

„Es gibt viel zu tun, aber die Stärke dafür liegt in uns selbst!“

Zweiter Tag der Konferenz für Interessenvertreterinnen von EVA und EVG: Am Ende konnte die Vorsitzende der Bundesfrauenleitung, Nadja Houy, sich selbst und den Anwesenden eine ganze Reihe von Fragen positiv beantworten:



„Wir haben uns gefragt, wird das funktionieren? Was lockt euch her, welche Themen interessieren euch? Und vor allem: Machen wir das wieder?“ Da gab es aus Sicht der rund 120 Teilnehmerinnen aus den verschiedensten Mitbestimmungsgremien nur eine Antwort: Klares Ja!

Die Slido-Umfrage, mit der Moderatorin Manuela Rukavina das erste Feedback der versammelten Frauen abfragte, erbrachte ebenfalls ein klares Bild: „Motivation – Wissen – viel positive Stimmung – Ideen - neue Kontakte“: Mit

diesen Kernbegriffen brachten die Interessenvertreterinnen die Impulse aus der Konferenz auf den Punkt.

„Ihr wart wichtig, ihr seid wichtig, gemeinsam können wir etwas bewegen“, bilanzierte die stellvertretende EVG-Vorsitzende Cosima Ingenschay. Es sei deutlich geworden, „dass es auch in der Mitbestimmung einen weiblichen Blick braucht. Es war beeindruckend zu sehen, wie nah ihr an den Interessen der Kolleg:innen dran seid.“ Die EVG sei frauenpolitisch auf einem guten Weg, „weil wir starke engagierte Frauen haben, die vorangehen“. Sie forderte aber auch: „Wir müssen mehr werden.“ Die „kritische Masse“ sei bei einem Frauenanteil von 30 Prozent erreicht – den die EVG in ihren Gremien und Gliederungen anstrebt – „damit auch neue Spielregeln eingeführt werden können.“

Am Morgen ging es noch einmal in die Arbeitsgruppen. Wurden am ersten Tag die Problemlagen aufgezeigt, so ging es am zweiten Tag an die Lösungen.

Gleichstellung in den Gremien: „Bildung, Bildung, Bildung“, so fasste die Arbeitsgruppe ihre Diskussionen zusammen. „Nur wer Bescheid weiß, kann entsprechend agieren.“ Um die Weichen für eine wirkliche Gleichstellung zu stellen, „müssen wir früh anfangen, in den Schulen, in den Vereinen.“ Mädchen dürften nicht schon in Kindheit und Jugend auf reine Bürotätigkeiten orientiert werden. Eine andere Kultur müsse es aber auch in den Mitbestimmungsgremien selbst geben. „JAVen haben Ideen, aber sie werden oftmals von Betriebsräten ausgebremst, die von alten weißen Männern dominiert werden.“ Auch die europäische Vereinbarung „Women in Rail“ (zu Deutsch: Frauen bei der Eisenbahn) müsse vorangetrieben und verbreitet werden. Klarer Auftrag an die EVG, aber auch Selbstauftrag an die versammelten Interessenvertreterinnen: „Fragt auch mal in euren Betrieben nach: Gibt es hier Pläne und Maßnahmen, um die Gleichstellung zu fördern? Und wenn nein, warum nicht?“

Arbeitsbedingungen vor Ort: Um zu vermeiden, dass Toiletten entweder gar nicht erst vorhanden, nicht benutzbar oder in der oftmals knappen Zeit nicht erreichbar sind, muss an Arbeitsstättenbegehungen zwingend eine weibliche Betriebsrätin teilnehmen, so das klare Votum dieser Arbeitsgruppe. Was Schichtpläne anbelangt, „müssen wir da mehr auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen. Wichtig ist, dass wir die Kolleg:innen selbst mit ins Boot nehmen.“ Beim Thema sexuelle Belästigung richtete die Gruppe den Blick auf „den Tag danach“: Wie wird mit solchen Vorfällen umgegangen? „Wir brauchen Sensibilisierung, wir brauchen Schulungen. Der Schutz vor sexuellen Belästigungen ist Teil des Arbeitsschutzes.“ Und: „Frauen brauchen weibliche Vertrauenspersonen.“

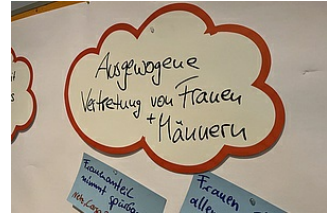
Arbeitszeitmodelle: Hier kristallisierten sich vier zentrale Themen heraus: Erstens, es ist hierzu bereits vieles gesetzlich oder in Tarifverträgen geregelt, muss aber besser aufbereitet werden. Zweitens muss es generell bessere Informationen zum Themenkreis an die Betroffenen geben. „Wir sehen hier vor allem die Führungskräfte in der Pflicht, aber auch wir als Betriebsrät:innen können beratende Anlaufstellen sein.“ Drittens solle es mehr JobSharing-Modelle geben. Und viertens muss das Thema auch in den Planungsausschüssen beraten werden. Erster Schritt sei in jedem Falle, die vorhandenen Optionen bekannt zu machen. „Es gibt viel zu tun, aber die Stärke dafür liegt in uns selbst.“

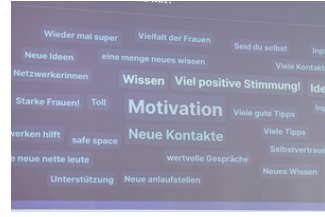
Vereinbarkeit: Auch hier war das Meinungsbild eindeutig: Bildung, Karrieremöglichkeiten, Kinder-betreuung und Pflege von Angehörigen: Es gibt bereits viele Instrumente und Möglichkeiten, sie müssen genutzt werden und dafür natürlich erst einmal bekannt sein. Die RKBV (Rahmenkonzernbetriebsvereinbarung) Vereinbarkeiten hierzu „ist zwar bekannt, aber was für Möglichkeiten wir hieraus ziehen können – daran müssen wir noch arbeiten.“ Auch der DemografieTV der EVG bietet viele Ansatzpunkte. Konkret angeregt wurde ein Infolyer, um die im DemografieTV beschriebenen Möglichkeiten zum individuellen Bildungsurlaub bekannter zu machen.

Wir befragen einige Kolleginnen nach ihren Eindrücken, denn uns interessiert: Was nehmt ihr mit aus diesen beiden Tagen? Für Angela Dänner hätte es mehr Zeit sein dürfen, um die Themen intensiver zu diskutieren. „Eine Wiederholung wäre angebracht und dann gerne einen Tag länger“, sagt die Netz-Betriebsrätin. Aber: „Die Konferenz hat eine Vielzahl neuer Perspektiven eröffnet, was Probleme, aber auch was Lösungsansätze betrifft. Sie hat gezeigt, dass es immer noch viele To-Do's gibt.“

Eine Neuauflage wünscht sich auch Claudia Bornschein von DB Station & Service. „Gerade für uns Frauen ist es wichtig, mit Kolleginnen aus verschiedenen Bereichen in den Austausch zu gehen. Wir sind sehr unterschiedlich in unseren Konzepten, aber wir haben Ansätze gefunden, um gute Lösungen für unsere Kolleg:innen zu erzielen.“

Das sieht auch Michelle Schiermeyer von der DB System so. „Ich fand es beeindruckend, wie viele unterschiedliche Frauen sich engagieren: In den unterschiedlichsten Bereichen, in den unterschiedlichsten Lebenssituationen. Uns alle eint das Ziel, dass wir uns insbesondere für unsere Kolleginnen stark machen wollen.“





[Alle Bilder anzeigen »](#)