

Eine Checkliste zum Ausbauen Leitfaden zur Betriebsratsarbeit und Reflexion im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit im Betriebsrat

Weil wir davon ausgehen,

dass gemeinsame Arbeit von Frauen und Männern mehr Perspektiven bietet ...

dass partnerschaftliche Zusammenarbeit motiviert und zufriedener macht ...

leitet auch uns Betriebsrätinnen und Betriebsräte der Diözese Linz der Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen unseren Handlungsfeldern.

Gleichstellung, wie sie im aktuellen Prozess verstanden wird, heißt nicht Gleichmacherei: Frauen wie Männer sollen gemäß ihren je persönlichen Talenten arbeiten. Gefördert werden sollen Eignungen und Neigungen, die persönlich und nicht geschlechtsspezifisch sind.

Bei Planungs- und Entscheidungsschritten wird beantwortet:

- **Wie sieht das Geschlechterverhältnis aus?**
- **Wie wirkt sich das geplante Vorhaben auf die Situation von Frauen bzw. Männern aus?**
- **Wie kann ein Beitrag zur Förderung der Gleichstellung geleistet werden?**

(in Anlehnung an Präambel und Equality Leitbild der diözesanen Ämtern und Einrichtungen zum Gleichstellungsprojekt der Katholischen Kirche in Oberösterreich 2003)

1. Interne Abläufe und Funktionen im Betriebsrat:

1.1. Kandidatur und Wahlverfahren:

- 1.1.1. Welches Image hat die Betriebsratsstätigkeit im Betrieb – bei den KollegInnen, bei den Führungskräften, bei der Leitung ...? Welches Image haben BetriebsrätInnen als Personen? Welche Einstellungen haben die MitarbeiterInnen zur Arbeit des Betriebsrates?
- 1.1.2. Was wird von Männern als „(un)attraktiv“ empfunden an der Betriebsratsarbeit, was von Frauen? Gibt es ein „männliches“ oder ein „weibliches“ Erscheinungsbild für BR-Arbeit im Betrieb? Warum? Was ist das (je-weils)?
- 1.1.3. Welche Kriterien in einem Anforderungsprofil gibt es für (künftige) Betriebsräte/-rätinnen? Gibt es eine Aufgabenbeschreibung für (künftige) Betriebsräte/-rätinnen?
- 1.1.4. Wie transparent ist das Vorschlagswesen? Wer redet mit wem?
- 1.1.5. Wer kann sich für Betriebsratsarbeit „autonom“ frei machen – wer braucht eine wohlwollende Duldung oder auch eine deutliche Zustimmung der/des Vorgesetzten? Wie sind die zeitlichen und sonstigen Spielräume verteilt? Wer bräuchte eine deutlichere Unterstützung, damit er/sie sich für eine Kandidatur entscheiden kann? Worin könnte die bestehen?
- 1.1.6. Was wissen die KollegInnen von der Betriebsratsarbeit(sweise), damit sie sich leichter entscheiden können für eine Kandidatur?
- 1.1.7. Wie kann aus den Motiven, in welcher Situation/mit welchen Gründen jemand für eine Kandidatur zu- bzw. absagt, abgeleitet werden, wie die Anwerbung neuer Betriebsräte/-rätinnen verbessert werden kann?

- 1.1.8. Gibt es Behinderten- und/oder Jugendvertrauensräte? Haben Frauen/Mädchen und Männer/Burschen unterschiedliche Chancen, in diese Funktionen gewählt zu werden – wenn ja, warum/warum nicht?
- 1.1.9. Inwieweit beeinflusst der Wahltermin und/oder –ort die Wahlbeteiligung (von Frauen und Männern)? Wie kann gesichert werden, dass alle ihr aktives Wahlrecht uneingeschränkt in Anspruch nehmen (können)?

1.2. Zusammensetzung der Wahllisten bzw. des BR-Gremiums:

- 1.2.1. Wer achtet auf die Zusammensetzung – nach möglichst ausgewogenen Kriterien?
 - aktive und passive Betriebsräte/-rätinnen
 - Männer und Frauen
 - alte und neue BR-Mitglieder
 - kurze/lange Betriebszugehörigkeit
 - Alter
 - Berufs-, Abteilungs-, Gehaltsgruppenzugehörigkeit
 - Vollzeit-/TeilzeitmitarbeiterInnen
 - KollegInnen mit/ohne regelmäßigen Betreuungspflichten
- 1.2.2. Bildet die (künftige) Zusammensetzung des Betriebsrates die Belegschaft ab? Wer kommt nach welchen Kriterien auf welche Plätze? Begünstigt/benachteiligt das Verfahren bestimmte MitarbeiterInnen-Gruppen?

1.3. Neukonstituierung des Betriebsrates:

- 1.3.1. Wer sorgt wie für Raum/Zeit, damit „Teambuilding“ gelingen kann (v.a. damit neue BetriebsrätInnen gut hineinwachsen können in die Arbeit)?
- 1.3.2. Wie wird die künftige Arbeitsweise festgelegt?

1.4. Aufgabenverteilung im BR-Gremium:

- 1.4.1. *Wie werden die Funktionen, Rollen und Aufgaben zwischen Frauen und Männern verteilt – die offiziellen und die informellen?*
Wie ist der Prozess gestaltet? Welche ungeschriebenen Gesetze gibt es dabei?
- 1.4.2. Wer wird nach welchen Kriterien in welche Gremien bzw. Arbeits- und Verhandlungsgruppen entsandt?
- 1.4.3. Wie transparent sind diese Verfahren? Wissen alle davon?
- 1.4.4. Welche Möglichkeiten gibt es, alternative Vorschläge einzubringen, Änderungen anzuregen? Welche Hürden gilt es dabei zu überwinden?

1.5. Informationsflüsse und Beschlüsse im Betriebsrat:

- 1.5.1. Wer kommt wie zu Informationen?
- 1.5.2. Wie finden Meinungsbildungsprozesse statt? Haben alle BR-Mitglieder die gleichen Möglichkeiten, daran teilzunehmen? Gibt es informelle und offizielle Kanäle? Können bestimmte Mitglieder diese besser nutzen und andere nicht? Woran liegt das?
- 1.5.3. Wie kommen Entscheidungen und Beschlüsse zustande?

1.6. Ressourcen:

- 1.6.1. Wie sind/werden für Betriebsratstätigkeiten zur Verfügung stehende Arbeitszeiten verteilt?
- 1.6.2. Können sich die einzelnen BR-Mitglieder leichter/schwerer „freischaufeln“? Wie kann dabei Unterstützung angeboten oder können Ressourcen anders verteilt werden? Wie geht das in kleinen Arbeitsbereichen, wo die andere Arbeit „liegen bleibt“ (weil es niemand mehr gibt, der sie übernehmen kann)?
- 1.6.3. Wer kriegt/nimmt (eine) (Teil-)Freistellung(en) gem. ArbVG § 117 in Anspruch? Warum (nicht)? Welche „ungeschriebene Gesetze“ spielen dabei eine Rolle?
- 1.6.4. Haben einzelne/alle Betriebsratsmitglieder finanzielle Nachteile, weil verschiedene Zuschläge/Zulagen wegfallen für die Zeiten der Betriebsratstätigkeit? Was hat das für Konsequenzen?
- 1.6.5. Wieviel und welchen Druck erleben einzelne Betriebsratsmitglieder von außen (z.B. Vorgesetzten), wenn sie Betriebsratsarbeit machen?
- 1.6.6. Wer kann von einschlägigen Weiterbildungsveranstaltungen für BetriebsrätInnen profitieren? Wer kann sie (aus welchen Gründen auch immer) nicht nutzen? Warum werden Bildungsfreistellungen im Sinn des ArbVG § 118 nicht in Anspruch genommen?
- 1.6.7. Wofür werden die Mittel des BR-Budgets verbraucht? Wem nützt was? Wer weiß über die Verteilung des vorhandenen Budgets Bescheid – wer nicht?

1.7. Arbeitsweise:

- 1.7.1. Wie oft trifft sich der Betriebsrat?
- 1.7.2. Wie werden Terminabsprachen getroffen?
- 1.7.3. Wie entsteht die Tagesordnung für die Sitzungen, wer ist zuständig, wie können die BR-Mitglieder mitgestalten?
- 1.7.4. Welche Zeit steht wem und wofür in den Betriebsratssitzungen zur Verfügung?
- 1.7.5. Gibt es wiederholte/regelmäßige „Entschuldigungen“ von einzelnen BR-Mitglieder? Wenn ja, welche Gründe werden dafür genannt?
- 1.7.6. Wie wird (Un)Pünktlichkeit und/oder „früher gehen müssen“ praktiziert – das auf wessen Kosten geht das? Welche (offiziellen/inoffiziellen) Vereinbarungen gibt es dazu und wie werden diese umgesetzt/eingefordert?
- 1.7.7. Wie wird mit Störungen umgegangen – wer stört/wer tut was? (z.B. bei Handyläuten?)
- 1.7.8. Sind die einzelnen Betriebsratsmitglieder mit der Arbeitsweise so unzufrieden, dass es deutliche/verbindliche Änderungen anzustreben sind? Welche sind das? Welche Möglichkeiten gibt es (nicht nur theoretisch), bei Unzufriedenheit die Arbeitsweise gemeinsam/individuell abzuändern?
- 1.7.9. Wie berücksichtigt die Sprache (in Wort und Schrift) Männer und Frauen, Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

2. Interessensvertretung im Auftrag der KollegInnen:

2.1. Inhalte und Schwerpunktsetzungen:

- 2.1.1. *Wie werden innerbetriebliche Themen zu Themen im Betriebsrat?*
Wie geht wer welchen Anliegen/Anfragen nach? Wieviel Zeit steht welchem Anliegen zur Verfügung?
- 2.1.2. Welche männerspezifischen und frauenspezifischen Anliegen gibt es?
- 2.1.3. Welches Gewicht haben Minderheiten-Anliegen in den Beratungen des Betriebsrates?
- 2.1.4. Wie kommt es zu einer tatsächlichen Umsetzung? Was begünstigt/behindert diese?
- 2.1.5. Wie viel Raum hat was in den Betriebsversammlungen?
- 2.1.6. Wie wird Meinungsbildung und Positionsfindung betrieben, sodass Geschlechtergerechtigkeit Berücksichtigung findet?
- 2.1.7. Wie wird vor Entscheidungsfindungsprozessen und Verhandlungen im Betriebsrat (in der Verhandlungsgruppe) geprüft, dass Frauen und Männer u.U. unterschiedlich von den Auswirkungen der angestrebten Maßnahmen oder Verhandlungsziele betroffen sind?
- 2.1.8. Welche Auswirkungen haben Einstufung und Einkommensentwicklung auf Männer und Frauen? Woraus ergeben sich Unterschiede? Wie kann durch welche Maßnahmen gegengesteuert werden?

2.2. Kommunikation zwischen Betriebsrat und Belegschaft:

- 2.2.1. Wie, wo, wann und wie lange sind die einzelnen Betriebsräte und Betriebsrätinnen für die KollegInnen erreichbar? Stellt das für manche eine Hürde dar?
- 2.2.2. Ist es Aufgabe des Betriebsrates die KollegInnen zu informieren oder Aufgabe der KollegInnen, sich (beim Betriebsrat) zu informieren? Wer profitiert davon (mehr)? Welche Kommunikationsformen fördern ein Besseres-voneinander-Wissen?
- 2.2.3. Wie kommunizieren die BetriebsrätInnen mit der Belegschaft? Sind manche von Kommunikation und Information ausgeschlossen? Warum?
- 2.2.4. Gibt es MitarbeiterInnen-Gruppen, die sich vom Betriebsrat nicht (mehr) vertreten fühlen? Wenn ja, welche sind das? Warum? Braucht es spezielle vertrauensbildende oder andere Maßnahmen? Welche?
- 2.2.5. Wie wird Kritik von KollegInnen dem Betriebsrat gegenüber geäußert? – offen-versteckt, beleidigend-sachlich... Gibt es dabei eine geschlechtsspezifische Komponente – wie kritisieren Männer Männer und Frauen Frauen und umgekehrt?
- 2.2.6. Wie agieren die (männlichen und weiblichen) KollegInnen im BR, wenn einzelne Betriebsrätinnen/-räte „unter Beschuss“ geraten?

2.3. Ressourcen:

- 2.3.1. Wofür stehen die Mittel des BR-Fonds zur Verfügung?
- 2.3.2. Wer nutzt sie – wer nicht? Woran könnte das liegen?

Zusammengestellt am 29.1.2004 von BetriebsrätInnen der Caritas Oberösterreich und der Diözese Linz: Anna Eder, CBP; Rosi Woisetschläger, DKF; Erwin Schauer, Padl; Petra Gstöttner-Hofer, PA; Beatrix Hofer, PB; Reinhard Gratzner, ZBR Diözese; Elfi Koblmüller, ZBR Diözese (Kontakt: 0676/8776/1208).