



Der mühsame Weg zur Gleichstellung



In einer Serie zum 130-jährigen Jubiläum des Lkw stellen wir die Situation der Beschäftigten in den Mittelpunkt. Die Situation der Frauen im Betrieb spiegelt die gesellschaftliche Entwicklung wider.

Die Rolle von Frauen in Industriebetrieben hat sich im Laufe der Zeit deutlich verändert. In den Anfängen der Industrialisierung durften Frauen vor allem in Ausnahmesituationen – etwa in den Kriegsjahren – in größerem Umfang in der Industrie arbeiten. Sowohl die Daimler Motorenengesellschaft (DMG) als auch Benz & Cie beschäftigten Frauen erstmals im Ersten Weltkrieg in großem Umfang in der Produktion, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken. Insgesamt führten die Frauen ihre Arbeit in einer Qualität und Präzision aus, dass sie amtliche Beobachter und die durchweg männlichen Gewerkschaftsvertreter verblüffte. Sie war mindestens so gut wie die

Arbeitsleistung ihrer männlichen Kollegen. Die Arbeiterinnen verdienten allerdings im Durchschnitt die Hälfte von deren Lohn. Deshalb war die Beschäftigung von Frauen für die Arbeitgeber sehr attraktiv. „Das Rollenverständnis und das tradierte Geschlechterbild veränderte sich nur sehr langsam und auch heute sind wir längst noch nicht in der Gleichstellung angekommen“, sagt Carmen Klitzsch-Müller, stellvertretende Leiterin der Personalkommission im Gesamtbetriebsrat von Daimler Truck.

Damals zeigte sich dies, als Frauen nach Kriegsende binnen Wochen in großer Zahl wieder von den Unternehmen entlassen wurden – so auch bei Daimler und Benz. Auch nach 1945 fiel man in traditionelle Rollenbilder zurück: Nachdem das Lkw-Geschäft 1967 ein deutliches Minus auswies, kam es zu einem massenhaften Stellenabbau – in Gaggenau zum Beispiel vor allem durch die Entlassung von verheirateten Frauen, die nach Ansicht der Werkleitung als „Doppelverdienerinnen“ auf den Verdienst verzichten konnten.

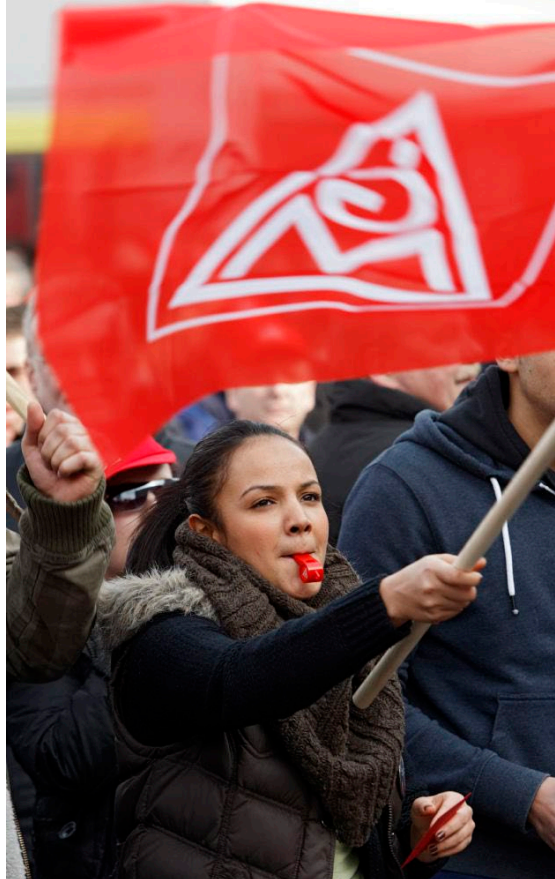


Die Ungleichbehandlung war tief in den Strukturen der Arbeitswelt verankert. Erst mit der in den späten 60er Jahren aufkommenden „neuen Frauenbewegung“ kam es zu einem Bewusstseinswandel. Die Gewerkschaften und Betriebsräte, die bezüglich der Geschlechterdemokratie zuvor selten Vorreiter waren, beteiligten Frauen in Mitbestimmungsorganen und gewerkschaftlichen Gremien angemessener.

Dazu kam der Aufbau moderner Arbeits- und Mitbestimmungsstrukturen: Mit Gesetzen wie dem Tarifvertragsgesetz, dem Betriebsverfassungsgesetz und weiteren arbeitsrechtlichen Regelungen

wurden erstmals verbindliche Grundlagen für mehr Gleichbehandlung geschaffen. Diese Gesetze ermöglichten es, bestehende Ungleichheiten besser zu erkennen und zu reduzieren.

Auch die Gewerkschaften machten die ungleiche Bezahlung und die Benachteiligung von Frauen zu einem wichtigen Thema ihrer Arbeit. Durch Tarifverhandlungen, Initiativen und Arbeitskämpfe setzten sie Verbesserungen durch – sowohl bei den Löhnen als auch bei Arbeitsbedingungen, Qualifizierungsmöglichkeiten und Karrierechancen. Besonders wichtig war dabei die Durchsetzung des Prinzips ‚Gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘. Schritt für Schritt gelang es, tarifliche Regelungen zu vereinbaren, die eine gerechtere Bezahlung sicherstellen sollten.



Equal Pay ist heute ein gesetzlich verankerter Grundsatz, unter anderem durch das Entgelttransparenzgesetz (seit 2017) und die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Bei der Daimler AG wurde erstmals im Jahr 2002 eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Frauenförderung beschlossen. Eine der wichtigen Antriebskräfte hierfür war die 1998 von engagierten Betriebsrätinnen initiierte und beim Gesamtbetriebsrat angesiedelte „Projektgruppe Frauen“. Kern der Vereinbarung ist die Definition von Zielkorridoren für die Entwicklung des Frauenanteils insgesamt und in verschiedenen Beschäftigtengruppen. Eine Reihe weiterer Gesamtbetriebsvereinbarungen zur Teilzeit, zum Ausbau der Kinderbetreuung und zum mobilen Arbeiten soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern.

Die Gleichbehandlung und Förderung von Frauen ist heute Teil der Initiative „Kultur und Zugehörigkeit“ (Culture and Belonging). Unter der Federführung des „Culture & Belonging“- Teams wird der Gesamtbetriebsrat regelmäßig informiert, um die Ziele, die übergreifenden Maßnahmen sowie die Erfahrungen auch auf dem Gebiet der Förderung von Frauen sowie die flankierende Öffentlichkeitsarbeit im Unternehmen zu beraten. „Wir sind schon weit gekommen, aber noch längst nicht da, wo wir sein sollten. Wir müssen hartnäckig bleiben, vor allem in einer Zeit, in der gesellschaftlich gesehen wieder Rückschritte drohen“, sagt Udo Roth, der als Mitglied des Gesamtbetriebsrats im Culture & Belonging Advisory Board sitzt.

Quellen:

„125 Jahre Arbeit und Leben in den Werken von Daimler und Benz“
Gesamtbetriebsrat Daimler AG, Mai 2011 –
INFO & IDEE MedienVerlag

„Strategie Zukunft – 60 Jahre IG Metall Baden-Württemberg“
IG Metall Bezirk Baden-Württemberg – INFO &
IDEE MedienVerlag

„Arbeit – eine Zeitreise von 1945 bis 2005“
IG Metall Gaggenau, Oktober 2005

Daimler Truck
Unternehmenswebseite

Fotos
Mit freundlicher Erlaubnis des
INFO & IDEE MedienVerlags

Subjektive Auswahl und Gewichtung des GBR
nach bestem Wissen und Gewissen.
Kein Anspruch auf Vollständigkeit und objektive
historische Einordnung.