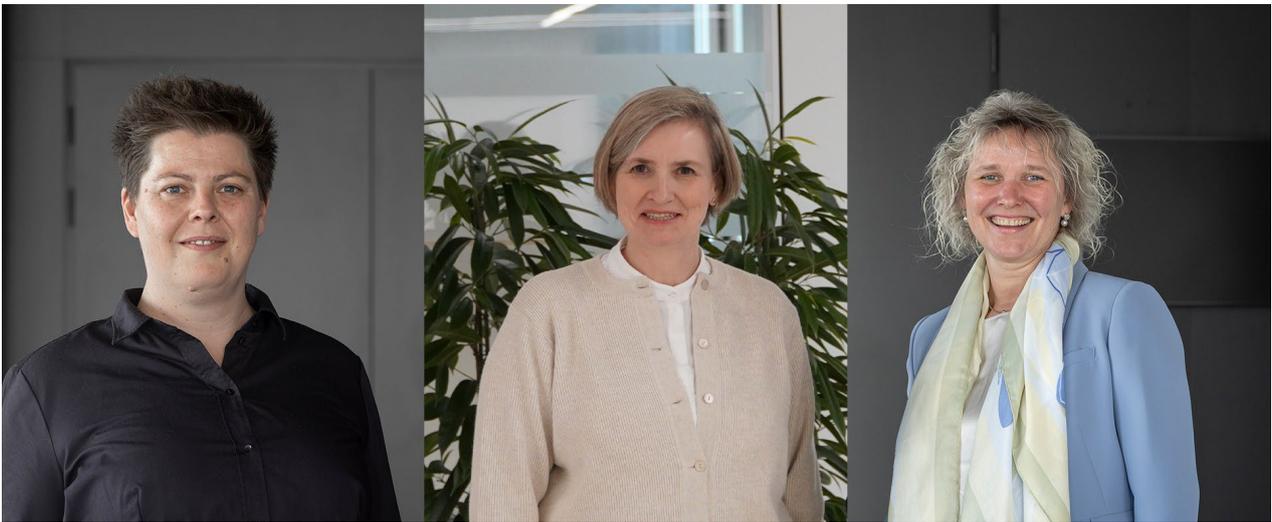




Interview

08.03.2023

„Wir sind gut ausgebildet und müssen uns nicht verstecken“



Anlässlich des Weltfrauentages schildern Carmen Klitzsch-Müller, Andrea Reith und Susanne Wenzel aus dem Gesamtbetriebsrat ihre Perspektiven zum Thema Frauen im Beruf.

**Carmen, Du bist Betriebsratsvorsitzende der Zentrale und vertrittst die Interessen tausender Daimler Truck Beschäftigter, außerdem sitzt Du im Aufsichtsrat von Daimler Truck. Wie setzt man sich als Frau durch?**

**Carmen Klitzsch-Müller:** Meiner Meinung nach müssen Frauen fachlich gesehen nicht unbedingt besser sein als Männer. Allerdings müssen sie sich ihre Akzeptanz erarbeiten und dafür viel mehr tun als ihre männlichen Pendanten. In einer noch immer männerdominierten Arbeitswelt gibt es entsprechende Verhaltensmuster, durch die sich männliche Kollegen erfolgreich durchsetzen, auch wenn sie nicht immer die besseren Sachargumente haben. Eine Frau kann diese Verhaltensweisen nicht eins zu eins übernehmen, sonst wird sie nicht ernst genommen. Ich habe mit den Jahren für mich eine Balance zwischen Durchsetzungsstärke und integrativem Führungsstil gefunden. In bestimmten Situationen presche ich vor, in anderen nicht. Das ist durchaus überlegt und gewollt. Da muss aber jede Frau ihren eigenen Weg finden.

## **Sollten sich Frauen mehr gegenseitig unterstützen?**

**Carmen Klitzsch-Müller:** Wenn Frauen auch in Bereichen weiterkommen wollen, in denen sie klassischerweise unterrepräsentiert sind – ich denke da beispielsweise an Entwicklung oder Produktion – müssen sie sich gegenseitig unterstützen und zusammenhalten. Das war in der Vergangenheit noch nicht so ausgeprägt, mittlerweile ist das besser. Die Unterstützung sollte aber nicht auf dem Geschlecht beruhen, sondern weil die Person einfach gut ist. Grundsätzlich ist es für Frauen und Männer empfehlenswert, sich ein sehr diverses Netzwerk aufzubauen. Niemand kann alles wissen oder können. Ein wertvoller Ratschlag oder ganz praktische Unterstützung haben mich da schon oft weitergebracht.

## **Andrea, Du bist im Produktionsumfeld als Konstruktionsmechanikerin bei EvoBus gestartet. Wie war es als Frau in einem von Männern dominierten Bereich zu arbeiten?**

**Andrea Reith:** Ich war erst 15, als ich nach der Schule eine Ausbildung bei EvoBus begonnen habe und war tatsächlich eine von zwei Frauen. Frauen im Produktionsumfeld und in diesem Job, das war damals eine Seltenheit. Hier mal ein Beispiel aus der Praxis: Nur weil wir einen neuen Ausbildungsbetrieb bezogen hatten, gab es schon Duschen und Umkleiden für Frauen. Das war aber keineswegs Standard vor zwanzig Jahren. Bei der täglichen Arbeit hatte ich nie das Gefühl anders zu sein oder eine Sonderrolle zu haben. Da hilft es natürlich, wenn man seine Leistung bringt. Das wird dann anerkannt. Bei meiner Arbeit, auch als Vertrauensfrau und später als Betriebsrätin, hatte ich Vorgesetzte, die mir den Freiraum für persönliche und berufliche Weiterentwicklung gegeben haben. Das hat enorm geholfen. Ich denke, da ich schon von Anfang an im Berufsleben in einem klassischen Männerumfeld gestartet bin und dadurch ganz natürlich hineingewachsen bin, hatte ich mit der Geschlechterrolle nie Probleme.

## **Du engagierst Dich neben Deiner Tätigkeit als Arbeitnehmervertreterin ehrenamtlich als Richterin am Arbeitsgericht. Wie kam es dazu?**

**Andrea Reith:** Ich wurde von der IG Metall angesprochen, ob ich beim Schöffengericht als Richterin tätig sein möchte. Das hat mich sehr interessiert. Vor allem, weil ich wissen wollte, wie sich Fälle aus der betrieblichen Praxis, mit denen ich ja auch als Betriebsrätin zu tun hatte, vor einem Gericht entwickeln. Viele Richterinnen habe ich seither nicht getroffen. Auf der Arbeitgeberseite sind die Schöffen praktisch nur Männer. Ich vermute, dass die Stellen mit hochrangigen Führungskräften besetzt werden und dort Frauen noch nicht so angekommen sind. Eines muss ich aber auch klar sagen: Ich habe noch nie erlebt, dass bei einem Fall das Geschlecht eine Rolle gespielt hätte. Da werden eher Auftreten und Verhalten gewürdigt.

## **Susanne, Du bist neu an die Spitze der Gesamtschwerbehindertenvertretung gewählt worden. Wie kam es dazu?**

**Susanne Wenzel:** Ich bin als Sekretärin vor 24 Jahren bei Daimler eingestiegen und hatte trotz Aufbaustudium große Schwierigkeiten mich aus dem Sekretariat, einem klassischen Frauenberuf, heraus weiterzuentwickeln. Ich habe einige Stationen durchlaufen, aber meine Tätigkeit als Sekretärin war wie eine Fußfessel. Man hat nie mehr in mir gesehen, mir die Möglichkeit gegeben mich zu beweisen. Schließlich bin ich in einem Team gelandet, zu dem ich so wenig passte, dass ich sogar krank wurde. Man könnte das als beruflichen Tiefpunkt bezeichnen – für mich war diese Bruchlandung aber gleichzeitig die Chance, den Reset-Knopf zu drücken. Ich habe mich dann privat und beruflich neu aufgestellt. Über einen langjährigen Betriebsrat in der Zentrale kam ich dann zur Schwerbehindertenvertretung.

## **Viele Betriebsräte und Gremien sind ja nach wie vor männerdominiert. Wie lässt sich das ändern?**

**Susanne Wenzel:** Indem man es aktiv angeht und es ändern will. Auch die Schwerbehindertenvertretung in der Zentrale war viele Jahre lang überwiegend mit Männern besetzt. Dann wollten wir für mehr Gleichgewicht sorgen und haben bewusst Frauen angesprochen. Heute sind wir mehrheitlich Frauen. In der Zentrale ist das sicher leichter, weil hier ja viel mehr Frauen arbeiten als in den Werken oder Niederlassungen. Wenn in der Ausbildung und beim Studium von sogenannten MINT-Fächern also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik Frauen nur einen Anteil von wenigen Prozent haben, dann gibt es logischerweise kaum Ansatzpunkte. Wir müssen also mehr Frauen in solche Berufe bringen. Das ist die gesellschaftliche Aufgabe.

## **Welche persönliche Bilanz ziehst Du aus Deinen Erlebnissen?**

**Susanne Wenzel:** Um sich weiterzuentwickeln braucht es Erfahrung und ein gutes vielschichtiges Netzwerk. Aus jeder Erfahrung kann man lernen und das ist ganz wichtig. Man sollte nie den Glauben an sich verlieren und dabei immer offen für Neues sein, also nie aufgeben. Dadurch, dass ich so ein Glück in meiner Entwicklung hatte, habe ich mir zum Ziel gesetzt, die Frauenförderung und die Diversität in unserem Unternehmen aktiv aus mehreren Arbeitskreisen heraus zu unterstützen und zu fördern.

## **Brauchen wir eine Frauenquote bei der Besetzung von Führungspositionen?**

**Andrea Reith:** Ich verstehe, warum Frauenquoten in Führungspositionen politisch diskutiert werden. Persönlich aber finde ich, dass eine Stelle mit der am besten geeigneten Person besetzt werden sollte. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Auswahlkriterien richtig gewichtet werden. Wenn geeignete Frauen nur in Teilzeit oder im Jobsharing arbeiten können, zum Beispiel, weil sie alleinerziehend sind, fallen sie häufig automatisch durch das Raster. Das halte ich für falsch. Hier sollten Unternehmen anders agieren. Das wäre mit Blick auf den Arbeitskräftemangel ohnehin ratsam.

**Susanne Wenzel:** Ich stimme Andrea zu: Es ist nun mal eine Sache der Natur, dass Frauen und Männer nicht gleich sind. Allein das Thema Kinder führt zwangsläufig zu einer Benachteiligung der Frauen im Beruf. Deshalb muss es darum gehen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser unter einen Hut zu bekommen. Es gilt neue Modelle zu entwickeln, die verschiedene Lebenssituation abdecken, zum Beispiel auch die Pflege. Das gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Für mich ist dabei ein wichtiger Ansatzpunkt das Job Sharing attraktiver zu machen. Bei der Frauenquote habe ich eine klare Meinung: Ohne Zwang wird es keine Veränderung geben. Man braucht einen Anstoß, um sich neuen Sichtweisen zu öffnen.

**Carmen Klitzsch-Müller:** Als junge Frau war ich komplett gegen die Frauenquote. Ich war der Meinung, dass man sich als Frau, wenn man gut ist, automatisch durchsetzt. Aufgrund meiner Erfahrung sehe ich das heute anders. Bis wir eine kritische Masse von Frauen in Führungspositionen erreichen, brauchen wir eine Quote. Sonst ändert sich im Wesentlichen nichts.

## Welchen Frauenanteil gibt es denn bei Daimler Truck?

**Carmen Klitzsch-Müller:** Wir haben im Schnitt bei Daimler Truck ungefähr 18,6% weibliche Führungskräfte, da ist noch Luft nach oben, um von einer Gleichverteilung sprechen zu können. Deswegen hat der Vorstand die Förderung weiblicher Führungskräfte in den ESG-Zielen verankert. Ich setze mich über meine Position im Aufsichtsrat für Frauenförderung ein und sehe das als erfolgskritischen Faktor. Es gibt auch Studien, die belegen, dass Unternehmen mit divers besetzten Management-Teams erfolgreicher sind als andere. Und wir Frauen sind genauso gut ausgebildet wie Männer und müssen uns nicht verstecken.

### Ansprechpartner:

Matthias Krust  
Leitung Kommunikation Gesamtbetriebsrat  
Pressesprecher des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden

+49 160 8653505

[matthias.krust@daimlertruck.com](mailto:matthias.krust@daimlertruck.com)

Weitere Informationen des Gesamtbetriebsrats sowie der Arbeitnehmervertretung von Daimler Truck sind im Internet verfügbar:

[www.daimlertruck.com](http://www.daimlertruck.com)

[www.daimler.igm.de](http://www.daimler.igm.de)

### Der Gesamtbetriebsrat der Daimler Truck AG im Überblick

Der unternehmensübergreifende Gesamtbetriebsrat (GBR) der Daimler Truck AG ist die Interessenvertretung von mehr als 33.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland. Der GBR trifft standortübergreifende Regelungen – so genannte Gesamtbetriebsvereinbarungen – mit der Unternehmensleitung, die dann für die gesamte Belegschaft der Daimler Truck AG gelten. Das Gremium besteht aus 13 Mitgliedern, die für eine Amtszeit von vier Jahren gewählt werden. Die Grundlage dafür ist das Betriebsverfassungsgesetz. Zentrales Anliegen des GBR sind der Erhalt und Ausbau von Arbeitsplätzen und die Gestaltung guter und fairer Arbeitsbedingungen. Auch bei der Gestaltung von Rahmenbedingungen, die über den betrieblichen Alltag hinausgehen, sowie bei politischen und gesellschaftlichen Themen bezieht der GBR Stellung.