

## Ostdeutsche Betriebsräte und frauenrelevante Probleme betrieblicher Mitbestimmung - Möglichkeiten und Grenzen

Bieszcz-Kaiser, Antonina

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bieszcz-Kaiser, A. (1995). Ostdeutsche Betriebsräte und frauenrelevante Probleme betrieblicher Mitbestimmung - Möglichkeiten und Grenzen. In A. Bieszcz-Kaiser, R.-E. Lungwitz, & E. Preusche (Hrsg.), *Industrielle Beziehungen in Ost und West unter Veränderungsdruck* (S. 185-196). München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-413252>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

## Ostdeutsche Betriebsräte und frauenrelevante Probleme betrieblicher Mitbestimmung - Möglichkeiten und Grenzen<sup>1</sup>

*Antonina Bieszcz Kaiser*

Der sich vertiefende Transformationsprozeß in Ostdeutschland und der damit einhergehende Strukturzusammenbruch in der Wirtschaft brachte neben dem sich verändernden institutionellen und juristischen Rahmen tiefgreifende soziale Veränderungen mit sich, die auch die Stellung ganzer Personengruppen in ihrer bis dahin gewohnten Umwelt betrafen (Müller 1992, S. 161). Frühere Wertvorstellungen, Orientierungen und Handlungsmuster, das ganze System der sozialen Sicherheit (welches inzwischen zusammengebrochen ist) wurden zunehmend in Frage gestellt. Durch die höheren Arbeitslosenquoten, die „Abwicklung“ und die Zurückdrängung aus bisher erreichten beruflichen Positionen und zum Teil durch die Infragestellung ihrer Lebensentwürfe sind die Frauen in den neuen Bundesländern härter als der männliche Teil der ostdeutschen Bevölkerung betroffen. Die negativen Folgen des gesellschaftlichen Transformationsprozesses gehen somit stärker zu ihren Lasten.

Die Dynamik dieser Prozesse stellt die neu aufgebauten Interessenvertretungen der Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern vor verschiedenartige Probleme, die frauenspezifischen Probleme eingeschlossen.

<sup>1</sup>

Die Aussagen des Diskussionsbeitrages basieren auf den Ergebnissen eines abgeschlossenen Forschungsprojektes, das durch die Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde. Im Mittelpunkt der Untersuchungen standen Probleme der Arbeitspolitik und Interessenvertretung in Ostdeutschland unter dem Blickwinkel des Transfers und Neuaufbaus institutioneller Strukturen in Betrieb und Region. Den besonderen Schwerpunkt des wissenschaftlichen Interesses bildeten dabei Frauenprobleme im betrieblichen und gewerkschaftlichen Alltag. Auf der Grundlage zahlreicher Interviews und Expertengespräche mit Vertretern der betrieblichen Interessenvertretungen und des Managements in fünf Fallstudienbetrieben sowie der Gespräche mit Gewerkschafterinnen aus drei Einzelgewerkschaften (IG Metall, Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Handel/Banken/Versicherungen) und aus dem DGB-Kreisfrauenausschuß sowie auf der Grundlage von Dokumentenanalysen und Beobachtungsprotokollen gewerkschaftlicher Veranstaltungen entstand eine umfangreiche Studie, aus deren Inhalt hier nur ein Aspekt dargestellt werden soll.

Es war für die Autorin von Interesse, zu hinterfragen, inwieweit die Veränderungen der Lebensumstände von Frauen sich im Alltagshandeln der Betriebsräte widerspiegeln und/oder die innerbetriebliche Anpassung und Rationalisierung dementsprechend beeinflusst haben. Die Fragestellung der Untersuchungen richtete sich dabei auf eine Bestandsaufnahme hinsichtlich des Transfers und des Neuaufbaus betrieblicher Interessenvertretungsstrukturen und die Rolle der Frauen in diesem Prozeß: Unter welchen Bedingungen ist es zur Entstehung von Betriebsräten gekommen? Welche Rolle spielten Frauen in diesem Prozeß? Was hat sie bewogen, daran teilzunehmen? Inwieweit konnten die gewählten Betriebsrätinnen die Interessen von Frauen bzw. deren aktuelle Probleme in diesen Gremien thematisieren? - u.v.m.

Die Herausbildung und schrittweise Festigung der neuentstandenen betrieblichen Interessenvertretungsstrukturen der abhängig Beschäftigten in den untersuchten Betrieben<sup>2</sup> fand nicht ohne Beteiligung von Frauen statt. In allen fünf Betriebsräten sind Frauen präsent, in einigen sogar bis zu 50% oder 60% (besonders in frauendominierten Betrieben). Jedoch ist deren Präsenz in den Betriebsräten nicht Ausdruck einer generell großen Bereitschaft der Frauen, für diese Gremien zu kandidieren und in ihnen aktiv zu sein. Die gewählten Betriebsrätinnen gehören meist zur „ersten Generation“ der nach der Wende entstandenen Interessenvertretungen, d.h. bei späteren Betriebsratswahlen kandidierten andere Frauen kaum noch. Die ursprünglichen „Wende-Aktivitäten“ zahlreicher ostdeutscher Frauen ließen in den folgenden Jahren merklich nach.

Nach Einschätzung der gegenwärtig aktiven sowohl weiblichen als auch männlichen Betriebsräte sind die meisten Frauen eher zurückhaltend, überlassen zu gern die Repräsentanz ihrer Interessen den männlichen Vertretern mit dem Argument, daß ihre Doppelbelastung durch Arbeit und Familie ihnen die Freiräume für die gesellschaftlichen Aktivitäten einenge. Als weitere Argumente werden persönliche Gründe genannt, etwa in der Art: fehlendes Selbstvertrauen, Angst, öffentlich sprechen zu müssen, fehlende Argumentationsfähigkeit, kein Durchsetzungsvermögen usw. Es ist schwer zu beurteilen, inwieweit diese Vorbehalte tatsächlich bestehen oder nur vorgeschoben werden.

2

Zum Sample der untersuchten Betriebe gehören zwei Firmen aus dem Bereich der Automobilindustrie, ein Betrieb repräsentiert die Bekleidungsindustrie und einer die Textilindustrie. Der fünfte Betrieb, aus dem Einflußbereich der Gewerkschaft HBV, gehört zu einer Handelskette. Gemeinsam ist allen Betrieben, daß sie vormals als Kombinatbetriebe in der jeweiligen Branche fungierten und ihre Belegschaftsstärken im Jahr 1989/90 zwischen ca. 1000 und 2000 Beschäftigten variierten.

Die befragten Betriebsräte selbst sehen die Gründe für die überwiegend zurückhaltende Einstellung der Frauen zur Mitarbeit in den betrieblichen Interessenvertretungen u.a. in folgendem:

*„... politisches Desinteresse, Doppelbelastung durch Arbeit und Familie.“*

*„Es würde Freizeit kosten und Unannehmlichkeiten bringen.“*

*„Unsicherheit und Angst, Mißtrauen, Gleichgültigkeit. Viele Frauen sind überfordert durch die Vielfalt des Umdenkens und Umlernens, haben familiäre Probleme.“*

*„In der Resignation - kaum etwas bewegen zu können.“*

*„Mit der Wende wurden die Frauen sehr engagiert, aber bedingt durch ihren sehr hohen Anteil in der Verwaltung wurden sehr viele entlassen. Das führte zu Arbeitsplatzangst und dadurch zur Zurückhaltung in der Betriebsratsarbeit.“*

*„Die Frau in der ehemaligen DDR war gleichberechtigter als heute. Der Anteil der Frauen an den Arbeitslosen beweist, warum Frauen so zurückhaltend sind. Sie fühlen sich nicht anerkannt, minderwertig. Sehen Sie sich doch einmal die Zusammensetzung des Bundestages an!“*

Und noch ein Zitat, daß die vermuteten Gründe für die relativ gering ausgeprägte Bereitschaft der Frauen zur Mitarbeit im Betriebsrat quasi zusammenfaßt:

*„...Politikverdrossenheit, Verunsicherung für die Zukunft, Kinderfeindlichkeit. /.../ Seit der deutschen Einheit sind viele Frauen in eine wirtschaftliche, politische und moralische Abseitsposition gezwungen worden. Die im Betrieb arbeiten, haben deshalb erhöhte Existenzängste.“*

Ein Versuch, die wichtigsten Gründe für das fehlende Engagement der meisten Frauen zu systematisieren, führt zu der Schlußfolgerung, daß es für diesen Zustand mehrere Ursachen gibt, die sehr eng mit den Umgestaltungsprozessen und ihren Konsequenzen sowohl politischer, ökonomischer als auch sozio-kultureller Art in den neuen Bundesländern verknüpft sind.

Die Umstrukturierungsprozesse der ostdeutschen Wirtschaft und die damit verbundene Freisetzung von Arbeitskräften haben relativ schnell zu einem überproportionalen Anteil von Frauen an der Anzahl der Arbeitslosen geführt. Die

anfänglichen Hoffnungen vieler Frauen (zusätzlich noch genährt durch die Versprechungen westdeutscher Politiker über „*blühende Landschaften*“ in Ostdeutschland), daß ihre bisherige soziale Erfahrung mit einer kontinuierlichen Erwerbstätigkeit, verbunden mit ihrem relativ hohen Qualifikationsniveau ausreichen wird, um sich in dem neuen Gesellschaftssystem behaupten zu können, sind nicht für alle aufgegangen.

Die mit dem bisherigen Verlauf des Transformationsprozesses einhergehende reale Entwertung von Qualifikationen, meist negativen sozialen und beruflichen Erfahrungen vieler Frauen, die als Verlust von sozialen, geistigen und arbeitsrechtlichen Besitzständen reflektiert werden, führen bei den meisten von ihnen zu Resignation, Politikverdrossenheit und Frustration.

Die real erlebte geschlechtsspezifische Benachteiligung im gesellschaftlichen und betrieblichen Transformationsprozeß (hierbei besonders der überproportionale Abbau von Arbeitsplätzen vor allem in frauentypischen Berufen der Textilindustrie, sozialen Bereichen oder der Verwaltung) zeigt, daß die Umstrukturierung der ostdeutschen Volkswirtschaft zwar nach Effizienzkriterien erfolgt, regionale Besonderheiten und beschäftigungspolitische Erwägungen aber kaum berücksichtigt werden. Die befragten Betriebsräte sehen in der Tatsache, daß es den Institutionen der Interessenvertretung abhängig Beschäftigter bis jetzt nicht gelungen ist - und allein auch nicht gelingen kann - diese Tendenzen wenigstens zu verlangsamen, die Gründe dafür, daß viele Frauen ihnen eher abwartend gegenüberstehen und sich in die private Nische zurückziehen.

Und noch ein Moment erscheint hierbei als nicht unwesentlich:

Die Erfahrungen heute, daß die Strukturen einer Parteiendemokratie wie in der BRD, ähnlich wie unter den autoritär-zentralistischen Strukturen der DDR-Gesellschaft, eine wirkliche demokratische Teilnahme (Einbeziehung der Bürger in Entscheidungsfindungen) erschweren oder nicht ermöglichen, werden von den Erfahrungen begleitet, daß Entscheidungen nicht immer nach sachlogischen Erwägungen, sondern auch nach Macht- und Parteieninteressen getroffen werden. Nicht wenige ostdeutsche Bürger haben seit der Wende die Erfahrung gemacht, daß Engagement für Vernunftlösungen häufig erneut auf scheinbar unüberwindliche Barrieren trifft! Das hohe gesellschaftliche Engagement im Herbst 1989 kam zustande, weil die verkrusteten realsozialistischen Strukturen

aufbrechen, neue Strukturen noch nicht entstanden bzw. nicht verfestigt waren und somit Räume für eine demokratische Teilhabe existierten.

Die Diskontinuität und die ständige Suche nach realisierbaren Lösungen, die dem gegenwärtigen Transformationsprozeß eigen sind, bleiben auch auf der betrieblichen Ebene nicht ohne Auswirkungen. Im Hinblick auf die Betriebsratsarbeit wurde besonders deutlich, wie die gesamtwirtschaftliche und die konkrete betriebliche Situation ihre Ausrichtung beeinflusst. Obwohl die Betriebe des Samples unterschiedlichen Branchen angehören und dementsprechend unterschiedlichen Strukturveränderungen unterworfen waren, lassen sich dennoch viele Gemeinsamkeiten in den Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretungen feststellen, die allesamt ihren Ursprung in der Dynamik des sich vollziehenden Transformationsprozesses der ostdeutschen Wirtschaft haben.

In der ersten Etappe der Betriebsratsarbeit<sup>3</sup>, die bis zur Wirtschafts- und Währungsunion im Juli 1990 dauerte, standen vorwiegend Probleme der Demokratisierung des betrieblichen Lebens sowie der wirtschaftlichen und (teilweise) strukturellen Veränderungen im Mittelpunkt, die in die politischen Rahmenbedingungen der „Noch“-DDR eingebettet waren. Mit unterschiedlicher Intensität versuchten die neugewählten Betriebsräte bzw. die demokratisch bestätigten oder neugewählten gewerkschaftlichen Leitungen (BGL), Einfluß auf die innerbetrieblichen Machtverhältnisse auszuüben. In dieser Etappe standen die sozialen Belange der Belegschaften noch nicht zur Disposition und waren dementsprechend auch nicht vordergründig in der Betriebsratsarbeit.

Die mit der Einführung der Wirtschafts- und Währungsunion über Nacht veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Existenz, das „Ausgeliefertsein“ an die Konkurrenz des Weltmarktes mit allen damit verbundenen Konsequenzen haben für das Handeln der betrieblichen Interessenvertretungen qualitativ neue Bedingungen geschaffen. Das für alle Betriebe gemeinsame Problem, wie unter den neuen marktwirtschaftlichen Bedingungen das „eigene“ Unternehmen wettbewerbsfähig und rentabel zu machen sei, stellte in kürzester Zeit die Betriebsräte vor ein Aufgabenspektrum, das bis dahin nicht zu rahmen war.

<sup>3</sup> Auch in den von der Autorin untersuchten Betrieben lassen sich bestimmte Etappen betrieblicher Interessenvertretungsaktivitäten ausfindig machen, die für andere Branchen und Regionen schon beschrieben wurden (vgl. z.B. Ermischer/Preusche 1993).

In erster Linie wurde durch die Wirtschafts- und Währungsunion deutlich, daß sich die unter planwirtschaftlichen Bedingungen entstandenen Produktions- und Belegschaftsstrukturen der meisten Kombinati- bzw. Großbetriebe nicht an die marktwirtschaftlichen Erfordernisse anpassen lassen. Es zeigte sich, auch unter dem Einfluß der Politik der Treuhandanstalt, die auf schnelle Privatisierung bzw. Liquidation der Betriebe orientierte, daß mit der strukturellen Anpassung ein massenhafter Personalabbau verbunden war. Für die Betriebsräte, aber auch für das in dieser Phase noch überwiegend ostdeutsche Management bedeutete dies die - oft gemeinsame - Suche nach Lösungen für die daraus erwachsenden sozialen Probleme der Betroffenen. In diesem Prozeß vollzog sich zwangsläufig eine - anfangs noch nicht ausgeprägte - Polarisierung der Interessen beider Betriebsparteien. Für die Betriebsräte war die Bewältigung der Massenentlassungen eine Herausforderung, sie führte sie aber auch zum Erkennen der realen Handlungsmöglichkeiten im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes und ihrer Grenzen.

Die Betriebsräte trugen die ersten Entlassungswellen weitgehend mit.<sup>4</sup> Sie waren aber bemüht, die sich daraus für die zu entlassenden Arbeitnehmer ergebenden sozialen Konsequenzen durch die abgeschlossenen Sozialpläne und Vereinbarungen zum Interessenausgleich abzufedern. Die Sozialpläne und Vereinbarungen zum Interessenausgleich wurden nach oft heftigen Diskussionen mit den Geschäftsführungen, besonders hinsichtlich der Abfindungshöhe, abgeschlossen und durchgesetzt. Der Auswahl nach sozialen Kriterien wurde seitens der Betriebsräte große Bedeutung beigemessen, obwohl deren Einhaltung nicht immer möglich war. Die Betriebsräte verwiesen in diesem Zusammenhang in den Gesprächen besonders auf nicht verhinderbare Kündigungen behinderter Arbeitnehmer bzw. alleinstehender oder alleinerziehender Frauen, deren Arbeitsplätze infolge der innerbetrieblichen strukturellen Veränderungen wegrationalisiert wurden. Die befragten Betriebsräte verschwiegen dabei nicht ihre emotionale Betroffenheit.

Die Untersuchungen haben gezeigt, daß Frauenprobleme „an sich“ in der Arbeit der Betriebsräte nicht gesondert thematisiert wurden. Auch in den frauendominierten Unternehmen wurden die innerbetrieblichen Probleme fast „geschlechtsneutral“ behandelt, d.h. sowohl bei Kündigungen als auch bei

4

Auch in anderen Untersuchungen wurden diesen Tatsachen bestätigt (vgl. Ermischer/Preusche 1993; Kädler/Kottwitz 1994).

verschiedenen Betriebsvereinbarungen wurden Frauen wie Männer gleich behandelt.<sup>5</sup>

Von allen Betriebsräten wurde die Problematik der Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Umstrukturierung ihrer Unternehmen als wichtig, aber auch sehr schwierig eingeschätzt. Die BetriebsrätInnen verwiesen auf das Problem im Zusammenhang mit den Massenentlassungen in ihren Betrieben. Es kam öfter vor, daß trotz der erarbeiteten sozialen Kriterien mehr Frauen als Männer entlassen wurden. Das verbanden die Betriebsräte aber nicht explizit mit frauendiskriminierenden Maßnahmen, sondern mit den betrieblichen Gegebenheiten und Erfordernissen, die zur Rationalisierung der durch die Frauen besetzten Arbeitsplätze führten (sie waren vorwiegend aus technisch-technologischen Gründen abgebaut worden).

In den Interviews wurde ein Moment besonders hervorgehoben: Bei allen Personalentscheidungen, die zu treffen sind, sollten sowohl bei Frauen als auch bei Männern folgende Kriterien zugrunde gelegt werden: Qualifikation, individuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten jeder einzelnen Arbeitnehmerin bzw. jedes einzelnen Arbeitnehmers, die ihnen die Ausübung des konkreten Berufes ermöglichen. Nicht das Geschlecht an sich, sondern die persönliche Eignung für eine bestimmte berufliche Position sei - so die Meinung der befragten Betriebsräte - das wichtigste.

Der „Schnellkurs“ im Abwicklungsverfahren stellte die Betriebsräte vor Aufgaben, die es ihnen oft unmöglich machten, ihre sozialen Denkweisen und Einstellungen zu realisieren. Objektiv bedingte Grenzen der realen Handlungsmöglichkeiten wurden durch die Dynamik und die Resultate des Transformationsprozesses sowie durch strukturelle Anpassungsschwierigkeiten auf betrieblicher Ebene abgesteckt. Im Verlauf dieses Prozesses wurden massenhaft Arbeitsplätze gerade in Bereichen abgebaut, in denen vorwiegend

---

5

In den Interviews wurde von der Autorin die Frage nach den Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher Frauenpolitik gestellt. Aus der Perspektive der erhaltenen Antworten ist festzustellen, daß es keine gravierenden Unterschiede zwischen den Einschätzungen der weiblichen und männlichen Betriebsräte gab. Die Betriebsräte wurden durch die Fragestellung erstmalig „gezwungen“, über die Probleme einer betrieblichen Frauenpolitik laut nachzudenken. Dem außenstehenden Beobachter zeigte sich, daß die gesonderte Behandlung von Fraueninteressen und -problemen im Betrieb bis jetzt nicht praktiziert und auch nicht als Notwendigkeit gesehen worden war. Vielmehr verstehen Betriebsräte die Fraueninteressen als einen Teil der Interessen aller in ihren Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer.



Frauen beschäftigt waren (z.B. betriebliche soziale Einrichtungen, Verwaltung oder sogenannte Hilfsbereiche).

Kritisch vermerkten die Betriebsräte, daß die betroffenen Frauen eigentlich ohne größeren Widerstand ausgesprochene Kündigungen hinnahmen (es gab in den untersuchten Betrieben kaum Kündigungsklagen). Sehr oft kam es vor, daß entgegen den Hinweisen der Betriebsräte, Frauen Aufhebungsverträge unterschrieben, die ihnen seitens der Geschäftsführungen in individuellen Gesprächen vorgeschlagen wurden (als Begründung ihrer Entscheidung führten die betroffenen Frauen die dafür erhaltene Abfindung an).

Die realen Chancen einer bewußt realisierten betrieblichen Frauenpolitik - verstanden als Schaffung von Bedingungen für die sowohl qualifikatorischen und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen als auch für die Realisierung ihrer sozialen Interessen im Betrieb selbst - sind z.Zt. nach Einschätzung der Betriebsräte wegen der wirtschaftlichen Situation objektiv begrenzt. Dennoch schätzten die Betriebsräte ein, daß es ihnen zumindest punktuell gelungen sei, mittels der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen eine Reihe spezifischer Fraueninteressen in der gegenwärtig machbaren Art und Weise in ihren Betrieben zu verwirklichen. Besonders in den frauendominierten Unternehmen wurde eine Reihe von betrieblichen Vereinbarungen abgeschlossen, die allesamt eindeutig in Richtung einer Erleichterung der Vereinbarkeit von Mutterschaft und Erwerbstätigkeit zielten, z.B.:

- Regelung der Arbeitszeit in Form von Gleitzeit und Teilzeitbeschäftigung,
- Einrichtung einer Normalschichtabteilung für alleinerziehende Mütter oder Frauen, deren Männer im Schichtsystem beschäftigt sind,
- Organisierung eines Werksverkehrs für Frauen, die außerhalb des Betriebsstandortes wohnen und jeden Tag bis zu 40 km Arbeitsweg bewältigen müssen,
- innerbetriebliche medizinische Betreuung,
- Regelungen, die Fragen der Überstunden von Frauen klären.

Die gegenwärtig schwierige wirtschaftliche Situation der meisten ostdeutschen Betriebe setzt betrieblicher Frauenpolitik eindeutig abgesteckte Grenzen, was

besonders bei dem Problem der Ausarbeitung und Durchsetzung der betrieblichen Frauenförderungspläne deutlich wird.

Betriebliche Frauenförderung - dieses Thema rief kontroverse Diskussionen hervor. In den Interviews zeigte sich die ambivalente Haltung der Betriebsräte gegenüber den von den Gewerkschaften propagierten Frauenförderplänen besonders deutlich. Weder strikte Ablehnung noch uneingeschränkte Zustimmung zu diesen ist aus den Äußerungen ablesbar.<sup>6</sup>

In der ehemaligen DDR waren die Frauenförderpläne ein Pflichtbestandteil der Betriebskollektivverträge, die zwischen Betriebsdirektoren und Gewerkschaft abgeschlossen wurden. Sie waren vor allem gedacht als Instrument für die Förderung der Frauenqualifizierung und des beruflichen Aufstiegs auf der betrieblichen Ebene. Die Betriebe waren verpflichtet, die Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit von Frauen, die Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen durchliefen, so zu gestalten, daß es ihnen möglich war, die berufliche Ausbildung mit familiären Verpflichtungen zu verbinden. Die sozialpolitischen Maßnahmen des Staates schufen dabei die notwendigen Rahmenbedingungen.

Nach der Wende wurden die Betriebsräte mit einer neuen Situation konfrontiert. Die durch die Gewerkschaften propagierten Frauenförderungspläne besitzen keinen verbindlichen Charakter für das Management und sind weitgehend von einem beiderseitigen Arrangement der betrieblichen Akteure abhängig. Die inhaltlichen Schwerpunkte der propagierten Förderungspläne, u.a. Erstausbildung, Weiterbildungsmöglichkeiten, Aufstiegsförderung von Frauen in Betrieben, Sicherung der Arbeitsplätze durch Übernahme nach der Ausbildung, familienfreundliche Arbeitszeiten u.v.m., ähneln oft den ehemaligen DDR-Plänen, aber ihre Verbindlichkeit ist von vielen Einflußfaktoren abhängig (z.B. von der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens oder der Einstellung des Managements usw.). Für die Betriebsräte mit ihrer DDR-Vergangenheit erscheinen sie aber als eine „Wiederholung“ dessen, was man vorher oft kritisiert hat.

---

6

Auf der Ebene des betrieblichen Managements wurden diese Förderpläne weit mehr mit Skepsis betrachtet und vorwiegend aus der Sicht der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation der Unternehmen beurteilt. Die zum Teil negativen Erfahrungen mit Frauenförderplänen unter realsozialistischen Bedingungen klangen dabei an.

Besonders bei den weiblichen Betriebsräten war eine zwiespältige Einstellung zum Problem „*Frauenförderungspläne*“ festzustellen. Die kritische Einschätzung ihrer Wertigkeit und ihrer Bedeutung für die Frauen korrespondierte mit den Positionen der BetriebsrätInnen zur Frage der Gleichberechtigung.<sup>7</sup> Nach ihrer Meinung waren die Frauenförderprogramme in der DDR einerseits für viele Frauen notwendig und nützlich, wenn dahinter deren persönliches Engagement und das eigene Wollen standen, andererseits aber existierten sie oft nur auf dem Papier oder wurden unter Druck umgesetzt, was dem Ansehen der Frauen, die solche Fördermaßnahmen in Anspruch nahmen, eher geschadet habe.

Zwei Momente erschienen den Betriebsrätinnen aufgrund der in der DDR gemachten Erfahrungen besonders wichtig: die Freiwilligkeit von Frauenfördermaßnahmen und deren Realisierbarkeit.

In keinem der untersuchten Betriebe existierte zum Zeitpunkt der Untersuchung ein betrieblicher Frauenförderungsplan, noch nicht einmal in Ansätzen. Die Betriebsräte waren jedoch der Meinung, daß viele Momente der betrieblichen Wirklichkeit, besonders auf dem Gebiet der Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen, die seitens des Managements im Zusammenhang mit der Umstrukturierung der Betriebe in Gang gesetzt wurden, durchaus Förderelemente auch den Frauen gegenüber aufweisen. Vielen erschien dies in der gegenwärtigen betrieblichen Situation mit ihren begrenzten finanziellen Möglichkeiten als das Machbare für die dort beschäftigten Frauen.

Man kann nicht unbedingt einen kausalen Zusammenhang zwischen dem Fehlen betrieblicher Frauenförderprogramme und deren kritischer Bewertung seitens der BetriebsrätInnen feststellen. Es ist aber zu vermuten, daß individuelle Einstellungen und Orientierungen durchaus die gegenwärtige Betriebsratsarbeit insoweit beeinflussen, als der notwendige Druck auf die Geschäftsführungen, frauenfördernde Betriebsvereinbarungen abzuschließen, viel zu schwach ausfällt oder gänzlich fehlt. Angesichts der eher mit Skepsis betrachteten Notwendigkeit

7

Bei der Suche nach Antworten auf die Frage, wie es wirklich um die Gleichstellungspolitik der DDR bestellt war, überwog bei den meisten Betriebsrätinnen eine kritische Einschätzung. Sie wurde besonders aus der Sicht der gegenwärtigen individuellen und kollektiven Erfahrungen mit den gesellschaftlichen Folgen des Transformationsprozesses getroffen. Zu den realen Fortschritten in der gesellschaftlichen Gleichstellung der Frauen in der DDR zählten die Gesprächspartnerinnen z.B. die Selbstverständlichkeit der Erwerbstätigkeit und die damit verbundene relative ökonomische Eigenständigkeit der Frauen, die ihnen ermöglichte, ihre Lebensplanung unabhängig von Männern zu gestalten. Dem wurden jene Momente entgegengehalten, die Ungleichheiten außerhalb der Erwerbssphäre verkörperten.

einer Frauenförderung seitens des Managements ist zu befürchten, daß selbst bescheidene, gegenwärtig realisierbare Maßnahmen zur Unterstützung von weiblichen Beschäftigten in den Betrieben nicht umgesetzt werden und die positiven Erfahrungen auf diesem Gebiet in der Vergangenheit zunehmend in Vergessenheit geraten.

Kontinuitäten und Brüche in den Orientierungen, Leitbildern und Handlungsmustern von Frauen in den neuen Bundesländern (aber nicht nur von Frauen) korrespondieren und kontrastieren auf unterschiedliche Weise mit den weitreichenden Veränderungen sowohl des weiblichen als auch des männlichen Lebenszusammenhangs seit der Wende. Die betriebliche Ebene erwies sich nach der Wende als jener Brennpunkt, in dem sich traditionell bewährte Orientierungen, Erfahrungen und Handlungsstrategien mit neuen Ereignissen und Anpassungszwängen treffen. Im Falle der betrieblichen Frauenpolitik, ihrer Möglichkeiten und Grenzen traten diese widersprüchlichen Entwicklungen besonders deutlich zutage. Einerseits wurde die betriebliche Frauenpolitik durch den strukturellen Wandel der Betriebe beeinflusst und insoweit schon begrenzt, andererseits wurde sie durch Wandlungen und Kontinuitäten in den psychischen Dispositionen, individuellen und gruppenmäßigen sozialen Identifikationen der Akteure mit der DDR-Vergangenheit beeinflusst.

#### Literatur

Ermischer, I.; Preusche, E. (1994): Industrielle Beziehungen in ostdeutschen Industriebetrieben im Transformationsprozeß (Preprint), WISOC e.V., Informationsblatt Nr. 23

Ermischer, I.; Preusche, E. (1993): Betriebsräte zwischen Mitbestimmung und „Abwicklungs“-Komanagement. In: Schmidt, R.(Hrsg.): Zwischenbilanz. Analysen zum Transformationsprozeß der ostdeutschen Industrie, Berlin

Kädtler, J.; Kottwitz, G.: Durch Kooperation zum Gegensatz von Kapital und Arbeit?. In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, Jg. 1, Heft 1, 1994, S. 13-37

Kieselbach, Th.; Voigt, D (Hrsg.) (1992): Systembruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR, Weinheim

Müller, G. (1992): Sozialisation und Identität von Frauen in der DDR - Voraussetzungen für die Bewältigung von Arbeitslosigkeit. In: Kieselbach, Th. u.a., a.a.O.