

OFFENSIVE FRAUEN



FRAUEN IM BÜRO

Wie wir sie als engagierte Mitglieder gewinnen





HINWEISE ZUR VERWENDUNG DIESER BROSCHÜRE

Liebe Kollegin, lieber Kollege,
wir freuen uns, dass die Broschüre „Frauen im Büro“ dein Interesse geweckt hat. Wir bieten dir in dieser Broschüre Formate an, um den Kontakt zu den Frauen im Büro zu gestalten.

Zeit ist knapp, für jeden und jede von uns. Deshalb an dieser Stelle einige Anmerkungen zur Verwendung dieser Broschüre.

Wir empfehlen das Lesen der Einleitung, weil hier ein Überblick über die Broschüre und deren Inhalte gegeben wird. Du erhältst einen Gesamteindruck dieser Broschüre mit den entsprechenden Handlungsempfehlungen. Der Gesamtzusammenhang kommt darin gut zum Ausdruck.

Die Broschüre ist so aufgebaut, dass du mit jedem Kapitel einsteigen kannst. Du interessierst dich für Talk Time, dann lese das Kapitel über Talk Time. Du möchtest mehr zur Arbeitsplatzbegehung wissen, dann beginne mit diesem Kapitel. Jedes Kapitel kann für sich gelesen und genutzt werden. Die einzelnen Themen suchst du nach deinen Zielen im Betrieb aus.

Viel Spaß mit der Broschüre.
Dein Team „Offensive Frauen“

MATERIAL ZUR BESTELLUNG IM IG BCE-SHOP

- 1) Tool-Box Offensive Frauen
- 2) Aktions-Set Frauen im Büro
- 3) Gimmicks zur Gestaltung von Talk Time

MATERIAL ALS DOWNLOAD

www.igbce.de/offensive-frauen-materialien/114438

- 1) Broschüre „Frauen im Büro“
- 2) Talk Time – Infoblatt
- 3) Analyse der Arbeits- und Lebenswirklichkeit von Frauen im Büro
- 4) Referentinnenpool „Talk Time“
- 5) Zahlreiche Vorlagen

INHALTSVERZEICHNIS

1. VORWORT
2. EINLEITUNG
3. DIE FRAU IM BÜRO – WIE SIE TICKT
4. DER ERSTE SCHRITT: RESSOURCEN PLANEN
5. DER ZWEITE SCHRITT: THEMA FINDEN
6. DER DRITTE SCHRITT: DIE UMSETZUNG
7. RAN AN DIE FRAU – TALK TIME
8. RAN AN DIE FRAU – 5-MINUTEN-KURZINFO
9. RAN AN DIE FRAU – ARBEITSPLATZBEGEHUNG
10. RAN AN DIE FRAU – WERBEGESPRÄCHE
11. TALK TIME ZUM THEMA „ARBEITSINTENSITÄT“
12. SCHLUSSAKKORDE
13. ANSPRECHPARTNERIN

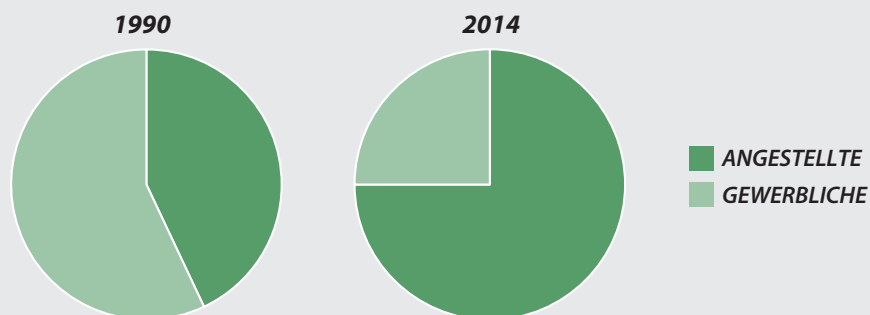
VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Anteil der Beschäftigten im Angestelltenbereich steigt kontinuierlich an. Waren 1990 noch 43 % aller Beschäftigten Angestellte, sind es 2014 schon ca. 75 %.¹ Die Frauen sind in diesen Beschäftigtenverhältnissen bundesweit zu 55 % vertreten.² Diese Zahlen lassen sich, wenn auch nicht so deutlich ausgeprägt, auch auf die chemische Industrie übertragen.³ Die generelle Zunahme des Anteils der Angestellten hat im Wesentlichen zwei Gründe:

- 1) die Anzahl der Beschäftigten im Angestelltenbereich hat zugenommen, während gleichzeitig
- 2) die Anzahl der Beschäftigten im gewerblichen Bereich abgenommen hat.

VERHÄLTNIS ANGESTELLTE UND GEWERBLICHE



Diese Zahlen waren für uns Grund genug die Offensive Frauen zu starten. Unser Ziel war, mehr über die Arbeits- und Lebenssituationen von Frauen im Labor, im Büro und in der Produktion zu erfahren und daraus zielgruppengenaue Anspracheinstrumente zu entwickeln.

Uns interessierte, wie wir diese Kolleginnen für uns begeistern und sie für ein Engagement und eine Mitgliedschaft in der IG BCE gewinnen können.

Außerdem geht es uns auch darum, mehr Frauen in die betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen zu bekommen und sie schließlich für eine verantwortungsvolle Aufgabe im Betriebsrat zu gewinnen. Dabei verlieren wir unser Ziel, mehr Frauen in Führungspositionen in Betriebsrats- und gewerkschaftlichen Gremien zu bringen, nicht aus den Augen. Dazu haben wir uns schon weit vor einer gesetzlichen Regelung deutlich positioniert und mit unterschiedlichsten Maßnahmen bereits gute Fortschritte erzielt. Mit der Offensive Frauen gezielt Frauen zu fördern, ist Teil unseres politischen Selbstverständnisses.

Mit dieser Broschüre bieten wir Betriebsrät(inn)en und Vertrauensleuten verschiedene Instrumente, um mit den Frauen aktiv ins Gespräch zu kommen. Die Veröffentlichung ist so aufgebaut, dass Schritt für Schritt vorgegangen werden kann. Daneben werden unterschiedliche Methoden beschrieben und deren jeweilige Vorteile aufgezeigt. Sie bietet somit eine gute Orientierung und eine Entscheidungshilfe, welche Vorgehensweise vor Ort – im eigenen Betrieb – die richtige ist.

Wir wünschen euch viel Spaß und vor allem viel Erfolg bei der Anwendung der Instrumente und freuen uns über zahlreiche Rückmeldungen.



Edeltraud Glänzer
Stellvertretende Vorsitzende



Petra Reinbold-Knape
Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes

¹ Vgl. Mikrozensus Deutschland, Erwerbstätige Deutschland, Jahre, Stellung im Beruf, Datenabfrage vom 29.07.2015.

² Ebd.

³ Vgl. IAQ-Report 06/2014.



EINLEITUNG

In dieser Broschüre geben wir dir Konzepte zur Ansprache von Frauen im Büro an die Hand, die bereits betrieblich erprobt sind. Entstanden sind diese Konzepte im Rahmen der „Offensive Frauen“. Ziel ist die Anhebung des Frauenanteils unter den IG-BCE-Mitgliedern. Diese Konzepte funktionieren, wenn eine entscheidende Voraussetzung eingehalten wird: Eine Person, die Interesse an offenen Prozessen und Menschen hat und die über ein wenig Durchhaltevermögen verfügt.

Eine kollektive Erfahrung von Betriebsräten und Vertrauensleuten ist die eher reservierte Haltung von Frauen im Büro, wenn sie nach Problemen, bestimmten Themen oder nach der Mitgliedschaft bei der IG BCE gefragt werden. Dies wird von uns oftmals als Ablehnung wahrgenommen. In der Tat hat etwa die Hälfte der Beschäftigten im Büro eine distanzierte Haltung gegenüber der IG BCE.⁴ Das bedeutet aber im Umkehrschluss, die Hälfte ist nicht abweisend oder ablehnend eingestellt. Aus der Befragung über die Arbeits- und Lebenswirklichkeit der Frauen im Büro wissen wir:

1. Die Frauen wissen überwiegend nicht, welche Aufgaben ein Betriebsrat und die IG BCE übernehmen.
2. Die Frauen im Büro lösen ihre Probleme selbst, ihnen kommt erst gar nicht der Gedanke, einen Betriebsrat oder die IG BCE einzubeziehen.

⁴ DGB-Index Gute Arbeit aus dem Jahr 2011.

Die Frauen sind folglich nicht ablehnend eingestellt, ihre Haltung beruht vielmehr auf Unwissenheit und Nicht-Erforderlichkeit. „Den Betriebsrat habe ich noch nicht in Anspruch genommen. Das ist noch nicht vorgekommen, dass ich ein Problem nicht selbst lösen könnte“,⁵ sagt eine Interviewpartnerin hierzu. Andere sehen „Mobbing“ und „Sexuelle Belästigung“ als die Themen an, um die sich ein Betriebsrat kümmern sollte, andere Themen hingegen nicht.

Unsere eigene Wahrnehmung hinsichtlich der Bedeutung der Betriebsräte und der IG BCE deckt sich nicht mit der Wahrnehmung der Frauen im Büro. In ihrer Arbeits- und Lebenswirklichkeit haben wir eine geringe Bedeutung. Bevor wir inhaltliche Anforderungen an sie richten, müssen wir deshalb zunächst ein Vertrauensverhältnis aufbauen. Jede Interessenvertretung trifft hierzu eine bewusste Entscheidung: Ich vertrete die Frauen im Büro.

Dazu ist ein aktives Zugehen auf die Frauen erforderlich – sie kommen nicht von selbst! Der Ausspruch „wenn sie nicht kommen, dann haben sie kein Problem“ gilt an dieser Stelle nicht.

Frauen im Büro sind überwiegend Selbstlöserinnen, die Herausforderungen im Job im Einvernehmen mit dem Vorgesetzten lösen. Sie sehen es als nicht notwendig an, sich durch einen Betriebsrat oder die IG BCE vertreten zu lassen. Ihnen fehlt 1) oftmals der Blick dafür, dass ihre Herausforderungen sie nicht alleine betreffen, sondern auch andere Frauen im Büro damit konfrontiert sind und 2) kennen sie seltener die Erfahrung, dass gemeinsam bessere Lösungen erwirkt werden können als alleine. 3) Schließlich empfinden sie – zumindest in Teilen – die Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat als Loyalitätsverstoß gegenüber dem Vorgesetzten. So sagt eine Interviewpartnerin, sie habe „Angst, dass das Verhältnis zum Vorgesetzten gestört ist, wenn [sie] zum Betriebsrat [geht].“

Wir schaffen also nach Möglichkeit Räume, in denen sich die Frauen im Büro austauschen, Herausforderungen definieren und Lösungen erarbeiten können. Dabei orientieren wir uns an dem, was diesen Frauen auf der Arbeit und im Leben wichtig ist.

Wenn sie die Erfahrung machen, dass sie nicht alleine mit ihren Herausforderungen sind, dass sie ernst genommen werden und im besten Sinne ihre Arbeitswirklichkeit verändert wird, wird sich ihre Haltung gegenüber dem Betriebsrat und der IG BCE verändern.

⁵ Direkte Zitate stammen aus der Analyse der Arbeits- und Lebenswirklichkeit der Frauen im Büro, erhoben im Jahr 2011 im Rahmen des Projekts „Kaufrauen für die IG BCE gewinnen“ des Landesbezirks Rheinland-Pfalz/ Saarland.

In der folgenden Broschüre stellen wir alternative Beteiligungskonzepte vor, die zum Ziel haben, die Arbeits- und Lebenswirklichkeit der Frauen im Büro zu verbessern.⁶ Hierzu schlagen wir ein stufenweises Vorgehen vor, das wir in der vorliegenden Broschüre abbilden.



1) THEMA FINDEN:

Am Anfang gilt es, ein Thema zu finden, das die Frauen im Büro bewegt. Wir wecken ihr Interesse, wenn wir an Themen anschließen, die ihnen wichtig sind.⁷ Eine Auswahl möglicher Themen bietet die bereits erwähnte Analyse der Arbeits- und Lebenswirklichkeit der Frauen im Büro.⁸



2) TALK TIME IG-BCE-VERANSTALTUNG:

Im Weiteren bieten wir die „Talk Time“ an, eine konzentrierte Kurzveranstaltung in der Mittagspause, die sowohl einen inhaltlichen Input als auch die Möglichkeit zum Austausch bietet. Die inhaltliche Ausrichtung von „Talk Time“ richtet sich nach dem Thema, das du vorher ausgesucht hast. Die IG BCE und der Betriebsrat haben so die Möglichkeit, sich als kompetente Ansprechpartner(in) zu präsentieren. Die „Talk Time“ trägt den Charakter eines Events. Neben den Inhalten ist es wichtig, dass sich die Frauen im Büro wohlfühlen und mit einem positiven Erlebnis an den Arbeitsplatz zurückkehren. Veranstalterin ist die IG BCE, entweder der Bezirk direkt oder die Vertrauensleute im Betrieb.



3) 5-MINUTEN KURZINFO:

Der Betriebsrat oder die Vertrauensleute informieren die Frauen regelmäßig mittels einer „5-Minuten-Kurzinformation“. Diese ist analog zu den „5-Minuten-Sicherheitsunterweisungen“ zu gestalten. Ihr könnt hier eure Pläne darstellen, eine Stellungnahme abgeben oder auf künftige Maßnahmen aufmerksam machen, beispielsweise den Besuch der Frauen an ihrem Arbeitsplatz.

⁶ Weitere Veröffentlichung aus der „Offensive Frauen“, „Frauen im Labor“ und „Frauen in der Produktion“. Diese sind im Mitgliederbereich der IG-BCE-Internetseite abrufbar: <http://www.igbce-blogs.de/zielgruppenprojekte/?s=werkzeuge>.

⁷ Um Themen zu identifizieren, eignen sich die Instrumente der Zielgruppenarbeit. Sie sind online verfügbar unter <http://www.igbce-blogs.de/zielgruppenprojekte/?s=werkzeuge>.

⁸ Siehe Fußnote 5.



4) ARBEITSPLATZBEGEHUNG:

Dann besucht ihr die Frauen an ihren Arbeitsplätzen und bietet ein Gespräch an, idealerweise zum von euch ausgewählten Thema. Die Arbeitsplatzbegehung ist neben der „Talk Time“ das wichtigste Instrument, um Vertrauen als Basis für eine beteiligungsorientierte Betriebsratsarbeit zu schaffen. Ziel dabei ist es, mit jeder Frau im Büro einmal im Monat zu sprechen. Damit dies gelingt ist es nötig, Regeln aufzustellen, die jeder Frau im Büro bekannt gegeben werden, beispielsweise bezüglich der Dauer eines Gesprächs. Eure Aufgabe ist es, auf die Einhaltung der Regeln zu achten. So sind die Arbeitsplatzbegehungen zeitlich zu bewältigen. Für tiefer gehende Gespräche kann noch immer ein Termin im Betriebsratsbüro oder im Bezirk vereinbart werden.



5) WERBEGESPRÄCHE:

Wenn wir Zeit und Ressourcen investieren, wollen wir von den Frauen im Büro irgendwann damit belohnt werden, dass sie in die IG BCE eintreten. Das tun die Frauen nicht von selbst. Es gibt nur eine Variable, die über den Werbeerfolg eines erfolgreichen Werbers oder einer erfolgreichen Werberin entscheidet: die Anzahl der Gesprächskontakte.⁹ Deshalb vereinbarst du am besten zweimal im Jahr mit den Frauen Gespräche, um sie für eine Mitgliedschaft in der IG BCE zu gewinnen. Für diese Gespräche nimmst du dir mehr Zeit und führst sie an einem ruhigen Ort.



6) ZEITPLANUNG:

„Mir fehlt die Zeit für so was!“, denkst du und würdest am liebsten diese Broschüre zuschlagen und im Regal verstauben lassen. Natürlich ist Zeit ein wichtiger Faktor! Nach der Entscheidung, die Frauen im Büro zu vertreten, steht deshalb zwangsläufig die Entscheidung an, wie viele Ressourcen du dafür zur Verfügung stellen kannst. Fehlt dir die Zeit, dann gib diese Broschüre an jemand anderen weiter. Oder du setzt Schwerpunkte in deiner Arbeit und schaffst dir Zeitpuffer. Im ersten Schritt reichen zwei Stunden in der Woche, um dieses Konzept umzusetzen.

⁹ Vgl. Katharina Oerder, Die Bedeutung von Motivation und Politischen Fertigkeiten von ehrenamtlichen RecruiterInnen in Mitgliederorganisationen, Dissertation. Bonn: Universitätsbibliothek, 2015.

Als Download erhältlich unter: <http://hss.ulb.uni-bonn.de/2015/4095/4095.htm>.



DIE FRAU IM BÜRO – WIE SIE TICKT

Gemeint sind die Frauen, die eine Bürotätigkeit ausüben und die dazu nötigen Fertigkeiten und Kenntnisse üblicherweise in einer dualen Ausbildung erworben haben. Akademikerinnen und Hochqualifizierte ticken tatsächlich anders, besonders deutlich wird das in den Bereichen der beruflichen Fortentwicklung und der Karriereplanung. Die folgende Beschreibung stellt eine Typisierung dar. Mit einer relativen Häufigkeit trifft man diesen Typ Frau im Büro an. Lass dich davon leiten bezüglich der Themen und Formate, die du den Frauen im Büro anbietest. Lass dich nicht dazu verleiten, dies auf den Umgang mit den Frauen anzuwenden. Bleibe offen für die Persönlichkeiten, die dir begegnen.

DER ERSTE SCHRITT – RESSOURCEN PLANEN

Die Frauen im Büro nehmen die Tätigkeit des Betriebsrates und der IG BCE überwiegend nicht wahr. In ihrem Arbeitsalltag spielen beide eine geringe Rolle und sie sind nicht die erste Adresse bei Fragen und Herausforderungen. „Außer zur Wahl und bei Tarifverhandlungen sieht man die nicht“, sagt eine Frau im Interview. Das steht im Gegensatz zum Selbstbild der Betriebsräte, die die Belegschaft – und damit auch die Frauen im Büro – regelmäßig informieren und sich als Berater anbieten.

Als Themen, mit denen sich die Frauen im Büro an den Betriebsrat wenden würden, haben sie „Sexuelle Belästigung“ und „Mobbing“ genannt. Über weitere Aufgaben des Betriebsrates besteht weitestgehend Unkenntnis.

Die Frage, ob der Betriebsrat Kontakt zu ihnen aufgenommen hat, haben die Frauen im Büro überwiegend verneint. Das Verteilen von Flyern am Arbeitsplatz und die Einladung zur Betriebsversammlung werden von ihnen nicht als Kontaktaufnahme wahrgenommen. Der persönliche Aspekt fehlt ihnen dabei.

Dieser Gegensatz wird überbrückt, indem Angebote des Betriebsrates und der Vertrauensleute vor Ort in der Nähe des Arbeitsplatzes gestaltet werden und der Bezug zur konkreten Arbeitssituation der Frau im Büro hergestellt wird. Alle Module der Umsetzung sind so gestaltet, dass sie in den Arbeitsalltag integriert werden können. Dennoch ist eine bewusste Entscheidung notwendig:

1. Die Betriebsrats- und Vertrauensleutearbeit findet auch vor Ort an den Arbeitsplätzen statt.
2. Frauen im Büro haben die Möglichkeit, sich zu beteiligen und Entscheidungen mit zu treffen.

Es handelt sich um einen Paradigmenwechsel: von der Stellvertreterpolitik hin zu einer beteiligungsorientierten Interessenvertretung.

Die Zeitressourcen sind dabei bewusst zu planen und der Zeitaufwand ist überschaubar zu halten. Am besten gelingt dies, wenn auch darüber mit den Frauen geredet wird und sie ein Verständnis für die begrenzten Zeitfenster entwickeln können. Der Umfang weiterer Aktivitäten richtet sich nach deinen darüber hinaus gehenden zeitlichen Ressourcen.

**RESSOURCEN
PLANEN**

**ZEITFENSTER
KONSEQUENT EINPLANEN**

**DIE FRAUEN IM BÜRO
ÜBER DIE ZEITFENSTER INFORMIEREN**

**GRENZEN
SETZEN**

Du musst nicht alles selbst machen. Nutze Vertrauensleute und Betriebsräte vor Ort, um Verantwortung zu teilen. Die vorliegende Handlungskonzeption ist sehr gut dazu geeignet, den Nachwuchs für den Betrieb und den Bezirk zu entwickeln. Es gibt einiges zu organisieren und abzusprechen. Hierbei können junge Nachwuchskräfte mit Potenzial gezielt in Verantwortung gebracht und gefördert werden.

Die Komplexität der Anforderungen an die Unterstützer(in) kann hierbei Schritt für Schritt gesteigert werden. Jungen Menschen aus der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann in Projektform ein alternatives Betätigungsfeld angeboten werden.



DER ZWEITE SCHRITT – THEMA FINDEN

Anstatt offen auf die Frauen im Büro zuzugehen, bietet es sich an, die Frauen mittels eines ausgewählten Themas anzusprechen. Dies bietet den Vorteil, dass der Austausch mit den Frauen deiner inhaltlichen Lenkung unterliegt und die Elemente der Handlungskonzeption darauf abgestimmt werden können. Darüber hinaus liegt es in deiner Hand, die Erwartungen der Frauen im Büro zu gestalten.

Das Thema, das du ansprechen möchtest, knüpft an die Arbeitswirklichkeit der Frauen im Büro an. Ideen kannst du entwickeln, indem du den persönlichen Kontakt zu den Frauen suchst und diese einfach erzählen lässt. Das, was die Frauen von (sich) erzählen, ist (ihnen) wichtig. Darüber hinaus bieten wir aus der genannten Analyse der Arbeits- und Lebenswirklichkeit der Frauen im Büro eine Liste mit Themen an, von denen wir wissen, dass sie einen Großteil der Frauen im Büro betrifft. Hier kannst du deine Favoriten auswählen – und einfach loslegen.

Die Analyse der Arbeits- & Lebenswirklichkeit der Frauen im Büro findest du unter:
www.igbce.de/offensive-frauen-materialien/114438



THEMENVORSCHLÄGE FRAUEN IM BÜRO

1. PERSÖNLICHKEITSBILDUNG

- Zeitmanagement
- Emotionale Intelligenz
- Der perfekte Auftritt
- Stimme

2. SOZIALE KOMPETENZEN

- Kommunikation
- Konfliktmanagement
- Mobbing

3. ARBEIT UND LEBEN

- Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Work-Live-Balance
- Pflege Angehöriger
- Teilzeitarbeit

4. SACHTHEMEN – BERUF

- Arbeitsorganisation
- Arbeitsplatzgestaltung
- Weiterbildung
- Studieren/Stipendien
- Leistungsbeurteilung
- Arbeitsrecht
- Aufgaben des Betriebsrats

5. SACHTHEMEN – ALLGEMEIN

- Neues im Steuerrecht
- Neues im Familienrecht
- Neues im Rentenrecht

Du kannst die Themenfindung als Teil der proaktiven Arbeit mit den Frauen im Büro verstehen und in Workshops oder in Einzelgesprächen gezielt nach Themen suchen, die die konkrete Arbeitssituation der Frauen betrifft. Aus dem Bereich der Zielgruppenarbeit bieten wir dir geeignete Instrumente an, um mit den Frauen Themen zu finden und diese zu priorisieren.

Die Instrumente der Zielgruppenarbeit sind online verfügbar:
<http://www.igbce-blogs.de/zielgruppenprojekte/?s=werkzeuge>



Nutze die Struktur der Handlungskonzeption auch, um betriebspolitische und gewerkschaftspolitische Anliegen in die Belegschaft und zu den Frauen im Büro zu tragen. Wenn du als Betriebsrat gerade eine Betriebsvereinbarung verhandelst, dann nutze diese, um mit den Frauen darüber zu diskutieren. Befindet sich die IG BCE in Tarifverhandlungen, besprich mit ihnen die Dramaturgie der Verhandlungen. Dies gilt genauso für Gesetzesvorhaben, die den Arbeitsalltag betreffen, kommunale Vorhaben oder signifikante Ereignisse wie den Internationalen Frauentag oder den 1. Mai.

Nutze konkrete Ereignisse, um bestimmte Themen mit der Belegschaft zu diskutieren:

- Die Verhandlung zu einer Betriebsvereinbarung,
- eine Tarifverhandlung,
- ein gesetzliches Reformvorhaben,
- signifikante Ereignisse: Internationaler Frauentag/ 1. Mai/ usw.

Mach dir dabei das Leben nicht unnötig schwer. Wähle Themen aus:

1. die dir und den Frauen im Büro am Herzen liegen, 2. zu denen du eine Regelungsbefugnis hast.

DER DRITTE SCHRITT – DIE UMSETZUNG

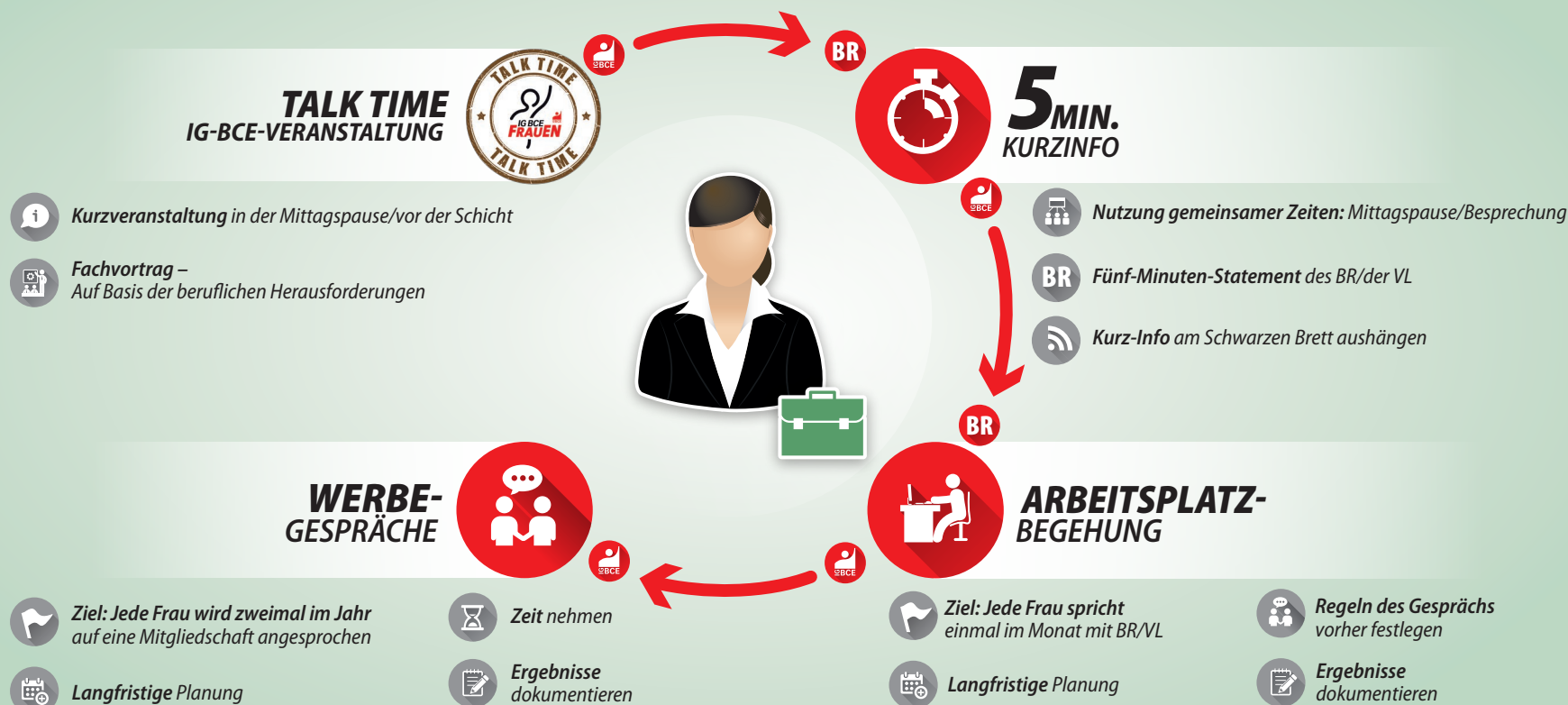
Ziel des vorliegenden Umsetzungsvorschlages ist es, mit den Frauen im Büro einen persönlichen Kontakt herzustellen und zu gestalten. In der folgenden Grafik sind die vier Stufen dazu veranschaulicht, sie werden im Weiteren näher erläutert:

Die „Talk Time“ bietet den Rahmen für einen fachlichen Input. Die IG BCE hat die Möglichkeit, sich als kompetente Partnerin zu präsentieren. Die „5-Minuten-Kurzinfo“ und die Arbeitsplatzbegehung sind Instrumente, um einen persönlichen Kontakt zu den Frauen im Büro aufzubauen.

Der Betriebsrat und die Vertrauensleute bieten sich als Partner an und gehen auf die Anforderungen und Bedürfnisse der Frauen ein. Diese werden wiederum in den Kontext der Handlungsmöglichkeiten und der politischen Zielsetzung gestellt. Das Werbegespräch dient der Mitgliedergewinnung, mit dem langfristigen Ziel, die Handlungsstärke der IG BCE und der Betriebsräte zu sichern.

VIER ELEMENTE DER ANSPRACHE VON FRAUEN

Kombination aus fachlichem Input und arbeitsplatzbezogener Betreuung





RAN AN DIE FRAU – TALK TIME

WAS IST DIE TALK TIME?

Die „Talk Time“ ist eine konzentrierte zielgruppenorientierte Kurzveranstaltung in der Mittagspause. Während dieser Zeit werden Themen vermittelt, die an die Arbeits- und Lebenswirklichkeit der Frauen im Büro anknüpfen und eine Brücke zur Gewerkschaftsarbeit schlagen. Neben dem fachlichen Input wird den Frauen die Möglichkeit gegeben, sich auszutauschen. Das Format „Talk Time“ berücksichtigt bereits die Arbeits- und Lebenswirklichkeit der Frauen im Büro:

1. Aufgrund ihrer Fokussierung auf die Familie, verbunden mit einem traditionellen Familienbild, nehmen die Frauen im Büro nicht an Abend- oder Wochenendveranstaltungen teil.
2. Aufgrund der Arbeitsdichte und ihrem hohen Interesse daran, ihre Arbeit gut und zuverlässig zu erledigen, nehmen die Frauen im Büro selten an Veranstaltungen während der Arbeitszeit teil.

DAS ZIEL VON TALK TIME

Die „Talk Time“ erfüllt mehrere sehr wichtige Funktionen. Erstens wird die IG BCE als kompetenter Akteur im Betrieb dargestellt und wahrnehmbar. Zweitens werden die Betriebsrät(inn)e(n) als Personen bekannt und ansprechbar. Drittens verknüpfen die Frauen im Büro ein positives Erlebnis mit dem Betriebsrat und der IG BCE. „Talk Time“ dient der Gestaltung eines guten Verhältnisses zu den Frauen im Büro.

VERANSTALTER(IN) VON TALK TIME

Die „Talk Time“ wird entweder vom Betriebsrat, den Vertrauensleuten oder einer Zielgruppe im Betrieb veranstaltet, abhängig von der konkreten betrieblichen Struktur. Die IG BCE hat ihren festen Platz bei der Gestaltung von „Talk Time“ – so verdeutlichen wir die gelebte Einheit von Betriebsrät(inn)en und IG BCE.

ORGANISATION VON TALK TIME

Die „Talk Time“ kann relativ leicht im Betrieb umgesetzt werden. Man braucht einen Raum mit ausreichender Größe, eine Einladung – und schon kann es losgehen. Idealerweise stellst du mit deinem Arbeitgeber ein Einvernehmen zur Durchführung der „Talk Time“ her. Die Frauen im Büro meiden eher

die Auseinandersetzung, sodass ein positiver Verlauf von „Talk Time“ vor dem Hintergrund eines Konflikts mit dem Arbeitgeber unwahrscheinlich ist.

Ist kein Einvernehmen möglich, kannst du die „Talk Time“ auch außerhalb des Betriebs anbieten. Wichtig ist hierbei, dass die Frauen keine weiten Wege in Kauf nehmen müssen, die „Talk Time“ im Anschluss an die Arbeit stattfindet und nicht länger als eine Stunde dauert.

Erfolgsfaktoren Talk Time

- In der Nähe des Arbeitsplatzes
- Kurze Veranstaltung (unter einer Stunde)

Findet die „Talk Time“ im Betrieb statt, dann kläre mit dem zuständigen IG-BCE-Bezirk, wer die Kosten für einen Mittagssnack und Werbematerial trägt. Auch die Kostenübernahme für den oder die Referenten/Referentin gilt es im Vorfeld mit dem Bezirk zu klären. Idealerweise beziehst du deinen Bezirk von Anfang mit ein. Die Teilnahme einer Person aus dem Bezirk ist wünschenswert.

Klärung mit dem Bezirk

- Werbematerial
- Snacks und Getränke

Plane die „Talk Time“ als eine Veranstaltungsreihe, die mindestens vier Mal im Jahr stattfindet. Wir gestalten das Verhältnis zu den Frauen im Büro über einen längeren Zeitraum. Wir sind so immer wieder präsent und werden zum einem festen Bestandteil der Arbeitswirklichkeit von Frauen im Büro.

Talk Time als Veranstaltungsreihe

- Mindestens vier Mal im Jahr
- Dauerhafte und wiederholende Präsenz im Büro

THEMEN FÜR TALK TIME

Die Themen, die wir in der „Talk Time“ anbieten sind den Interviews mit den Frauen entnommen. Sie betreffen die Frauen im Büro. Sie erhalten Unterstützung bei der Gestaltung des Arbeitsalltags. Die gewerkschaftlichen und betriebspolitischen Themen transportieren wir dabei mittelbar. Auch wenn es uns möglicherweise schmerzt: Im ersten Moment interessieren sich die Frauen nicht für die Themen, die uns als Interessenvertretung wichtig sind. Dieses Interesse wecken wir Schritt für Schritt und mit der Zeit.



GEGENSTAND	PROBLEM- POTENZIAL	POSITION DER KAUFFRAUEN	THEMEN FÜR VERANSTALTUNGEN
Verhältnis Vorgesetzter/ Kolleg(inn)en	Arbeitsklima/ Arbeitszufriedenheit; Entwicklungspotenziale	Selbstlöserinnen; Harmoniebedürfnis	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation • emotionale Intelligenz • der perfekte Auftritt • Konfliktmanagement
Arbeitsintensität	Keine Puffer im Arbeitsprozess	Leistungsbereit und ehrgeizig	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitmanagement • Arbeitsorganisation
Betriebsrat	Misstrauen und Unkenntnis	Betriebsrat als Konfliktpartei	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben des BR • Arbeitsrecht
Betriebsrat	Zu späte Kontakt- aufnahme	Selbstlöserinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Mobbing • Konfliktmanagement
Verhältnis von Arbeit und Leben	Balance von Arbeit und Leben	traditionelles Familienbild; Vorrang des Privaten	<ul style="list-style-type: none"> • Work-Live-Balance • Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Teilzeitarbeit • Pflege Angehöriger
Weiterbildung	nicht systematisch, nicht zielorientiert, Benachteiligung von Teilzeitkräften	Hohes Interesse an Weiterbildung, insbesondere bei jüngeren Kauffrauen	<ul style="list-style-type: none"> • innerbetriebliche Weiterbildung • Studieren & Arbeiten • Studieren ohne Abitur • Stipendien
Aktuelle Themen aus der Politik	Informationsdefizite und -bedürfnisse	Aktualität	<ul style="list-style-type: none"> • Neues im Steuerrecht • Neues im Familienrecht • Neues im Rentenrecht
Aktuelle Themen aus der Betriebs- ratsarbeit	Informationsdefizite und -bedürfnisse	Aktualität	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsbeurteilung • Sozialplan

Die „Talk Time“ kann – in einem zweiten Schritt – dafür genutzt werden, um gewerkschaftliche und betriebspolitische Themen mit den Frauen im Büro zu besprechen. Beispielsweise kann über den Verhandlungsstand einer Betriebsvereinbarung informiert und ein Feedback eingeholt werden. Mit „Talk Time“ verfügen wir über ein Format, das bei den Frauen im Büro ankommt.

CONTROLLING

Der Erfolg von der „Talk Time“ wird über ein Controlling gesichert. Nach jeder Veranstaltung haben die teilnehmenden Frauen die Möglichkeit, einen Feedbackbogen auszufüllen und Wunschthemen einzubringen. Wir notieren uns, wer an der „Talk Time“ teilgenommen hat und fragen die Frauen im Büro im Anschluss persönlich, ob ihnen die Veranstaltung gefallen hat. Wir verdeutlichen uns zudem, ob sich das Verhältnis zu den Frauen mit der Zeit verändert hat. Nehmen die Frauen vermehrt die Beratung oder Unterstützung des Betriebsrates in Anspruch? Nehmen sie verstärkt an den Betriebsversammlungen teil? Besuchen sie die „Talk Time“ mehrfach? Frauen, die an der „Talk Time“ teilgenommen haben, können wir gezielt auf eine Mitgliedschaft in der IG BCE ansprechen.

REFERENT(INN)ENPOOL

Für die Präsentation der „Talk-Time“-Themen buchen wir einen Referenten oder eine Referentin. Da die „Talk Time“ ein Event ist, ist es wichtig, Personen zu wählen, die ein solches Erlebnis gestalten können. Die Aufgabe des Referenten/der Referentin ist es, dass die Frauen mit einem guten Gefühl an den Arbeitsplatz zurückgehen und dieses gute Erlebnis mit der IG BCE verknüpfen.

Referent(inn)en vom freien Markt sind geeignet, aber kostspielig. Auch wenn ein Vortrag nur eine halbe Stunde dauert: Ein weiterer Auftrag kann an diesem Tag nicht wahrgenommen werden. Dies spiegelt sich im Honorar wider. Wir haben deshalb über die „Offensive Frauen“ Referentinnen ausgebildet, die „Talk Time“ zu bestimmten Themen anbieten. Sie verfügen über Erfahrung in der Bildungsarbeit. Möglicherweise wohnt keine Referentin in der Nähe deines Betriebes. Dann können auch in deiner Region Frauen zu „Talk- Time“-Teamerinnen ausgebildet werden. Sprich dies mit deinem Bezirk ab.

Im Mitgliederbereich der IG-BCE-Internetseite sind zahlreiche Vorlagen und Materialien als Download verfügbar:

- Die Mustereinladung
- Der Feedbackbogen
- Talk Time – Infoblatt
- Referentinnenpool
- Und vieles mehr!

Alle Materialien unter:

www.igbce.de/offensive-frauen-materialien/114438



RAN AN DIE FRAU – 5-MINUTEN-KURZINFO

DIE „5-MINUTEN-KURZINFO“ – WAS IST DAS?

Die „5-Minuten-Kurzinfo“ stellt eine Kurzinformation des Betriebsrates oder der Vertrauensleute für die Mitarbeiter(innen) dar – analog zu den „5-Minuten-Sicherheitsunterweisungen“. Der Betriebsrat oder die Vertrauensleute bringen so die Themen in die Belegschaft, mit denen sie sich gerade beschäftigen. Eine „5-Minuten-Kurzinfo“ kann eine Information oder ein Aufruf sein. Du kannst ein Ziel in die Belegschaft geben oder dir ein Feedback aus der Belegschaft einholen. Jede „5-Minuten-Kurzinfo“ steht unter einem Thema. „Talk Time“ und „5-Minuten-Kurzinfo“ sind dabei aufeinander abgestimmt: Die „Talk Time“ liefert einen Fachinput, die „5-Minuten-Kurzinfo“ bietet die Möglichkeit, die Belegschaft über ein Vorgehen oder ein Ziel zu informieren.

ZIELE DER 5-MINUTEN-KURZINFO

Mit der „5-Minuten-Kurzinfo“ wird die Belegschaft über Aktivitäten des Betriebsrates oder der Vertrauensleute informiert. Dieses Format ist gut geeignet, in deine zeitlichen Ressourcen und die der Belegschaft integriert zu werden.

WER MACHT DAS?

Wer die „5-Minuten-Kurzinfo“ durchführt, hängt von dem jeweiligen Ziel ab, das damit verbunden ist. Befindest du dich gerade in Verhandlungen für eine Betriebsvereinbarung, dann gestaltet der Betriebsrat die „5-Minuten-Kurzinfo“. Möchtest du die Mitglieder über den Verlauf von Tarifverhandlungen informieren, liegt die Gestaltung bei den Vertrauensleuten. Die Entscheidung, wer Veranstalter(in) ist, hängt von dem Thema ab, das du in die Belegschaft bringen möchtest.

WANN UND WO?

Die „5-Minuten-Kurzinfo“ findet dann statt, wenn die Mitarbeiter(innen) sowieso zusammenkommen. Beispielsweise kannst du im Zusammenhang mit der Frühstück- oder Mittagspause den jeweiligen Pausenraum aufsuchen. Gibt es einen Meeting-Point, an dem sich die Frauen im Büro regelmäßig treffen? Dann gehe dorthin. Oder du nutzt stattfindende Bürobesprechungen, bei denen du fünf Minuten zur Verfügung gestellt bekommst. Die „5-Minuten-Kurzinfo“ findet regelmäßig statt. Beispielsweise einmal im Monat, im Vorfeld der „Talk Time“ oder der Arbeitsplatzbegehung.

INHALT

Das Thema der „5-Minuten-Kurzinfo“ ergibt sich aus deinem Engagement. Du kannst aktuelle Themen aus dem Betriebsrat und der IG BCE wählen. Oder du entscheidest dich für ein Thema aus dem „Talk-Time“-Katalog. Ein Thema ist dann sinnvoll, wenn es ein Bedürfnis der Frauen im Büro anspricht und wenn du Regelungskompetenz hast oder du ein Beratungsangebot unterbreiten kannst.

VORANKÜNDIGUNG (DER „5-MINUTEN-KURZINFO“)

Du führst ein neues Instrument der Mitarbeiter(innen)beteiligung ein. Das ist für die Frauen im Büro ungewohnt. Kündige deshalb deine Aktivitäten an. Die Frauen im Büro haben einen strikt geplanten Arbeitstag. Mit einer Information im Vorfeld haben sie die Möglichkeit, die „5-Minuten-Kurzinfo“ bei ihrer (Arbeits-)Planung zu berücksichtigen. Werden sie mit einem Angebot überrascht – egal, wie kurzweilig dies sein mag – werden sie sich regelmäßig für ihre arbeitsvertraglichen Pflichten entscheiden. In deiner Ankündigung benennst du das Thema, das du mit den Frauen besprechen möchtest. Sie können sich dann darauf vorbereiten. Nutze die betriebliche Infrastruktur für die deine Ankündigung, beispielsweise das Intranet, E-Mail, das Schwarze Brett oder gestalte einen Flyer. Aufgrund der Kürze des Formats reicht eine Ankündigung ein paar Tage vorher.

DOKUMENTATION (DER „5-MINUTEN-KURZINFO“)

Die „5-Minuten-Kurzinfo“ dient dazu, Themen zu platzieren und den Austausch mit den Frauen im Büro zu gestalten. Dokumentiere, wann du welches Thema in die Belegschaft gebracht hast. Notiere dir, welche Frauen teilgenommen haben und welche Fragen oder Themen an dich herangetragen worden sind.

So kannst Du

1. die Arbeitsplatzbegehung darauf aufbauen,
2. Informationen im Werbegespräch verwenden und
3. Fragestellungen in die „Talk Time“ und die nächste „5-Minuten-Kurzinfo“ integrieren.

Im Mitgliederbereich der IG-BCE-Internetseite sind zahlreiche Vorlagen und Materialien als Download verfügbar:

- Die Mustereinladung
- Der Feedbackbogen
- Talk Time – Infoblatt
- Referentinnenpool
- Und vieles mehr!

Alle Materialien unter:

www.igbce.de/offensive-frauen-materialien/114438



RAN AN DIE FRAU – ARBEITSPLATZBEGEHUNG

WOFÜR ARBEITSPLATZBEGEHUNGEN?

Die Arbeitsplatzbegehung dient der direkten Kontaktaufnahme mit den Frauen im Büro – gemäß dem Motto: „Wenn sie nicht zu uns kommen, dann kommen wir zu ihnen!“ Die Frauen kommen zumeist nicht auf die Idee, mit Betriebsräten oder Vertrauensleuten über ihre Belange zu reden. Wenn sie etwas in ihrem Arbeitsumfeld zu klären haben, klären sie das direkt mit ihrem Vorgesetzten. Sie erwirken dabei teilweise Regelungen, die aus der Sicht der betrieblichen Interessenvertretung nicht in Ordnung sind. Nur: Für die Frau im Büro ist ihr Problem dann gelöst! Warum sich also an ein Betriebsratsmitglied oder Vertrauensmenschen wenden?

Die Arbeitsplatzbegehung ist das Instrument, um Vertrauen aufzubauen und einen persönlichen Kontakt herzustellen. Die Frauen im Büro fragen dann uns, bevor sie Vereinbarungen mit dem Vorgesetzten treffen. Dieses Vertrauen aufzubauen kostet Zeit. Die strukturierte Planung der Arbeitsplatzbegehung kann dabei helfen, die dafür erforderliche Zeit in einem überschaubaren Maß zu halten. Nichtsdestotrotz wirst du dafür fixe Terminfenster in deiner Arbeitswoche einplanen müssen. Tust du das nicht, werden andere Dinge zum gegebenen Zeitpunkt immer wichtiger sein.

MIT WEM WIRD GESPROCHEN?

Adressaten sind alle Frauen im Büro. Je nach Größe des Bereiches kann das ein Betriebsrat oder eine Vertrauensperson alleine schaffen; wenn nicht, ist es sinnvoll, die Aufgabe auf mehrere Schultern zu verteilen. Ziel ist es, mit jeder Frau im Büro einmal pro Monat persönlich gesprochen zu haben.

WER MACHT DAS?

Die Arbeitsplatzbegehung wird entweder von Betriebsräten oder Vertrauenspersonen durchgeführt. Dies hängt von der Struktur und Größe des jeweiligen Betriebes ab. Je größer der Betrieb ist, desto mehr Schultern werden sich diese Aufgabe teilen. Wichtig ist dann, dass eine Person die Arbeitsplatzbegehungen koordiniert und sich regelmäßig von den Gesprächen berichten lässt.

Probiere das zunächst in einem Bürokomplex aus, bevor du Arbeitsplatzbegehungen im ganzen Betrieb planst. So kannst du Erfahrung sammeln und andere daran teilhaben lassen.

PLANUNG DER GESPRÄCHE

Die Frauen im Büro haben sehr viel Arbeit. Sie können das Pensum eines Arbeitstages zumeist gut bewältigen, geraten aber unter Druck, wenn ein Ereignis die Abläufe stört. Zeitgleich haben die Frauen ein hohes Interesse daran, ihre Arbeit gut und gemäß den Anforderungen zu bewältigen. Wenn nun ein Betriebsrat oder eine Vertrauensperson unangekündigt zu einem Gespräch am Arbeitsplatz auftaucht, haben sie wahrscheinlich keine Zeit. Deshalb informierst du die Frauen vorher, dass du sie am Arbeitsplatz besuchen willst. Du teilst ihnen mit, zu welcher Uhrzeit du sie besuchst, wie lange das Gespräch dauert und mit welchem Thema du auf sie zukommst. Die Frauen haben dann die Möglichkeit, das Gespräch in ihren Arbeitstag zu integrieren und Zeitpuffer einzuplanen. Bei wiederholter Arbeitsplatzbegehung wird dies für die Frauen im Büro selbstverständlich sein. Sie werden auch beginnen, sich inhaltlich auf das Gespräch vorzubereiten und selber Themen an dich heranzutragen. Dann hast du es geschafft!

Wichtig ist: Du brauchst hierfür einen guten Überblick über den Arbeitsbereich. Du weißt nicht nur, welche Frau wo arbeitet. Du weißt auch, wann teilzeitarbeitende Frauen nicht mehr anwesend sind oder wann welche Frau im Urlaub ist.

Überblick über den Bürobereich verschaffen

- Welche Frau im Büro arbeitet an welchem Arbeitsplatz?
- Wer arbeitet Teilzeit und ist wann anwesend?
- Wie ist die Urlaubsplanung im Büro?



THEMA

Das Thema, mit dem du an die Frauen im Büro herantrittst, leitet sich aus der „Talk Time“ und der „5-Minuten-Kurzinfo“ ab. Du strukturierst das Gespräch, indem du das Thema setzt und dir vorher Fragen überlegst. Gib den Frauen aber auch Zeit, um selbst zu erzählen. Aus dem, was die Menschen erzählen, erfährst du, was ihnen wichtig ist.

Dies kannst du in deine Arbeit einbeziehen und nutzen, um das Interesse der Frauen zu wecken. Themen, die die Frauen von sich aus nennen, könnten Themen für „Talk Time“ und eine nächste „5-Minuten-Kurzinfo“ werden.

DAUER EINES GESPRÄCHS

Die Arbeitsplatzbegehung ist so zu gestalten, dass der zeitliche Aufwand für dich überschaubar bleibt. Mit Konsequenz ist es möglich, in einem Monat mit ca. 50 Frauen im Büro gesprochen zu und dafür nur zwei Stunden in der Woche aufgewendet zu haben. Das gelingt, wenn du im Vorfeld die Gesprächsdauer definierst und dies den Frauen im Büro mitteilst. Du begrenzt beispielsweise ein Gespräch auf zehn Minuten. Dann teilst du den Frauen mit, wann du an ihrem Arbeitsplatz erscheinst und wann du ihn wieder verlässt.

Du erläuterst auch die Gründe. Schließlich möchtest du mit einer Vielzahl von Frauen sprechen. Die geplanten zehn Minuten nimmst du dir aber ausschließlich für diese eine Frau. Die Frauen werden sich auf dieses Zeitfenster einstellen und die zehn Minuten sinnvoll nutzen.

Zehn Minuten sind sehr kurz. Sie reichen oftmals nicht aus, um in die Tiefe zu gehen. Benötigt eine Frau eine vertiefte Beratung oder weitreichende Informationen, kannst du immer noch einen Termin im Betriebsratsbüro oder zu einem späteren Zeitpunkt anbieten.

DOKUMENTATION DES GESPRÄCHS

Aus den Gesprächen wirst du Informationen und Arbeitsaufträge erhalten. Dokumentiere, mit welcher Frau du wann gesprochen hast. Notiere, welche Fragen sie gestellt hat und welche Themen ihr wichtig sind. Gib ihr im nächsten Gespräch ein Feedback und knüpfe an das vorherige Gespräch an. Indem du die Gespräche dokumentierst, kannst du erkennen, ob bestimmte Themen einer umfassenderen Regelung bedürfen, weil sie viele der Frauen betreffen.

Im Mitgliederbereich der IG-BCE-Internetseite sind zahlreiche Vorlagen und Materialien als Download verfügbar:

- Die Mustereinladung
- Der Feedbackbogen
- Talk Time – Infoblatt
- Referentinnenpool
- Und vieles mehr!

Alle Materialien unter:

www.igbce.de/offensive-frauen-materialien/114438



RAN AN DIE FRAU – WERBEGESPRÄCHE

ZIEL

Die Frau im Büro hat die IG BCE in der Vergangenheit nicht als Bestandteil ihrer Arbeitspraxis im Büro erlebt. Wie ihre persönlichen Arbeitsbedingungen mit tariflichen Regelungen zusammenhängen, ist ihr nicht bewusst. „Talk Time“, die „5-Minuten-Kurzinfo“ und die Arbeitsplatzbegehung sind Instrumente, um betriebliche und gewerkschaftliche Interessenpolitik an den Arbeitsplatz dieser Frau zu bringen. Ein Werbegespräch dient nicht nur der Mitgliedergewinnung, sondern auch dazu, die Frauen im Büro über die Aufgabenvielfalt der IG BCE zu informieren. Es gilt:

1. sich Zeit zu nehmen;
2. sich nicht durch ein erstes Nein entmutigen zu lassen;
3. die Gunst der Stunde zu nutzen, wenn die Frauen deine Hilfe brauchen.

WER MACHT DAS?

Für das Werbegespräch hast du bereits das Vertrauen der Frauen gewonnen. Wenn sie dir gegenüber eine positive Grundhaltung haben, werden sie auch offen für ein Gespräch sein. Idealerweise bist du selbst im Büro tätig und kannst dich gut in die Arbeits- und Lebenswirklichkeit der Frauen hineindenken.

PLANUNG DER GESPRÄCHE

Ziel ist es, mit jeder Frau im Büro zweimal im Jahr ein intensives Werbegespräch zu führen. Plane die Gespräche im Laufe des Jahres ein und nimm dir entsprechend Zeit dafür. Frage die Frauen im Vorfeld,

ob sie Interesse an einem solchen Gespräch haben. Sei offen, was das Thema betrifft. Kommuniziere klar, dass du mit ihnen über die IG BCE und eine mögliche Mitgliedschaft sprechen möchtest. Beginne mit den Frauen, die an der „Talk Time“ teilgenommen haben. So kannst du sehr leicht einen Bezug zum Betriebsrat und der IG BCE herstellen, schließlich haben diese Frauen deren Angebote bereits angenommen.

Identifiziere die zentralen Personen in den beruflichen Netzwerken der Frauen. Wer ist der/die Stimmungsmacher(in), wer der/die Meinungsführer(in)? Haben diese wichtigen Personen bereits an einer „Talk Time“ teilgenommen? Welche Themen haben sie in den Gesprächen während der Arbeitsplatzbegehung eingebracht? Was ist ihnen wichtig? Starte die Gespräche mit diesen Schlüsselpersonen unter Einbeziehung der vorangegangenen Fragen. Kannst du diese für eine Mitgliedschaft überzeugen, dann hast du es mit den anderen Frauen im Büro leichter.

DAS ERSTE GESPRÄCH

Voraussetzung ist: Du hast bereits Vertrauen zu den Frauen im Büro aufgebaut. Das heißt, in deren Arbeitsbereich wurde bereits wiederholt die „Talk Time“ durchgeführt und Arbeitsplatzbegehungen haben stattgefunden.

DAUER DES GESPRÄCHS

Dieses Gespräch wird länger dauern, als die Gespräche im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzbegehung. Nimm dir Zeit, um auf die Fragen und Themen der Frauen eingehen zu können. Blockiere dir dafür mindestens eine Stunde in Deinem Terminkalender.

INHALT

Die Frau im Büro hat erhebliche Wissenslücken bezüglich der Funktionen und Aufgaben der Gewerkschaften innerhalb der Gesellschaft. Du fragst sie deshalb am besten, was sie über die IG BCE wissen möchte oder was sie von der IG BCE erwartet. Entlang ihrer Fragen und Vorstellungen kannst du sie über wesentliche Inhalte informieren.

DOKUMENTATION (DES GESPRÄCHS)

Aus den Gesprächen wirst du Informationen und Arbeitsaufträge erhalten. Dokumentiere, mit welcher Frau du wann gesprochen hast. Notiere, welche Fragen sie gestellt hat und welche Themen ihr wichtig sind. Gib ihr zeitnah ein Feedback und knüpfe an das Werbegespräch an. Im ersten Gespräch wirst du die Frauen möglicherweise noch nicht überzeugen. Es ist deshalb hilfreich, sich bei der Planung des zweiten oder dritten Werbegesprächs den Verlauf und die Inhalte des ersten Gesprächs noch einmal zu vergegenwärtigen.

Im Mitgliederbereich der IG-BCE-Internetseite sind zahlreiche Vorlagen und Materialien als Download verfügbar:

- Die Mustereinladung
- Der Feedbackbogen
- Talk Time – Infoblatt
- Referentinnenpool
- Und vieles mehr!

Alle Materialien unter:

www.igbce.de/offensive-frauen-materialien/114438

WIE SIEHT EIN KONKRETES BEISPIEL AUS?

Thema „Arbeitsintensität“: Das Arbeitsvolumen der Frauen im Büro passe eigentlich zur Arbeitszeit, so sagen es die Frauen. Dies gilt aber nur dann, wenn keine Störungen auftreten. Werden die Frauen öfter angerufen als üblich oder geplant, steigt das Datenverarbeitungssystem aus oder können Vor- oder Nacharbeiten nicht entsprechend der Planung erledigt werden, türmen sich bei den Frauen sofort Arbeitsstapel auf, die nur schwer abzuarbeiten sind.

Im Bürobereich vertreten sich die Mitarbeiterinnen im Urlaubs- und Krankheitsfalle gegenseitig. Das heißt, in diesen Fällen nimmt die Belastung zu. Einer besonderen Herausforderung sehen sich die Frauen im Falle einer Langzeiterkrankung gegenüber. Zusätzliche Kapazitäten, wie beispielsweise durch eine Aushilfe, werden nicht geschaffen oder erst nach einem sehr langen Zeitraum.

Die „Arbeitsintensität“ ist folglich ein Thema, mit dem sich die Frauen im Büro identifizieren können. (Infografik auf Seite 28. Beispiel Arbeitsintensität)



BEISPIEL ARBEITSINTENSITÄT





TALK TIME ZUM THEMA „ARBEITSINTENSITÄT“

1. TALK TIME

Es bieten sich alle „Talk-Time“-Themen an, die der Frau im Büro helfen können, ihren Arbeitstag zu strukturieren, beispielsweise die Themen „Zeitmanagement“, „Arbeitsorganisation“ und „Work-Life-Balance“. Die Frauen im Büro tauschen sich auf diesen Veranstaltungen über ihre Arbeitsbedingungen aus. Hier liegt die Chance, dass die Frauen erkennen, dass es sich bei ihren Problemen um kollektiv lösbare Herausforderungen handelt. Auch Informationen über Arbeitszeitmodelle im Unternehmen bieten sich an, um den Handlungsraum, in dem sich Vorgesetzte bewegen, deutlich zu machen und abzustecken.

2. 5-MINUTEN-KURZINFO

In der „5-Minuten-Kurzinfo“ kündigt der Betriebsrat an, dass er sich des Themas „Arbeitsintensität“ annimmt (weil beispielsweise der Krankenstand sehr hoch ist) und die Frauen im Büro dazu befragen möchte, um Stressauslöser oder arbeitsintensive Phasen zu verstehen. Die Ergebnisse dieser Befragung können den Frauen wiederum in einer „5-Minuten-Kurzinfo“ mitgeteilt werden.

4. ARBEITSPLATZBEGEHUNG

Während der Arbeitsplatzbegehung werden die Frauen gefragt, wie ihre Arbeitssituation aussieht, was Stress erzeugt und ob sie ein Interesse daran haben, Stressfaktoren abzubauen. Die Ergebnisse aller drei Werkzeuge können in einen Arbeitsauftrag für den Betriebsrat münden. Beispielsweise könnte das Thema „Arbeitsintensität mittels Gefährdungsbeurteilung“ unter dem Aspekt der psychischen Belastung am Arbeitsplatz systematisch angegangen werden. Du könntest auch gemeinsam mit den Frauen ihre Stressfaktoren ausführlich diskutieren und Lösungsansätze erarbeiten, die du dann wiederum mit dem Arbeitgeber verhandelst. Dies hängt ganz davon ab, mit welchen Themen die Frauen dich konfrontieren und welche weiteren Schritte du für sinnvoll hältst.

5. WERBEGESPRÄCH

Im Werbegespräch wird Bezug genommen auf die Aktivitäten des Betriebsrates und der IG BCE rund um das Thema „Arbeitsintensität“. Du kannst die Frauen darauf hinweisen, welche konkreten Maßnahmen bezogen auf ihren jeweiligen Arbeitsplatz ergriffen wurden. Und du kannst darauf hinweisen, welche Rolle die IG BCE dabei gespielt hat.

SCHLUSSAKKORDE

Mit diesem Umsetzungsvorschlag haben wir offensichtlich dein Interesse geweckt. Das freut uns sehr. Wir wissen, dass dieses Konzept funktioniert, dass es die Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit im Betrieb belebt und zur Mitgliedergewinnung beiträgt. Im Endeffekt kannst du diese Struktur auf jede Zielgruppe im Betrieb übertragen. Es gilt aber, die Besonderheiten bezüglich der Ansprache und der Themen für jede Zielgruppe gesondert herauszufinden.

Wir würden uns sehr freuen, ein Feedback von dir bezüglich der Umsetzung im Betrieb zu erhalten. Haben sich die Frauen im Büro angesprochen gefühlt? Sind der Betriebsrat und die IG BCE zu Ansprechpartner(inne)n geworden? Hast du positive Effekte in der Mitgliederentwicklung verzeichnen können? Wir sind sehr gespannt, welche Erfahrungen du gemacht hast und würden gerne andere an deinen Erfahrungen teilhaben lassen. Schreibe uns oder rufe uns an. Die entsprechenden Kontakte kannst du dem Punkt „Ansprechpartner“ weiter unten entnehmen.

Wir haben dir hier Instrumente an die Hand gegeben, die nicht nur Arbeit bedeuten, sondern die auch Spaß machen. Es macht Spaß, mit Menschen umzugehen, und es macht Spaß, die Arbeitswelt gerechter zu gestalten.

Wir wünschen dir viel Erfolg bei der Umsetzung im Betrieb!

ANSPRECHPARTNERIN

Vorstandsbereich 2
Offensive Frauen

Abteilung Frauen und Gleichstellung
E-Mail: abt.frauen-gleichstellung@igbce.de
Telefon: 0511 7631-282

Marion Hackenthal
E-Mail: marion.hackenthal@igbce.de
Telefon: 0511 7631-386

Herausgeber:

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Vorstandsbereich 2 – Edeltraud Glänzer
Offensive Frauen

Vorstandsbereich 4 – Petra Reinbold-Knape
Abteilung Politische Schwerpunktgruppen

Königsworther Platz 6
30167 Hannover

Redaktion:

Marion Hackenthal
Petra Adolph

Gestaltung:

PMinteractive GmbH
Prinzenstraße 1
30159 Hannover

Druck:

BWH GmbH
Beckstraße 10
30457 Hannover

Stand der Broschüre: Februar 2016