

Frau
Regina Rusch-Ziemba
Stellvertretende Vorsitzende
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
Weilburger Straße 24
60326 Frankfurt

16. Januar 2012

Sehr geehrte Frau Rusch-Ziemba,

vielen Dank für Ihren Brief vom 15. Dezember 2011, den ich sehr gerne beantworte, weil wir nicht nur mit den von Ihnen beschriebenen Zielsetzungen weitgehend übereinstimmen, sondern vor allem, weil er mit der klaren und erfreulichen Zusage schließt, dass die EVG bereit ist, darüber lösungsorientiert zu verhandeln und die Lösungen im Zukunft-Tarifvertrag mitzugestalten.

Die Bedeutung der an den Lebens- und Arbeitsphasen gestalteten Arbeitszeit- und Arbeitsorganisation ist uns sehr wohl bewusst. Auch wir sehen darin einen Faktor, der in Zukunft noch mehr als bisher Bedeutung für die Entscheidung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben wird, sich für eine Beschäftigung bei unseren Unternehmen zu entscheiden und daran auch während des Berufslebens festzuhalten.

Dass die damit zusammenhängenden Fragen besonders für Frauen wichtig sind, muss bei der Gestaltung des Zukunft-Tarifvertrages natürlich genauso berücksichtigt werden wie vergleichbare, heute schon prognostizierbare Veränderungen des sozialen Umfeldes, beispielsweise die von Ihnen angesprochene Pflegesituation. Deshalb nehmen wir gerne zur Kenntnis, dass die von Ihnen explizit aufgeführten Themenfelder Gegenstand der inzwischen ja fortgesetzten Verhandlungen zum ZukunftTV sein werden.

Dass wir die von Ihnen angesprochenen Themen sehr ernst nehmen, zeigen auch verschiedene Entwicklungen der jüngsten Zeit, mit denen wir jedoch nicht dem Zukunft-Tarifvertrag vorausgreifen wollen. Die Aktivitäten verdeutlichen, dass wir bereit sind, auf die sich veränderten Anforderungen zukunftsorientiert zu reagieren.

In diesem Zusammenhang möchte ich die seit 2009 durchgeführten betrieblichen Arbeitszeitprojekte erwähnen, die auf der betrieblichen Ebene zu spürbaren Verbesserungen in der Arbeitszeitorganisation führen. Durch die Verantwortung der Betriebsparteien und die Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wir gemeinsam die Situation der Betroffenen im Schicht- und Wechseldienst verbessern.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bieten wir beispielsweise unseren Führungskräften die Möglichkeit einer befristeten Auszeit von bis zu sechs Monaten. Auch bei der Kinderbetreuung wollen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser unterstützen. Insbesondere in Ballungsräumen mit Vollbeschäftigung gibt es aktuell nicht genügend öffentliche Kinderbetreuungsplätze. Daher planen wir, gemeinsam mit der Stiftung Bahn-Sozialwerk (BSW) bis 2014 drei BSW-Kindertagesstätten in Frankfurt am Main und eine weitere in München zu eröffnen.

Um die Vielfalt im Konzern zu fördern, haben wir als ein erstes Handlungsfeld die Steigerung des Frauenanteils und hier insbesondere der Frauen in Führungspositionen gewählt. Mit dem Programm „Vielfalt in Führung“ haben wir begonnen, bestehende Maßnahmen weiterzuentwickeln und neue Aktivitäten zu initiieren. Diese sollen ab dem zweiten Halbjahr 2012 auf die gesamte Belegschaft ausgeweitet werden. Ein erstes konkretes Beispiel ist das Mentoring-Programm „Karriere mit Kindern“, mit dem wir (Nachwuchs)-Führungskräften - Frauen wie Männern - die reibungslose Rückkehr aus der Elternzeit in den Beruf erleichtern und sie in ihrer weiteren beruflichen Entwicklung unterstützen möchten. Auch die veränderte Bewerberauswahl ist hier erwähnenswert: Bei Besetzungen von Führungskräfte-Positionen muss auf jeder Vorschlagsliste der potenziellen Kandidaten mindestens eine Frau sein.

Wie Sie sehen, haben wir die Zeichen der Zeit erkannt und sind bereit, sie gemeinsam mit Ihnen zu gestalten.

Mit freundlichen Grüßen

