortung als Väter nachzukommen. Sei es, den Karenzurlaub oder die Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen. Oder auch "nur", weniger Überstunden zu leisten.

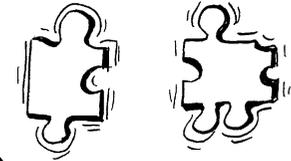
Mit Ihren besseren Argumenten haben Sie es geschafft, die Geschäftsleitung, die männlichen Kollegen und Vorgesetzten und natürlich auch die Kolleginnen für die gemeinsame Sache zu gewinnen. Dann geben Sie sich nicht zufrieden mit der mündlichen Zusicherung, in Hinkunft Frauen zu fördern. Diese Bereitschaft muß verbindlich verankert werden. Versuchen Sie, gemeinsam mit dem Betriebsrat, eine eigene Betriebsvereinbarung zur Chancengleichheit abzuschließen. Darauf aufbauend kann dann ein auf Ihren Betrieb zugeschnittenes Frauenförderprogramm entwickelt werden.

**Vertrauen
ist gut, ein
Schriftstück
ist besser**

Vorbilder dafür gibt es bereits in einigen Geldinstituten und Banken. Die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA, Sektion Frauen) hat ein Muster für eine Betriebsvereinbarung ausgearbeitet, das Sie verwenden und für Ihr Unternehmen anpassen können.

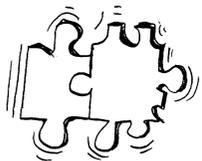
Für Fragen und Beispiele in diesem Zusammenhang wenden Sie sich an:
Sandra Frauenberger (GPA) · Telefon: 0222/31 393/341

Sich mit anderen zusammenschließen



Wie schaffen es Männer, ihre Interessen durchzusetzen? Männer haben überall auf der Welt dichte Netze der gegenseitigen Unterstützung gewoben. Haben überall Verbindungen ("pressure groups") geschaffen, in denen sie sich gegenseitige Wertschätzung, finanzielle und tatkräftige Unterstützung bei allen möglichen Aufgaben bieten. Frauen arbeiten noch heute ohne Netz. Freilich, es bedarf engagierter, mutiger Einzelpersonen, um den Stein ins Rollen zu bringen. Aber erschöpfen Sie Ihre Kraft nicht damit, ihn alleine den Berg hinaufschaffen zu wollen. Nehmen Sie unterwegs Kolleginnen mit.

Machen Sie sich frühzeitig daran, ein Netz zu spinnen. Netze sind wichtig, weil
es der Solidarität und des Zusammenhalts von Frauen bedarf, um Forderungen weiterzutragen und durchzusetzen,
es der Ideen von mehreren Menschen bedarf, um Forderungen phantasievoll umzusetzen,
Netze dabei helfen, die männliche Betriebskultur noch besser zu durchschauen und danach aufzubrechen,
eine lebendige Kultur unter Frauen geschaffen wird, die sich auch für die Zukunft, über das augenblickliche Ziel hinaus, als wertvoll und tragend erweist.



Netze spinnen können Sie **im** Betrieb und **außerhalb** des Betriebes.

Netze im Betrieb

Im Betrieb könnten Sie eine "Frauentratschrunde" ins Leben rufen. Ja, ja: Frauen tratschen, Männer, die das gleiche tun, tauschen hingegen Informationen aus. Männer gehen nach Dienstscluß noch zum Stammtisch oder "auf ein Bier", sie treffen sich am Fußballplatz oder in der Sauna. Bei all diesen Gelegenheiten läuft so manche Postenbesetzung. Frauen sind derweil nach Hause geeilt, haben unterwegs die Kinder abgeholt, eingekauft, jetzt kochen und putzen sie und kontrollieren die Hausaufgaben. Frauen fehlt die Kultur des Gedanken-, Ideen- und Informationsaustausches mit Kolleginnen außerhalb des Betriebes.

Die Klatschrunde

Eine "Klatschrunde" stellt eine Möglichkeit dar, diese Barriere zu durchbrechen. Sie treffen sich beispielsweise an jedem ersten Montag im Monat in einem Café und können nach Herzenslust besprechen, was Ihnen gerade wichtig ist. Sie werden die Erfahrung machen, daß Männer hellhörig werden, kaum haben sie von diesen Treffen erfahren. *"Was macht Ihr da?"*, wird es mißtrauisch heißen, und *"Können wir da auch hinkommen?"* (*"Es interessiert uns ja nicht, aber Ihr könntet ja über uns Männer herziehen"* ist der Gedanke, der dahintersteckt.) Was? Männer dürfen da nicht hinein? Hier haben selbst Männer, denen das Wort in Zusammenhang mit Frauen noch nie über die Lippen gekommen ist, rasch den Vorwurf: *"Diskriminierung!"* parat.

Als hervorragende Methode von Männern hat sich auch die Verächtlichmachung der Frauen als "Emanzen" erwiesen. Das kann schon so manche Frau davor abschrecken, noch einmal an einem Frauentreff teilzunehmen. Was können Sie dem entgegenhalten? Zum einen, daß Frauen unter sich sein müssen, um ihre Interessen zu erkennen. Vor allen Dingen aber, daß sich ja auch die Frauen nicht daran stören, wenn Männer, was ja, ehrlich gesagt, häufig der Fall ist, unter sich sein wollen: am Stammtisch, im Vorstand des Unternehmens, am Fußballplatz... .

Gruppentreffen für einzelne Abteilungen

Solche Treffen dienen dazu, die Probleme und Konflikte der Frauen gezielt zu bearbeiten. Jede Abteilung weist andere Arbeitsschwerpunkte auf, und damit auch andere Probleme. Akkordarbeiterinnen haben zweifellos andere Sorgen als die Verwaltungsangestellten im selben Betrieb. Und sie sprechen auch eine andere Sprache.

Da solche Treffen nicht während der Arbeitszeit stattfinden können, sollten Sie überlegen, ob es möglich ist, sie mittags anzusetzen. Die Frauen könnten sich dann in der Kantine zusammensetzen oder gemeinsam Mittagessen gehen. Ist die Mittagspause aber zu kurz, dann müssen Sie die Treffen auf die Zeit nach Arbeitsschluß verlegen. Ist die Gruppe nicht allzu groß, dann könnten Sie sich sogar privat bei einer Kollegin treffen. Vergessen Sie dabei nicht, daß Frauen zumeist nicht so mobil sind wie Männer!

Netze außerhalb des Betriebes



Wie sagte bereits Johanna Bond? *"Ich habe gar nicht gewußt, wie viele Frauen an wie vielen Stellen um Frauenrechte kämpfen."* Gemeinsam statt einsam: es geht nicht unbedingt darum, neue Strukturen zu schaffen. Kräftesparender ist es, die bestehenden Netze (besser) zu nutzen und mit (neuem) Leben zu erfüllen.

Das Netz Gewerkschaft

Eines dieser gut funktionierenden Netze außerhalb besteht in einer "Organisation", der viele von uns mit einer gewissen Distanz gegenüberstehen. Wir meinen "die Gewerkschaft", den ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund). Ganz ehrlich: Sind Sie der Gewerkschaft gegenüber skeptisch eingestellt. Vielleicht wäre es einfach einmal einen Versuch wert, sich dieses Netzes zu bedienen? Vielleicht erweist sich dieses Netz als tragfähig, in Ihrem eigenen Interesse wie auch im Interesse jener, die Sie vertreten, für die Sie eintreten?

Frauensekretärin

Sie könnten sich als erstes an die Frauensekretärin des ÖGB wenden, die es in jedem Bundesland gibt. Sie nimmt sich, sozusagen gewerkschaftsübergreifend, allgemein der Probleme berufstätiger Frauen an.

Fachgewerkschaftssekretärin

Möglicherweise wurde in Ihrem Bundesland auch eine Fachgewerkschaftssekretärin für Ihre Branche eingesetzt. Tauschen Sie mit ihr Informationen über Probleme, Arbeitsschwerpunkte und Möglichkeiten der Unterstützung aus. Sie selbst erhalten Zugang zu einer Fülle von Informationen, werden mit Materialien versorgt und können sich auch sonst den Rücken stärken lassen. Die Gewerkschafterin wiederum kann die Probleme der Frauen in den Betrieben umso besser in die Politik einbringen, je besser sie sie kennt.



Bevor wir's vergessen: Die "gläserne Decke" gibt es, da sie in unserer Gesellschaft so "natürlich" ist, natürlich auch in der Gewerkschaft. Seien Sie bitte nicht besonders enttäuscht darüber. Bedenken Sie: ein Grund mehr, mit den Frauen in der Gewerkschaft zusammenzuarbeiten. Die brauchen die Unterstützung der Frauen aus den Betrieben so, wie wir umgekehrt die Rückenstärkung durch die Gewerkschafterinnen gut gebrauchen können!

Aber was konkret können die Gewerkschafterinnen für Sie tun? Zum einen organisieren sie laufend Schulungen und Informationsveranstaltungen. Sie möchten etwas Spezielles, etwas, das auf die Frauen (und Männer?) in Ihrem Betrieb eher zugeschnitten ist? Dann greifen Sie auf die Erfahrungen, das Wissen, die Verbindungen der Gewerkschafterinnen zurück! Sie brauchen das Rad nicht neu zu erfinden.

Der Frauenausschuß

Sie haben schon einmal von Frauenausschüssen in der Gewerkschaft gehört? Fragen Sie einfach nach, ob es auch bei Ihnen einen gibt. Der Frauenausschuß stellt praktisch die einzige Möglichkeit dar, daß sich Betriebsrätinnen der gleichen Branche treffen und ihre Erfahrungen austauschen. So können Sie auch gemeinsam nach wirksamen und fruchtbaren Strategien suchen, um die Situation der Frauen einer ganzen Branche zu verbessern. Mit einer Institution im Rücken, die umso kräftiger ist, je stärker sie von den Beschäftigten getragen wird.

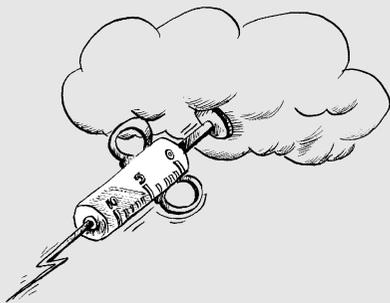
Die AK-Frauenreferentin

In manchen Bundesländern, beispielsweise in Wien, Salzburg und Innsbruck, hat die Arbeiterkammer eine Frauenreferentin eingesetzt. An sie können Sie sich wenden, wenn es um allgemeine Fragen geht, etwa dann, wenn Sie sich über die Wirkungen des Gleichbehandlungsgesetzes genauer informieren wollen. Wenn Sie planen, einen Fall vor die Gleichbehandlungskommission zu bringen, dann sollten Sie unbedingt die Unterstützung der Frauenreferentin in Anspruch nehmen.

Werfen wir jetzt noch rasch einen Blick über unseren eigenen Zaun hinaus, auf die überregionale Ebene sozusagen. Johanna Bond ist inzwischen überzeugt, daß die Probleme nicht auf ihren eigenen Betrieb, nicht auf ihr eigenes Bundesland, ja nicht einmal auf ihr eigenes Land beschränkt sind. Überall arbeiten Frauen bereits an der Beseitigung der Diskriminierungen. Sie bilden ein großes, überregionales Netz. Teile dieses Netzes kennt Johanna Bond bereits: die Frauen-Arbeitswoche beispielsweise, und natürlich die Gleichbehandlungsanwältinnen.

J Johanna Bond ist mittlerweile selbst Teil des Netzwerkes geworden. Es geht ihr gut. Nur eines bereitet ihr Sorgen: *"Emma, die doch sonst immer das letzte Wort haben muß, ist sehr schweigsam in letzter Zeit"*, schildert sie bedrückt ihrer Freundin, als sie gerade wieder eine Aktion aushecken. *"Und sie schläft fast den ganzen Tag."* *"Sie ist vielleicht krank. Warst Du schon bei der Tierärztin mit ihr?"* *"Nein. Aber morgen sollte ich das vielleicht doch tun."*

B Bei dem Wort *"Tierärztin"* wird Emma schlagartig hellwach. Nur das nicht! Nicht zur Tierärztin! Allein bei dem Gedanken spürt sie schon den Einstich der Nadel! **"Nein!"** Es entfährt ihr etwas lauter als beabsichtigt. Johanna Bond und Corinna schauen sie erschrocken an. *"Entschuldigung. Aber ich bin nicht krank! Ich bin einfach nur müde! Johanna Bond, weißt Du überhaupt, wieviel wir in den vergangenen Monaten geschuftet haben? Soll das ununterbrochen so weitergehen? Ich sag's nochmal: Ich bin nicht krank! Ich träume nur von Sonne und Meer und Strand und Plaudern mit interessanten Vögeln!"* Johanna Bond und Corinna werfen sich einen erleichterten Blick zu. *"Emma, Du hast ja so recht!"* antworten sie wie aus einem Mund.



Es passiert in der zweiten Urlaubswoche. Wieder bricht einer dieser herrlichen, unbeschwertten, fröhlichen Tage an. Sie sitzen beim Frühstück in der Panorama-Halle mit den riesigen Aussichtsfenstern, vor der sich ein tropisch-buntes Paradies ausbreitet. Selbst Emma fühlt sich hier sichtlich wohl, beinahe heimisch. Schon nach drei Tagen war von ihrer Müdigkeit - zu Johanna Bonds großer Erleichterung, schließlich plagten sie Gewissensbisse wegen Emmas Erschöpfung – keine Spur mehr vorhanden gewesen.

Ein dumpfes Geräusch, wie ferner Donner, sickert langsam in die morgendliche Stille. *"Hört sich an, als ob ..."*. Johanna Bond wagt den Gedanken nicht zu Ende zu denken. Dreht sich, vor Schrecken bleich, in die Richtung, aus der das Geräusch kommt. Tatsächlich: Emma ist in übermütigem Flug gegen die riesigen Scheiben geprallt, die heute, anders als sonst, noch geschlossen sind! Sackt, benommen, zu Boden. Johanna Bond springt auf und rennt. Doch im letzten Augenblick erfängt Emma sich, breitet die Flügel aus und segelt vorsichtig zu Boden. Streicht sich mit dem Flügel über den Kopf. Steigt im nächsten Augenblick wieder auf, fliegt direkt in das Fenster! Johanna Bond hört sich rufen: *"Emma! Nein!"* Schaut verblüfft: Was macht dieser komische Vogel da bloß? Emma hackt mit ihrem harten, spitzen Schnabel unablässig auf die Scheibe ein! Emma ist zornig, wie Johanna Bond sie nie zuvor erlebt hat! *"Emma! Hör auf!"* Doch Emma hört nicht auf, und sie ist viel zu hoch oben, um sie herunterzuholen. Feiner Glasstaub rieselt herab. Schon ist ein kleines Loch entstanden. Johanna Bond schaut ihr gebannt zu. Endlich. Sie läßt ab von ihrem wilden, widersinnigen Tun. Nein. Doch nicht. Sie hat nur noch kräftiger ausgeholt. Fassungslos und zugleich fasziniert beobachtet Johanna Bond, wie sich feine, spinnennetzartige Risse bilden. *"Wenn sie so weitermacht, zerfällt dieser ganze Glaskäfig"*, denkt sie, halb lächelnd, halb besorgt. *"Moment mal ..."* Einen Lidschlag lang steht Johanna Bond regungslos da, ehe sie ausruft:

"Das ist es! Das ist das Geheimnis der Gläsernen Decke!"



Ausführliche Broschüren zu allen in diesem Handbuch behandelten (und vielen weiteren) Themen erhalten Sie bei Ihrer Kammer für Arbeiter und Angestellte sowie beim Österreichischen Gewerkschaftsbund.

Die Studie, die zu diesem Handbuch führte:

Buchinger, Birgit/Pircher, Erika:
Versteckte Diskriminierungen. Frauenspezifische
Diskriminierungsprozesse in der betrieblichen Praxis am
Beispiel von drei Betrieben im Bundesland Salzburg.
Schriftenreihe zur Frauenforschung, Band 3. Herausgeberin:
Bundesministerin für Frauenangelegenheiten, Wien 1994.

**Über die Minderbewertung der Arbeit, die von Frauen
geleistet wird:**

Diestler, Gertraud/Moser, Evelin: Analytische
Arbeitsbewertung und Frauenlohndiskriminierung im Betrieb.
Schriftenreihe zur Frauenforschung, Band 2. Herausgeberin:
Bundesministerin für Frauenangelegenheiten, Wien 1993.

Tips für Frauen-Studienzirkel:

Österreichischer Studienzirkel. Merkblatt für Moderatoren.
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Sport.

Anregungen zu Betriebsversammlungen:

Frauenförderung. Arbeitshilfen zur betrieblichen
Frauenförderung im Einzelhandel.
Herausgegeben von der Gewerkschaft Handel, Banken und
Versicherungen, Düsseldorf 1991.

Details zu Frauenförderungsprogrammen:

Chancengleichheit. Ein Leitfadens zur Förderung der
Chancengleichheit im Betrieb. GPA-Frauen, Wien, ohne Jahr.

Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?

"Nein bleibt Nein!
Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz".
Herausgeberin: BMAS Frauengrundsatzabteilung, Wien 1993

Die Broschüre zur Gleichbehandlung:

Susanne Feigl: Keine falsche Bescheidenheit!
Wegweiser zur Gleichbehandlung im Beruf.
Herausgegeben von der Anwältin für
Gleichbehandlungsfragen bei der Bundesministerin für
Frauenangelegenheiten, Mai 1994, 3. Auflage

**Wichtige Informationen zu Frauenfragen, Adressen, hand-
liches Nachschlagwerk:**

Susanne Feigl: Frauenratgeberin.
Herausgeberin: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten
4. aktualisierte Ausgabe, Wien 1993

Ergänzende Literaturangaben:

Buchinger, Birgit/Burgstaller, Barbara/Pircher, Erika
"... und sie bewegt (sich) doch!", Die Arbeit der
Betriebsrätinnen im Bundesland Salzburg, Salzburg 1990

Buchinger, Birgit/Gödl, Doris
Unerhörte Wünsche I, Arbeits- und Lebensperspektiven von
Mädchen und jungen Frauen in Salzburg

Unerhörte Wünsche II, Betriebliche Einstellungsmuster und
Einstellungspraxis hinsichtlich weiblicher Lehrlinge im
Bundesland Salzburg
Herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit & Soziales
Wien 1995

**Die einzige wirksame Sparmaßnahme:
Übergebt uns Frauen die Macht!**

Muster:
Flugblatt

**Wir arbeiten billiger
Wir wirtschaften besser
Wir sind fleissiger
Wir sind sparsamer
Wir sind bescheidener
Wir sind verkehrstüchtiger
Wir sind liebevoller
Wir sind sozialer
Wir leben länger
und außerdem:
Wir sind viel schöner!**

Anlaufstellen für frauenspezifische Fragen und Probleme

Büro der Bundesministerin für
Frauenangelegenheiten
Ballhausplatz 1
1010 Wien
Tel.:0222/531 15/22 04

Anwaltschaft für
Gleichbehandlungsfragen
Dr. Ingrid Nikolay-Leitner
Judenplatz 6
1010 Wien
Tel.:0222/532 02/44

Frauengrundsatzabteilung des
Bundesministeriums
für Arbeit und Soziales
Stubenring 1
1010 Wien
Tel.:0222/711 00/6570

Frauenreferate der Landesregierungen

Dipl.-Ing. Eva Kail
Friedrich-Schmidt-Platz 3
1082 Wien
Tel.:0222/40 00/835 11

Traude Walek-Doby
Herrengasse 19
1010 Wien
Tel.:0222/531 10/32 62

Renate Baumgärtner
Landhaus
7000 Eisenstadt
Tel.:02682/600/23 80

Christine Gaschler-Andreasch
Arnulfplatz 2
9010 Klagenfurt
Tel. 0463/53 63/13 3

Ridi Steibl
Stempfergasse 7
8011 Graz
Tel.: 0316/877/39 21

Brigitte Lahnecker
Harrachstraße 20
4020 Linz
Tel.:0732/77 20/18 50

Mag. Romana Rotschopf
Schwarzstr. 21/II
5020 Salzburg
Tel.0662/80 42/54 00 od. 54 02

Mag. Elisabeth Stögerer-Schwarz
Michael-Gaismair-Straße 1
6020 Innsbruck
Tel.: 0512/59 39/316

Brigitte Bitschnau-Canal
Römerstraße 15
6900 Bregenz
Tel.: 05574/511/24 14

Frauenreferentinnen der Landesgeschäftsstellen des Arbeitsmarktservice (AMS)

Dr. Veronika Azizi-Burkart
Weihburggasse 30
1011 Wien
Tel.: 0222/515 25/286

Dr. Christine Kübler
Hohenstaufengasse 2
1013 Wien
Tel.:0222/53 13 60

Gertrude Prückler
Permayerstr. 10
7001 Eisenstadt
Tel.:02682/692/21

Dr. Christine Perner
Kumpfgasse 25
9020 Klagenfurt
Tel.:0463/58 54/240

Dr. Herta Kindermann-Wlasak
Bahnhofgürtel 85
8021 Graz
Tel.:0316/90 81

Mag. Christine Dürrer-Roitner
Gruberstraße 63
4010 Linz
Tel.:0732/760 30

Dr. Herta Raffaelis-Ziegler
Auerspergstr. 67-69
5020 Salzburg
Tel.:0662/88 83

Dr. Gabriele Dallinger-König
Schöpfstr. 5
6010 Innsbruck
Tel.:0512/59 03/181

Elisabeth Krepelka
Rheinstraße 32
6901 Bregenz
Tel.:05574/335 11/45

Frauenbeauftragte der Gemeinden

Dipl.-Ing. Eva Kail
Friedrich-Schmidt-Platz 3
1082 Wien
Tel.:0222/40 00/835 11

Dr. Vasiliki Argyropoulos
Rathaus
8010 Graz
Tel.:0316/872/31 85

Dr. Renate Obud
Europaplatz 2
9500 Villach
Tel. 04242/205/249

Mag. Gabriele Wagner
Pfarrgasse 7
4010 Linz
Tel.:0732/23 93/21 16

Mag. Dagmar Stranzinger
Schloß Mirabell
5024 Salzburg
Tel.:0662/80 72/20 43 od. 20 44

Mag. Waltraut Wimmer
Stiftgasse 16/5
6020 Innsbruck
0512/53 60/670

Frauenreferate der Arbeiterkammern

Dip.-Vw. Sigrid Fröschl
Prinz-Eugen-Str. 20-22
1041 Wien
Tel.:0222/501 65/24 12

Christine Haager
Windmühlgasse 28
1061 Wien
Tel.:0222/588 83-0

Dr. Liane Pluntz
Auerspergstr. 11
5020 Salzburg
Tel.:0662/87 15 91/286

Mag. Karin Hüttemann
Maximilianstr. 7
6020 Innsbruck
Tel.:0512/53 40/345

Frauenreferentin der Gewerkschaft

Vorsitzende ÖGB-Frauen:
Irmgard Schmidleithner
Hohenstaufengasse 10
1011 Wien
0222/534 44/257

Frauensekretärin:
Elisabeth Rolzhauer
Hohenstaufengasse 10
1011 Wien
Tel.:0222/534 44/252

Gewerkschaft der Privatangestellten

Christine Maier
Siebenbürgenstraße 48/4/4
1220 Wien
0222/531 13/26 73

Frauensekretärin:
Renate Csörgits
Deutschmeisterplatz 2
1013 Wien
Tel.:0222/31 393/333

Gewerkschaft öffentlicher Dienst

Christine Gubiter
Teinfaltstraße 7
1010 Wien
0222/534 54/271

Frauensekretärin:
Mag. Elfriede Schlamberger
Teinfaltstraße 7
Tel.:0222/534 54/271

Gewerkschaft der Gemeindebediensteten

Susanne Neugebauer
Weinberggasse 60/9/12
1190 Wien
0222/40 00/837 12

Frauensekretärin:
Anna Schuster
Maria-Theresienstraße 11
1090 Wien
0222/313 16/836 70

Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe

Brigitte Fenko
Hernalser Hauptstr. 152/21
1170 Wien
0222/878 78/32 74

Frauensekretärin:
Franziska Fetzner
Bankgasse 8
1010 Wien
Tel.:0222/535 45 25

Gewerkschaft Bau-Holz

Brigitte Kutschi
Gartengasse 6/2/6
2351 Wiener Neudorf
0222/211 24/31

Gewerkschaft der Chemiewerker

Edith Fuchsjäger
Kaplengasse 17
2630 Ternitz
Tel.:02630/310/225

Gewerkschaft der Eisenbahner

Helga Pauer
Margaretenstraße 166
1051 Wien
Tel.:0222/546 41/551

Gewerkschaft Druck und Papier

Brigitte Fahrecker
Haberlgasse 64/7
1160 Wien

**Gewerkschaft Handel, Transport,
Verkehr**

Vera Faleschini
Marschallplatz 24/4/8
1120 Wien
0222/401 70/350

Frauensekretärin:
Susanne Schulz
Teinfaltstraße 7
1010 Wien
0222/534 54/321

**Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe,
Pers. Dienst**

Elisabeth Lahner
Paletzgasse 3-9/1/2
1160 Wien
Tel.:0222/48 66 063

Frauensekretärin:
Ulrike Legner
Hohenstaufengasse 10
1011 Wien
Tel.:0222/534 44 534

**Gewerkschaft der Post- u.
Fernmeldebediensteten**

Friederike Grasmuk
Biberstraße 5
1010 Wien
0222/512 55 11/11 72

Frauensekretärin:
Johanna Skuk
Biberstraße 5
1011 Wien
Tel.:0222/515 51/62 14

Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuß

Brigitte Möstl
Tirolerstr. 80
9500 Villach
Tel.:04242/55 454/19

Frauensekretärin:
Renate Lehner,
Gruppe Konserven/Süßwaren
Albertgasse 35
1080 Wien
Tel.:0222/401 49/36

Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie

Irmgard Franek
Plöblgasse 15
1041 Wien
Tel.:0222/501 46/287

Frauensekretärin:
Erika Nußgraber
Plöblgasse 15
1041 Wien
Tel.:0222/501 46/287

Gewerkschaft Textil,Bekleidung,Leder

Gertrude Feurstein
Dr. Koflerstr. 5
5400 Hallein
Tel.:06245/841 92/20

**Frauenreferentinnen der
Gewerkschaft in den Bundesländern**

Burgenland

Gertrude Bendekovics
7462 Neumarkt 12
Tel.:033 53/85 41

Frauensekretärin:
Irene Izmenyi
Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
Tel.:02682/625 15/30

Niederösterreich

Christine Haager
Windmühlgasse 28
1061 Wien
Tel.:0222/588 83/254

Frauensekretärin:
Maria Schwarz
Windmühlgasse 28
1060 Wien
Tel.:0222/586 21 54/14

Oberösterreich

Hedda Kainz
St.-Peter-Straße 25
0732/59 19/42 13

Frauensekretärin:
Brigitte Ruprecht
Volksgartenstraße 40
4020 Linz
Tel.:0732/66 53 91/18

Salzburg

Sibylla Aschauer
Maraltstraße 15
5400 Hallein
Tel.:0662/80 42/ 28 88

Frauensekretärin:
Monika Schmittner
Auerspergstraße 13
5020 Salzburg
Tel.:0662/88 16 46/27

Steiermark

Erna Minder
Frühlingstraße 29
8053 Graz
Tel.:0316/82 90 50

Frauensekretärin:
Heidrun Silhavy
Südtiroler Platz 13
5020 Salzburg
Tel.:0316/90 71/219

Kärnten

Dr. Ilse Mertel
Feschnigstraße 75
9020 Klagenfurt
Tel.:0463/536/314 08

Frauensekretärin:
Erika Lukensteiner
Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt
Tel.:0463/58 70/338

Tirol

Anita Lerchner
Birkenweg 5
6175 Kematen
Tel.:0512/598 02/14

Frauensekretärin:
Karola Glatzl
Südtiroler Platz 14-16
6020 Innsbruck
Tel.:0512/597 77/605

Voralberg

Theresia Dönz
Negrellistraße 7B
6890 Lustenau
Tel.:05572/3

Frauensekretärin:
Rosmarie Kirschner
Widnau 4
6800 Feldkirch
Tel.:05522/306/642

Idee, Konzeption und Textmaterial: Birgit Buchinger, Erika Pircher
Text: Gabi Reinstadler · Johanna Bond und Emma: Arthur Zgubic© & Institut für Alltagskultur©
Layout, grafische Gestaltung, Redaktion: Hermann Resch
Erstellt am Institut für Alltagskultur, Salzburg
Begleitender Arbeitskreis: Leitung: Dr. Birgit Buchinger, Dr. Erika Pircher (Institut für Alltagskultur)
Teilnehmerinnen: Ursula Auer (Zentralbetriebsratsvorsitzende, Handel), Karin Beer (GPA-Sekretär), Dr. Cosima Klinger
(Betriebsrätin, Geldinstitut), Dr. Liane Pluntz (Frauenreferentin der Kammer für Arbeiter und Angestellte Salzburg), Dr.
Gabi Reinstadler, Monika Schmittner (ÖGB-Frauensekretärin), Hedi Strasser (Landessekretär Gewerkschaft Bekleidung,
Textil, Leder), Irmgard Wöhrl-Wiesinger (Betriebsrätin, Geldinstitut).

Impressum:

Medieninhaber: Bundeskanzleramt · Abteilung I/10 · Ballhausplatz 1 · 1014 Wien
Herausgeberin: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten · Wien 1995
Gesamtherstellung:

Epilog

von Frauenministerin Dr. Helga Konrad zum vorliegenden Handbuch:

Mehr als die Hälfte der österreichischen Frauen sind berufstätig. Mehr als die Hälfte der österreichischen Frauen arbeiten damit in einer Arbeitswelt, die nach wie vor von männlichen Interessen und Bedürfnissen geprägt und dementsprechend strukturiert und organisiert ist.

Frauen müssen sich diesen Gegebenheiten anpassen, wenn sie beruflich aufsteigen wollen; und selbst wenn sie sich anpassen, sind die Benachteiligungen, die sie erleben, gravierend.

Die Studie "Versteckte Diskriminierungen. Frauenspezifische Diskriminierungsprozesse in der betrieblichen Praxis am Beispiel von drei Betrieben im Bundesland Salzburg", die von Bundesministerin Johanna Dohnal in Auftrag gegeben und publiziert worden ist, hat, wie die Autorinnen Birgit Buchinger und Erika Pircher formulieren, "Verdecktes entdeckt und so Unsichtbares sichtbar gemacht".

Mit dem vorliegenden Handbuch soll der Schritt vom Erkennen zum Handeln unterstützt werden. Die Erkenntnisse und Analysen der Expertinnen sollen nicht nur die Betroffenen, sondern auch die InteressenvertreterInnen der ArbeitnehmerInnen sensibilisieren und zu gezielten Maßnahmen anregen.

Der Boden für die Beseitigung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen ist bereitet, jetzt müssen unterschiedene Maßnahmen zur Gleichstellung gesetzt werden.

Dr. Helga Konrad, Bundesministerin für Frauenangelegenheiten