



Projektgruppe Frauen  
beim Gesamtbetriebsrat  
der Daimler AG.

# Projektgruppe Frauen im GBR.

**Die Projektgruppe (PG) Frauen des Gesamtbetriebsrats (GBR) und viele Betriebsrätinnen und Betriebsräte nehmen den Internationalen Frauentag zum Anlass, mit den Frauen bei Daimler intensiv ins Gespräch zu kommen.**

Der Internationale Frauentag wird weltweit am 8. März begangen. Er entstand in der Zeit vor dem Ersten Weltkrieg im Kampf um die Gleichberechtigung und das Wahlrecht für Frauen. Weltweit machen engagierte Frauen an diesem Tag auf die aktuelle Situation der Frauen in ihren jeweiligen Ländern aufmerksam.

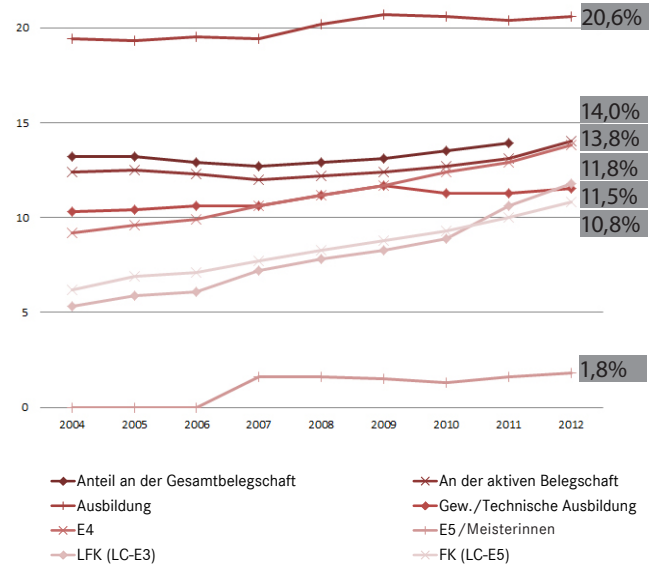
Gemeinsam werfen wir einen genauen Blick auf die Situation der Frauen im Unternehmen und nehmen aktuelle Debatten und Entwicklungen auf.

## Frauenförderung bei Daimler

Keine Frage: In Sachen Frauenförderung hat sich im Unternehmen etwas getan.

Als die PG Frauen Anfang des letzten Jahrzehnts erstmals auf die Festlegung von Zielkorridoren für den Frauenanteil an den verschiedenen Beschäftigtengruppen drängte, wurde sie noch vielfach belächelt. Trotz des damals wenig frauenfreundlichen Klimas gelang es dem Gesamtbetriebsrat im Jahr 2002, die erste Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Frauenförderung mit dem Unternehmen abzuschließen. Diese Vereinbarung wurde im Jahr 2006 und im Jahr 2010 erneuert und die Zielkorridore wurden zum Teil nach oben korrigiert.

Vor dem Hintergrund der allgemeinen gesellschaftlichen Debatte zum Thema Frauenförderung und (drohender) gesetzlicher Regelungen hat sich das Klima inzwischen verändert. Der Vorstand hat seinerseits das Ziel ausgegeben, dass der Frauenanteil bei den Leitenden Führungskräften ab Ebene 3 im Jahr 2020 mindestens 20 % betragen soll.



**Frauenquote | Entwicklung der Führungsstruktur - Anteile von Frauen, Daimler AG 2004 - 2012.**

Das ist ein wichtiger Schritt. Er ersetzt aber nicht die systematische Förderung von Frauen auf allen Ebenen des Unternehmens und in allen Beschäftigtengruppen - angefangen bei der Einstellung von Auszubildenden bis hin zur Weiterbildung und -entwicklung älterer Arbeitnehmerinnen. Dank unserer Vereinbarungen und des Engagements vieler Frauen und Männer auf Betriebsrats- und Unternehmensseite ist hier eine insgesamt positive Entwicklung zu verzeichnen - siehe dazu obige Grafik.

Klar ist: Auch wenn wir nicht überall am Ziel bzw. im Zielkorridor angekommen sind - ohne die verbindlichen Regelungen in der Gesamtbetriebsvereinbarung „Frauenförderung“ hätten wir all die Schritte nach vorne sicher nicht gemacht. Im Jahr 2015 läuft die Vereinbarung aus, d.h. die Zielkorridore werden noch in diesem Jahr neu verhandelt. Wir bleiben dran!



## Frauen in der Produktion

Am weitesten entfernt vom Ziel ist der Frauenanteil auf der Führungsebene 5, also den MeisterInnen in der Produktion. Unter insgesamt 3.185 Meistern im Unternehmen gab es im Jahr 2012 nur 56 Frauen (1,8%). Der Frauenanteil im gewerblichen Bereich ist mit 5 % ohnehin sehr niedrig. Für diese Situation gibt es eine Reihe von Gründen. Unter anderem gibt es noch immer Probleme bei der Gewinnung von Frauen für eine technische Berufsausbildung: Im Jahr 2012 lag der Frauenanteil bei den gewerblich-technischen Azubis bei 12 % – damit wurde der in der GBV Frauenförderung definierte Zielkorridor von 13 -16 % verfehlt. Daraus ergibt sich ein klarer Auftrag an die Verantwortlichen für die Berufsausbildung im Unternehmen.

Ein anderer Grund sind die wenig familienfreundlichen Arbeitszeiten in der Produktion – Frauen und Männern in Schichtarbeit fällt es besonders schwer, Familie und Beruf zu vereinbaren. Das gilt für Beschäftigte und Führungskräfte gleichermaßen. Die PG Frauen setzt sich derzeit intensiv mit Möglichkeiten zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit in der Produktion auseinander. Ziel der Überlegungen ist es, den Beschäf-

tigten auch hier zu ermöglichen, familiäre und berufliche Pflichten zu vereinbaren.



## Entgelt

Anfang 2013 hat die PG Frauen eine detaillierte Untersuchung der Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern bei Daimler eingefordert. Im Ergebnis konnte festgehalten werden, dass bei Daimler der Entgeltabstand zwischen Frauen und Männern bei gleicher Entgeltgruppe – also gleichwertiger Arbeit – im Schnitt weniger eklatant ist als das bundesweit ausgewiesene „Gender Pay Gap“ des statistischen Bundesamts.

Dennoch gibt es Einkommensunterschiede – insbesondere auf der Ebene 4 und im Facharbeiterbereich – die überwiegend auf Versäumnisse bei der Personalentwicklung zurückzuführen sind. Wir bleiben an dem Thema dran und werden die Situation vor Ort im Detail weiter analysieren und Konsequenzen ableiten.

# MIT UNS! PG FRAUEN

## Mobiles Arbeiten

Auch die Möglichkeiten mobil zu arbeiten, sollten aus Sicht der PG Frauen bei Daimler weiter verbessert werden. Deshalb wird die Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ aus dem Jahr 2009 noch in diesem Jahr neu verhandelt. Ziel der PG Frauen ist es dabei, für die Beschäftigten, die mobil arbeiten wollen, einen verbindlicheren Anspruch und eine höhere Planungssicherheit zu schaffen. Außerdem sollen die außerhalb des Unternehmens geleisteten Arbeitszeiten verbindlich geregelt werden.

Der Wunsch, einen Teil der eigenen Arbeit von zu Hause erbringen zu können, wird übrigens bei weitem nicht nur von den Frauen bei Daimler geäußert. Bei der Beschäftigtenbefragung der IG Metall aus dem letzten Jahr äußerten 36% von rund 30.000 Befragten bei Daimler diesen Wunsch, in den Forschungs- und Entwicklungsbereichen waren es über die Hälfte der Befragten.



## Sekretärinnen

2013 hatte das Unternehmen im Rahmen allgemeiner Sparmaßnahmen alle im internen Weiterbildungsprogramm speziell für Sekretärinnen angebotenen Seminare gestrichen. Erst nach Protest von Betriebsrätinnen der Zentrale wurde dann doch ein Kongress „Drehscheibe Sekretariat“ durchgeführt – allerdings mit Einschränkungen bezüglich der Teilnehmerzahl und der teilnehmenden Bereiche. In 2014 wird es nun aufgrund der Intervention der Betriebsrätinnen wieder ein sehr vielseitiges Bildungsangebot für Sekretärinnen geben. Unter anderem werden im Herbst 2014 zwei Sekretariatskongresse stattfinden: jeweils zweitägig und für je 100 TeilnehmerInnen.

## Kinderbetreuung

Die GBV zur Kleinkindbetreuung (0-3 Jahre), die u.a. die Rahmenbedingungen in den „sternchen“-Kinderkrippen regelt, wurde ebenfalls erfolgreich umgesetzt. Inzwischen wurden 570 Betreuungsplätze an 13 Standorten im Unternehmen eingerichtet. Die „sternchen“-Kinderkrippen zeichnen sich durch ein hervorragendes pädagogisches Konzept, einen vernünftigen Betreuungsschlüssel, großzügige Öffnungszeiten und tragbare, am Einkommen der Eltern orientierte Gebühren aus.

Doch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedarf es mehr als eine gute Kleinkindbetreuung. Die PG Frauen fordert weiterhin auch eine Betreuungsmöglichkeit für Kinder von 3-6 Jahre ein.

## Wichtige Meilensteine unserer Arbeit:

Gesamtbetriebsvereinbarungen zu den Themen:

- ▶ Frauenförderung
- ▶ Familienzeit
- ▶ Teilzeit
- ▶ Kleinkindbetreuung (Einrichtung Kitas „sternchen“ an allen Standorten)
- ▶ Fairer Umgang am Arbeitsplatz
- ▶ Mobiles Arbeiten
- ▶ Pflegepause

Diese Vereinbarungen gehen auf unsere Initiative zurück, wir haben die Verhandlungen dazu begleitet und achten – gemeinsam mit den Betriebsräten vor Ort – auf ihre Einhaltung. Das heißt, wir überprüfen regelmäßig, ob die vereinbarten Zielkorridore für den Frauenanteil an den Belegschaftsgruppen und Hierarchiestufen erfüllt werden. Wir setzen uns für die Einhaltung der vereinbarten Zahl an Betreuungsplätzen in den „sternchen“-Kitas und faire Gebühren ein.

Ansprechpartnerin:

Ute Hass

Betriebsratsvorsitzende Werk Berlin

Telefon: 030/7491-2055

E-Mail: [ute.hass@daimler.com](mailto:ute.hass@daimler.com)



---

Gesamtbetriebsrat der Daimler AG  
Mercedesstr. 137  
70327 Stuttgart  
Germany