

Frauenlobbyistin im Betriebsrat

Betriebsräte können für die Selbst-Verwirklichung ihrer Mitarbeiter und Kollegen viel erreichen. Wie das gehen soll? Schauen wir mal bei Gabriele Schaffran-Deutschmann und der Schering AG vorbei.

Von **Cornelia Girndt**

Die Autorin ist Redakteurin des Magazin Mitbestimmung.

■ Sie lebt die Fülle des Lebens – ist Mutter dreier Kinder, bringt in der Firma Dinge voran – und jenseits davon betreibt die Familie Deutschmann auch noch ein multikulturelles Café. Als Betriebsrätin hat die Power-Frau diese Fülle des Lebens auch anderen ermöglicht – hat für deren (Selbst-)Verwirklichung eine Plattform geschaffen. Gebaut aus vielen Betriebsvereinbarungen.

Gabriele Schaffran-Deutschmann sitzt wie in einer Bienenwabe in ihrem kleinen Büro in Berlin-Wedding, mitten in diesem Stammwerk des Pharmakonzerns Schering AG, das sich über mehrere Straßenzüge erstreckt. Hier hat sie ihre Bilanz einmal ganz unpräzise aufgeschrieben. „Erreichtes“ steht darüber.

1982 die Betriebsvereinbarung zur Teilzeitarbeit – ein Vorreiter in Branche und Gewerkschaft. 1988 wird sie mittels Strichliste Da-



ten erheben und den Beweis führen, dass in allen Bereichen Frauen bei Lohn und Gehalt diskriminiert werden. In der Folge gelingt es, das Unternehmen zu bewegen, einen Frauenförderplan und ein Referat zur Chancengleichheit einzurichten. 1992 wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie umfassend geregelt, 2001 kommt eine Betriebsvereinbarung zur Telearbeit hinzu.

Stolz erzählt Frau Schaffran von ihrem jüngsten Projekt – einer rund-um-die-Uhr geöffneten Kinderbetreuung, an der sich Schering mit 150.000 Euro beteiligt. „Die können Schichtarbeiterinnen genauso nutzen wie Wissenschaftlerinnen, die übers Wochenende an einer Konferenz teilnehmen“, macht Gabriele Schaffran-Deutschmann ihre sozialen Ambitionen deutlich.

„Ich liebe Kinder, aber nur Kinder, das wäre mir zu einseitig.“

Sie weiß, was ein Betriebskindergarten wert ist. Schering hatte schon 1973 einen, damals, als ihre erste Ehe mit einem US-Amerikaner in die Brüche gegangen war und sie mit einem dreijährigen Kind an der Hand aus den Staaten zurückkam. Und sich bei Schering als Sekretärin bewarb.

Als dann der Sohn kam, war die zweite Ehe schon am Ende, erzählt sie freimütig. 1981 kandidierte sie für den Betriebsrat und las Angela Davis: „Mein Herz wollte Freiheit.“

Mit dem dritten Ehemann ist sie nun seit 25 Jahren verheiratet. Sie hat mit ihm drei Kinder aufgezogen nach einem Modell, das sie für optimal hält. Jeder reduziert auf 30 Stunden – „damit kann man auch noch am sozialen Leben des Betriebes teilnehmen“.

Ihren Mann hat sie im Betriebsrat kennen gelernt und in der Mittagspause zwischen zwei Betriebsratsverhandlungsrunden geheiratet. Norbert Deutschmann ist Betriebsratsvorsitzender und stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der Schering AG, zusammen sind sie ein durchsetzungsfähiges Team für die Belange der Arbeitnehmer/-innen – einerseits. Andererseits hat seine Frau Gabriele Schaffran-Deutschmann eine eigene „Frauenliste“ gegründet. „Wir wollten einen eigenen frauenpolitischen Schwerpunkt setzen“, sagt sie trotzig-selbstbewusst, und leiser: „Die meisten von uns sind ja Mitglieder in der IG BCE.“

Eine konkurrierende Frauenliste? Von einer Betriebsrätin initiiert, die zuvor auf der IG-Chemie-Bundesfrauenkonferenz auf dem Damenklo Stimmen sammelte für ihren Teilzeitantrag, der sich

partout nicht in den Kampf um die 35-Stunden-Woche einreichte. Höhepunkt der Zerreißproben war 1993 ein Misstrauensantrag gegen Norbert Deutschmann. Begründung: Er habe es als Listenführer der IG Chemie nicht geschafft, seine Ehefrau davon abzubringen, eine eigene Frauenliste zu gründen.

Optimal: 30 Stunden und Telearbeit

Sind wir der Geschlechterdemokratie näher gekommen? Hat die Frauenpolitik etwas erreicht? Es gibt Indizien. In letzter Zeit hat Gabriele Schaffran beobachtet, dass bei Schering mehr Männer an Teilzeit interessiert sind, mehr Akademikerinnen Kinder bekommen – das belegen auch die Wartelisten in der betriebseigenen Kinderkrippe, die immerhin 150 Plätze hat. Ein starker Trend sei, nur ein Jahr auszusetzen – die Sachbearbeiterinnen tun dies aus finanziellen Gründen, die Akademikerinnen, um qualifikatorisch den Anschluss nicht zu verpassen. „Viele Frauen kombinieren Teilzeit mit Telearbeit“, weiß die engagierte Betriebsrätin.

Seit diesem Sommer ist die 56-Jährige in Altersteilzeit und geht doch weiterhin ihrer Lieblingsbeschäftigung nach: sich Projekte ausdenken und diese zu etablieren. Derzeit baut sie einen Arbeitskreis Chancengleichheit auf und will ihn projektförmig im Unternehmen verankern. Er soll das Grundsatzreferat Chancengleichheit ersetzen und somit das Großthema auf mehrere Schultern verteilen.

Sie ermutigt ihre Betriebsratskollegen in anderen Unternehmen, Vereinbarungen abzuschließen, um „einen geregelten Handlungsrahmen zu finden“. Denn von sich aus werden die Firmen nicht aktiv, „wir mussten da immer was machen“. Dass Schering heute zu den Vorzeigeunternehmen in puncto Vereinbarkeit und Chancengleichheit gehört, hat der Global Player zuallererst der Tatkraft seiner Betriebsräte zu verdanken.

Umso unglaublicher fand es Gabriele Schaffran-Deutschmann, dass die Firma 2003 den Frauenförderpreis der Europäischen Kommission für sich allein in Anspruch und in Empfang zu nehmen gedachte. Ohne Betriebsräte. Da hat sich Gabriele Schaffran nicht gescheut, ihren entscheidenden Anteil an diesem Preis einzufordern – und so stand sie dann in Brüssel mit auf dem Podium.

Hallo, noch eine Frage: Werden heute die familienbetonten Themen bevorzugt, und droht Chancengleichheit zu verkümmern? Die Pragmatikerin schüttelt den Kopf: „Vereinbarkeit ist doch eine Voraussetzung für Chancengleichheit.“ ■