



Geschäftsbericht 2017–2022

Ein Rückblick auf fünf Jahre
erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit

Vorwort

Liebe Kolleg:innen,

wir blicken auf fünf Jahre EVG zurück, die es in sich hatten. Die Corona-Pandemie und in jüngster Zeit der Krieg in der Ukraine mit allen Folgen – Lockdown, Maskenpflicht, Flüchtende, explodierende Energiepreise, um nur einige zu nennen – haben uns herausgefordert: als Bürger:innen, als Beschäftigte, als Kolleg:innen, als Gewerkschaft.



Die EVG hat recht schnell zu Beginn der Corona-Pandemie reagiert und das „Bündnis für unsere Bahn“ geschmiedet – und damit dafür gesorgt, dass die Arbeitsplätze der Eisenbahner:innen geschützt und die Rahmenbedingungen für Busse und Bahnen abgesichert wurden. Damit und mit vielen weiteren konkreten Maßnahmen in der Pandemie haben wir gezeigt, dass wir unser Motto „Wir leben Gemeinschaft“ ernst nehmen und mit Leben füllen.

Auch intern waren das alles andere als ruhige fünf Jahre. Es ist ungewöhnlich, dass wir innerhalb einer Legislaturperiode drei Gewerkschaftsvorsitzende hatten. 2019 hat Alexander Kirchner den Vorsitz an Torsten Westphal übergeben; mit ihm ist seine Stellvertreterin Regina Rusch-Ziamba aus dem Amt geschieden. Torsten hat im Frühjahr 2020 das Amt aus persönlichen Gründen niedergelegt. Wir haben diese Entscheidung damals mit Respekt zur Kenntnis genommen. Wir möchten auch an dieser Stelle Regina, Alexander und Torsten für ihre Arbeit noch einmal herzlich danken.

Nach Torstens Rücktritt hat Klaus-Dieter Hommel zunächst kommissarisch den Vorsitz der EVG übernommen und wurde im Herbst 2020 durch einen außerordentlichen Gewerkschaftstag gewählt. Klaus-Dieter legt mit dem 3. Ordentlichen Gewerkschaftstag sein Amt aus Altersgründen nieder.

Die Art und Weise, wie wir im Herbst 2020 den außerordentlichen Gewerkschaftstag organisiert haben, ist „typisch EVG“ und steht stellvertretend dafür, wie wir insgesamt mit der Corona-Krise umgegangen sind. Als erste Gewerkschaft

in Deutschland haben wir einen vollständig digitalen Gewerkschaftstag durchgeführt. Auch andere Gremien unserer EVG, der Bundesvorstand oder die Bundesleitungen der Personengruppen seien hier genannt, haben sich schnell an digitale Veranstaltungsformate gewöhnt. Unsere Senior:innen haben sogar einen digitalen Stammtisch ins Leben gerufen.

Liebe Kolleg:innen, der 3. Ordentliche Gewerkschaftstag steht unter dem Motto „Bewegen, was uns bewegt“. Wir untermauern damit unseren Anspruch, die gestaltende Kraft in der Eisenbahn- und Verkehrsbranche zu sein. Wir wollen die Mobilität der Zukunft prägen – eine humane, klimafreundliche und soziale Mobilität. Dafür brauchen wir einen Vorrang der Schiene vor allen anderen Verkehrsträgern und dafür brauchen wir gute Arbeitsbedingungen in der Schienenbranche. Die EVG setzt sich ein für gute politische Rahmenbedingungen für die Schiene, für gute Arbeit und für eine Verbesserung des öffentlichen Images der Eisenbahner:innen.

In den vergangenen Jahren haben wir eine erfreuliche Entwicklung bei den Mitgliederzahlen verzeichnen können. Viele neue Kolleg:innen sind Mitglieder in unserer Gewerkschaft geworden. Das ist gut, denn je mehr wir sind, desto mehr können wir erreichen. Die Interessen unserer Mitglieder werden auch in den kommenden Jahren für uns im Fokus stehen.

In diesem Sinne wollen wir weiterhin „bewegen, was uns bewegt“. Glückauf!

Klaus-Dieter Hommel
Vorsitzender der EVG

Martin Burkert
Stellvertretender
Vorsitzender der EVG

Cosima Ingenschay
Vorstandsmitglied/
Bundesgeschäftsführerin
der EVG

Kristian Loroch
Vorstandsmitglied
der EVG

Inhalt

Statt einer Einleitung	5
Für Demokratie und Frieden und für eine neue Wirtschaftsordnung	13
Meilensteine.....	13
Weitere Themen	15
Für gute und wertschätzende Arbeit	21
Meilensteine.....	21
Weitere Themen	25
Für eine ökologische Verkehrswende	37
Meilensteine.....	37
Weitere Themen	40
Für eine gerechte Teilhabe in Wirtschaft und Arbeitswelt	47
Meilensteine.....	47
Weitere Themen	49
Für soziale Gerechtigkeit	55
Meilensteine.....	55
Weitere Themen	60
Für junge Menschen und ihre Zukunft	69
Meilensteine.....	69
Weitere Themen	70
Für starke Gewerkschaften	79
Meilensteine.....	79
Weitere Themen	81
Anhänge	93
Finanzen.....	95
Personal	101
Rechtsschutz	105
Bericht des Beschwerdeausschusses.....	106
Vermögensverwaltung GmbH der EVG (VVG)	109
EVA Akademie	113
Bildungs- und Förderungswerk der EVG e.V. (BFW).....	121
Gallus Park GbR.....	125
Impressum.....	126



Statt einer Einleitung

Zwei epochale Ereignisse haben in den vergangenen Jahren unser Leben massiv beeinflusst und verändert: die weltweite Corona-Pandemie und der russische Überfall auf die Ukraine. Sie beeinflussen stark auch die Arbeit unserer Gewerkschaft. Dazu einige Anmerkungen.

Pandemie

Wie oft haben wir diesen Satz in den vergangenen Jahren gehört, gelesen und selbst gesagt: „Corona hat alles verändert.“ Ende 2019 tauchten erste Meldungen über ein neuartiges Virus auf, das zuerst in China entdeckt wurde. SARS-CoV-2 oder volkstümlich „Corona“ sprang schnell nach Europa und auf die USA über. Im Februar 2020 traten die ersten Erkrankungsfälle auch in Deutschland auf, im März rief die Weltgesundheitsorganisation die weltweite Pandemie aus.

Um die Ausbreitung des hochansteckenden Virus zu stoppen oder wenigstens zu verlangsamen, entschloss sich die Bundesregierung zu weitreichenden Eingriffen bis hin zu zwei mehrwöchigen bundesweiten Lockdowns, einem weitgehenden Herunterfahren des öffentlichen Lebens; zur Schließung von Schulen und Kindergärten und einer Maskenpflicht z. B. Innenräumen und Verkehrsmitteln.

Beschäftigte in vielen Branchen, insbesondere dort wo im Kundenkontakt gearbeitet wird, standen damit vor massiven Herausforderungen. So auch in der Eisenbahn- und Verkehrsbranche.

Gleich zu Beginn der Pandemie konnten wir für unsere Kolleg:innen erste Regelungen erzielen, mit denen wir versucht haben, die plötzlich entstandenen zusätzlichen Belastungen für die Beschäftigten zu reduzieren.

Mit der DB AG trafen wir im März 2020 die erste Vereinbarung unter dem Titel „Gemeinsam gegen Corona“. Neben der Zusage der DB, dass es aufgrund der Corona-Krise nicht zu betriebsbedingten Kündigungen kommen wird, wurde hier u. a. eine gesonderte Arbeitsbefreiung bei Kinderbe-

treuung unter Fortzahlung des Entgelts geregelt. Über eine Zusatzvereinbarung zum Konzern-Langzeitkontentarifvertrag wurde zudem die Möglichkeit weiterer Freistellungstage durch kurzfristige Entnahme aus dem Langzeitkonto geschaffen. Wir konnten ebenfalls erreichen, dass in Fällen, in denen die Tätigkeit aufgrund der Beschränkungen nicht weiter ausgeführt werden konnte, das Entgelt ungekürzt fortgezahlt wurde; bzw. dass im Falle von Kurzarbeit die Regelungen des BasisTV auf den ganzen Konzern anzuwenden gewesen wären. Die Vereinbarung „Gemeinsam gegen Corona“ wurde im Laufe des Sommers 2020 verlängert und u. a. um das Thema Freistellung bei Pflege naher Angehöriger erweitert.

Mit zahlreichen Unternehmen im Schienenpersonennahverkehr (SPNV), darunter der Transdev-Konzern, Keolis, abellio, HLB oder VIAS konnten wir tarifliche Regelungen vereinbaren, nach denen im Falle von Kurzarbeit das Entgelt unserer Kolleg:innen aufgestockt und betriebsbedingte Kündigungen während der Zeit der Kurzarbeit ausgeschlossen wurden. Diese konnten wir z. T. auch für die Jahre 2021 und 2022 verlängern.

Sehr schnell zeigte sich im Verlauf der Pandemie, dass der DB-Konzern aufgrund der Corona-Beschränkungen mit hohen wirtschaftlichen Verlusten rechnen musste. Um zu verhindern, dass sich diese negativ auf die Beschäftigten auswirken würden (wie es zeitgleich bei vielen anderen Unternehmen, z. B. in der Luftfahrtbranche der Fall war), haben wir als EVG das „Bündnis für unsere Bahn“ initiiert. Die Bewältigung der Corona-Krise sollte nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden.



Das „Bündnis für unsere Bahn“ wurde Ende Mai 2020 zwischen der Bundesregierung, der DB AG, der EVG und dem Konzernbetriebsrat geschlossen. Es wurde vereinbart, dass

- es keinen Stellenabbau bei der DB geben wird,
- die geplanten Einstellungen unvermindert fortgeführt werden,
- die vorgesehenen Investitionen in die Schieneninfrastruktur in vollem Umfang umgesetzt werden.

Die EVG hat auch darauf bestanden, dass flankierende Maßnahmen zur Absicherung der SPNV-Branche entwickelt werden und dass dies auch in der Bündnisvereinbarung festgehalten wurde. Darauf basieren die späteren ÖPNV-Rettungsschirme (S.42).

Im Rahmen des Bündnisses haben wir im Sommer 2020 vor Ablauf unserer Tarifverträge vorzeitig Tarifverhandlungen mit der DB AG aufgenommen, um viele entscheidende Regelungen zu tarifieren, für die wir in den Vereinbarungen „Gemeinsam gegen Corona“ bereits Pflöcke eingeschlagen hatten.

- Der umfassende Kündigungsschutz nach DemografieTV konnte für die Laufzeit des Tarifvertrages auf diejenigen Kolleg:innen ausgeweitet werden, die noch keine zwei Jahre im Unternehmen beschäftigt und ganz besonders von den Risiken des Personalabbaus bedroht sind.
- Die Freistellungen für Kinderbetreuung und Pflege konnten verlängert werden.
- Trotz erschwelter wirtschaftlicher Situation der DB AG ist es gelungen, nicht nur eine moderate Lohnerhöhung von 1,5 % durchzusetzen, sondern auch die zukunftsgerichtete Tarifpolitik der EVG fortzuführen: Neben der Einführung einer Prämie zur Honorierung der Wissensvermittlung konnten wir u.a. die Einführung und die Gründung einer neuen gemeinsamen Einrichtung – des Fonds für Wohnen und Mobilität (Wo-Mo-Fonds) – durchsetzen.
- Zur Abmilderung der besonderen Belastungen durch die Corona-Pandemie konnten wir innerhalb unseres Organisationsgebietes in den Tarifrunden 2020/2021/2022 in zahlreichen Unternehmen steuerbefreite Corona-Behilfen-Leistungen tarifieren. Bei der DB AG im Bereich Schiene konnten im Dezember 2021 600€ (250€ für Auszubildende und Dual Studierende) und im März 2022 weitere 500€ (230€ für Auszubildende und Dual Stu-

Die EVG hat Verantwortung in der Krise übernommen – und die Tarifrunde für die Beschäftigten der DB vorgezogen. EVG-Mitglieder verliehen unseren Forderungen vor der finalen Verhandlung Nachdruck.



dierende) ausgezahlt werden. Für die DB Regio Busgesellschaften gab es bereits im Dezember 2020 1.000€ Corona-Beihilfe (400€ für Auszubildende und Dual Studierende) und ebenfalls 500€ im März 2022 (230€ für Auszubildende und Dual Studierende). Im Bereich der Nichtbundeseigenen Bahnen (NE-Bereich) konnten wir in zahlreichen Unternehmen Ausgleichszahlungen zu besonderen Belastungen während der Corona-Krise vereinbaren, wie beispielsweise beim Transdev-Konzern 600€, bei der vlexx 720€ oder bei der Erfurter Bahn/Süd-Thüringen-Bahn 600€.

Darüber hinaus haben wir im Tarifabschluss vom September 2021 vereinbart, dass

- pro Jahr mindestens 18.000 neue Kolleg:innen eingestellt werden, darunter mindestens 4.500 Nachwuchskräfte;
- die Eigenfertigungstiefe erhöht wird, um Arbeit im Konzern zu halten.

Um das Bündnis und unsere tariflichen Erfolge bekannt zu machen, startete die EVG im Sommer 2020 mit Unterstützung einer Strategie-Agentur die Kampagne „fair nach vorne“. Hierfür wurde ein temporäres Design geschaffen, das sich im Rahmen unserer Gestaltungsrichtlinie bewegte, sich aber dennoch von den regulären Publikationen abhob.

Zugleich wurde eine Kampagnenstruktur etabliert, an der alle Vorstandsbereiche der EVG sowie Vertreter:innen der „Fläche“ beteiligt waren – eine Struktur, die sich bewährt hat und die wir für die Zukunft beibehalten wollen.

Ziel der Kampagne „fair nach vorne“ war, selbstbewusst unseren Ansatz zu kommunizieren: frühzeitig Verantwortung in einer schwierigen Situation übernehmen und die Beschäftigten gegen die Folgen der Corona-Krise absichern. Wir haben das sowohl nach innen als auch nach außen getragen, in die Mitgliedschaft und in die breite Öffentlichkeit. Hierfür haben wir eine Vielzahl von Publikationsformen aufgelegt: Aushänge, Postkarten, Flyer, Broschüren, ein kleines Buch, Erklärfilme sowie eine bundesweite öffentliche Plakatkampagne an rund 70 Bahnhöfen. Hierfür hatten sich binnen kurzem gut 30 Kolleg:innen als Botschafter:innen der Kampagne zur Verfügung gestellt. Die „zentrale“ Kampagne wurde durch viele Aktivitäten vor Ort ergänzt. Flankiert wurden diese Publikationen durch eine Social-Media-Kampagne auf den Plattformen facebook, twitter und instagram.

Bei der Konzeption der Kampagne war der EVG bewusst, dass es sich nicht um einen Sprint, sondern um einen Langstreckenlauf handeln würde. Im Laufe des Kampagnenzeitraums bis Oktober 2021 wurden weitere Themen wie der Start des Wo-Mo-Fonds, das Tarifeinheitsgesetz, der anlaufende Bundestagswahlkampf und der Kampf gegen die Zerschlagung des DB-Konzerns in die Kampagne integriert.



„Studio Reinhardtstraße“: Die Bundeskonferenzen der Frauen und der Senior:innen wurden 2022 digital durchgeführt.



Im August 2021 haben wir eine Zwischenbilanz des „Bündnisses für unsere Bahn“ gezogen:

- rund 29.000 Neu-Einstellungen seit Anfang 2020
- fast 5.000 Auszubildende seit Anfang 2020
- besonderer Kündigungsschutz für mehr als 40.000 Kolleg:innen

Über den Fonds soziale Sicherung konnten wir unsere Mitglieder außerdem mit vielen zusätzlichen Leistungen unterstützen:

- mehr als 180.000 FFP2-Masken, als diese noch schwer verfügbar waren
- Erhöhung des Kinderbetreuungszuschusses/ Nachhilfeangebote
- mehr als 1.000 Headsets für das Arbeiten im Homeoffice
- über 10.000 weitere Corona-Schutzartikel

Die Pandemie hatte aber noch weitere Auswirkungen auf die Gewerkschaftsarbeit. Ob es die Durchführung von Aktionen und Veranstaltungen betrifft (Kundengebungen zum 1. Mai, Konferenzen, gar Gewerkschaftstage ...), die Mitgliederwerbung und -betreuung, die Begrüßung der Nachwuchskräfte – Corona hat uns in vielerlei Hinsicht beeinträchtigt, herausgefordert, aber auch gezwungen, neue Wege zu gehen.

Um Mitglieder und Beschäftigte zu schützen, wurde frühzeitig und mehrfach der Publikumsbetrieb in den EVG-Geschäftsstellen heruntergefahren bzw. eingestellt. Gleichzeitig waren auch zahlreiche Beschäftigte der von uns organisierten Betriebe über Monate im Homeoffice. Es mussten also neue Formate der Ansprache, der Diskussion, des Austauschs und der Mitglieder- und Gremienbetreuung gefunden werden. Esszimmertische wurden zu Schreibtischen umfunktioniert, über Telefon und per E-Mail waren alle Gewerkschaftssekretär:innen und Verwaltungsangestellten jederzeit zu erreichen. Wir haben auf diese Weise auch einen enormen Digitalisierungsschub erlebt. Videokonferenzen gehören mittlerweile zum Alltag, Gruppen in den sozialen Netzwerken sind zu einem üblichen Kommunikationsmittel geworden. Beispiel Senior:innen: Um die Kontakte nicht abreißen zu lassen und um einen kontinuierlichen Informationsfluss zu ermöglichen, lud die Bundesseniorenleitung der EVG frühzeitig zu wöchentlichen „Telefon-Stammtischen“, die alsbald in „Video-Stammtische“ umgewandelt wurden.



1. Mai 2021
(hier in Hamburg):
Demonstrieren mit Abstand



Auch andere Gremien, so der Bundesvorstand und die Bundesleitungen der Personengruppen, entwickelten digitale Formate.

Aber bei weitem nicht alle Beschäftigten in unserer Branche hatten die Möglichkeit, ins Homeoffice zu wechseln. Die Arbeit in Zügen, Bussen, Verkehrsstationen, in den Werkstätten und an den Gleisen ging weiter. Die Beschäftigten der Eisenbahnen und Busunternehmen haben in diesen zwei Jahren massiv dazu beigetragen, dass unser Land auch im Stillstand des Lockdowns mobil geblieben ist. Sie haben gezeigt, dass öffentliche Verkehrsangebote und damit die Arbeit der Beschäftigten in ihnen systemrelevant sind – allein schon, um Beschäftigte anderer systemrelevanter Berufsgruppen an ihre Arbeitsplätze zu bringen. Frühzeitig hat sich die EVG für den Schutz der Kolleg:innen in dieser Situation eingesetzt. Denn steigendes Aggressionspotential, begrenzte Rückzugsräume, Kontrolle von Maskenpflicht und 3G-Regelung, ständig wechselnde und regional unterschiedliche Corona-Regeln: Insbesondere die Arbeitnehmenden im Kundenkontakt waren und sind erheblichen Mehrbelastungen ausgesetzt.

Mit der Einführung der Maskenpflicht in öffentlichen Gebäuden und Verkehrsmitteln sowie später auch der Einführung der 3G-Regel (Zutritt nur für Fahrgäste, die geimpft, getestet oder genesen sind), tauchte sehr schnell die Frage auf, wer dies kontrollieren und ggf. durchsetzen soll. Die

EVG hat sich hier sehr rasch schützend vor die Beschäftigten gestellt und klargestellt: Zugbegleiter:innen sind keine Hilfspolizei. Sie sind weder vorbereitet noch haben sie entsprechende Sanktionsmöglichkeiten, um Masken- und Impfpflicht durchzusetzen. Dies kann nur Aufgabe der Ordnungsbehörden sein. Wer anordnet, muss auch durchsetzen: Diese Forderung haben wir in Schreiben an die Arbeitgeber der Branche und an die Verkehrsminister:innen der Länder und auch mehrfach presseöffentlich erhoben.

Wohlbedacht hat sich die EVG zur Impf-Thematik verhalten. „Seid in der anhaltenden Pandemie weiter umsichtig und verantwortungsvoll und nehmt die Impfangebote an“, so unser Appell an die Mitglieder. Der Bundesvorstand (BuVo) der EVG verabschiedete im Oktober 2021 einen entsprechenden Beschluss – nach einer intensiven, respektvollen und ernsthaften Diskussion. Er bekräftigte aber auch, dass die EVG eine generelle Impfpflicht ablehnt. Die Entscheidung muss freiwillig bleiben.

Die besondere Situation der Pandemie hat gezeigt, wofür eine starke Solidargemeinschaft gefragt ist. Wenn es keine Gewerkschaften gäbe, müsste man sie jetzt erfinden!



Gleich nach dem russischen Überfall auf die Ukraine demonstrierten in Deutschland Hunderttausende für den Frieden (hier EVG-Mitglieder in Berlin)

Zeitenwende

Mit dem völkerrechtswidrigen Überfall Russlands auf die Ukraine am 24. Februar 2022 ist etwas Realität geworden, von dem wir alle hofften, es nie wieder erleben zu müssen. Mit den Worten des damals amtierenden DGB-Vorsitzenden Rainer Hoffmann am 1. Mai 2022 ist damit „der Krieg als Mittel der Politik nach Europa zurückgekehrt.“

„Unsere Werte wie Menschenrechte, Frieden und soziale Gerechtigkeit sind keine Selbstverständlichkeit. Dieser menschenverachtende Krieg ist ein Angriff auf die europäische Friedensordnung und auf unsere Demokratie.“

Rainer Hoffmann

Auch in dieser Situation hat die Eisenbahner:innen-Familie umgehend Haltung gezeigt. Wir verurteilen den Angriff auf die Ukraine und fordern einen sofortigen Stopp der Kampfhandlungen – und wir helfen den Betroffenen; denen, die im Land bleiben und denen, die ihre Heimat verlassen.

Wir haben von Anfang an das Hilfspaket der Deutschen Bahn unterstützt. Dazu gehörte z.B., dass Geflüchtete kostenlos in den Zügen der Deutschen Bahn fahren können – einschließlich aller Fernzüge aus Polen in Richtung Deutschland. Auch andere Verkehrsunternehmen und Verbände haben schnell kostenlose Fahrten für Geflüchtete ermöglicht, damit sie ihre Angehörigen und Bekannten oder eine Aufnahmestelle in ganz Deutschland erreichen können.

Weitere wichtige Bausteine im Hilfspaket sind Unterkunftsmöglichkeiten für Geflüchtete in BSW-Hotels oder Sonderurlaube für Eisenbahner:innen, die sich an Hilfsaktionen beteiligt haben. Und da gab es viele Kolleg:innen. Einige dieser Geschichten haben wir in der Mai-Ausgabe der imtakt erzählt. [LINK.](#)



Zu Beginn der Ordentlichen DGB-Bundeskongresses formierten sich die Teilnehmenden zu einem eindrucksvollen Zeichen für den Frieden.

„Euer Zuhause ist schön, ihr seid gute Gastgeber, und wir Zwangsflüchtlinge respektieren das Haus, das wir nicht gebaut haben. Ich wünsche euren Gewerkschaften, dass sie wachsen, sich stärken, erweitern und gedeihen.“

Sergii Ivanski, ukrainischer Eisenbahngewerkschafter, am 1. Mai in Bremen

Die DB AG hat rasch eine „Schienenbrücke“ mit Güterzügen eingerichtet. Sie sorgt mit dafür, dass Hilfsgüter bei den Menschen in der Ukraine ankommen. Transportiert werden unter anderem Lebensmittel, Kleidung und medizinische Produkte. Die Spenden werden in Deutschland mit Lastwagen gesammelt und mit Containerzügen in die Ukraine gefahren.

Die Stiftungsfamilie BSW & EWH hat ein Sonderbudget zur Verfügung gestellt, um den ankommenden Menschen Hilfsangebote machen zu können. Diese können durch Spenden an die Stiftungsfamilie unterstützt werden. Darüber hinaus wird die Stiftungsfamilie vermittelnd tätig zwischen Geflüchteten und Menschen, die Unterkunfts-

möglichkeiten zur Verfügung stellen können und möchten. Alle sind aufgerufen, dabei zu unterstützen, denn Solidarität und Hilfe sind jetzt besonders gefragt. Neben Spenden kann man sich gern auch bei der Stiftungsfamilie melden, wenn man mit betroffenen Menschen in Kontakt kommen, jemanden eine Zeit lang aufnehmen oder Unterkunftsmöglichkeiten zur Verfügung stellen möchte. Und auch der DGB ruft zu Spenden für ukrainische Geflüchtete auf.

Der Angriff auf einen souveränen Staat ist durch nichts zu rechtfertigen. Wir sind erschüttert, dass es im Jahr 2022 mitten in Europa durch solche kriegerischen Akte wieder Tote und Verletzte, auseinandergerissene Familien, Flucht und Zerstörung gibt. Wir unterstützen aber auch die entsprechende Resolution des Konzernbetriebsrates der Deutschen Bahn, in der es heißt, „dass wir keine Spaltung innerhalb der Eisenbahnerfamilie zulassen, gleich welcher nationalen und kulturellen Herkunft die Beschäftigten sind. Als multikulturelle Eisenbahnerfamilie setzen wir uns für den Zusammenhalt und die Solidarität aller Kolleg:innen ein.“

Für Demokratie und Frieden und für eine neue Wirtschaftsordnung

Meilensteine

Drei Wahlen, eine Position: Pro Verkehrswende. Die EVG zu den Bundestags- und Europawahlen

Für die Schiene, die Beschäftigten und die Verkehrswende: Die EVG hat rund um die vergangenen zwei Bundestagswahlen 2017 und 2021 sowie die Europawahl 2019 klar Position bezogen und sich für die Interessen ihrer Mitglieder eingesetzt. Mit Kampagnen, Veranstaltungen, Anforderungen an die Parteien und Kandidat:innen sowie Wahlaufrufen hat sie die Politik in Deutschland und Europa mitgestaltet.

Zur Bundestagswahl 2017 forderte die EVG „Klare Entscheidungen – für die Schiene!“. Um die Klimaziele zu erreichen und die CO₂-Emissionen zu senken, brauche es ein klares Bekenntnis der Politik zu Bus und Eisenbahn. Im Zentrum der EVG-Forderungen standen bessere Rahmenbedingungen für die beiden Verkehrsträger, insbesondere die Beseitigung der Wettbewerbsnachteile für die Eisenbahnen. Gefordert wurde in diesem Zusammenhang zum Beispiel die Halbierung der Schienenmaut, die dann im Sommer 2018 für den Güterverkehr auch umgesetzt wurde. Auch die Forderung der EVG an die Parteien, sich für die Einführung des Deutschlandtaktes zu engagieren, zeigte Wirkung: Die Vorbereitungen und Planungen gingen in der Legislaturperiode ein gutes Stück nach vorne, sind aber noch lange nicht abgeschlossen (siehe auch Baustein 3, S. 41 ff.).

Ein deutliches „JA zu Europa!“ ging von der EVG zur Europawahl 2019 aus. Zentrale Themen und Forderungen waren beispielsweise verbindliche Vorschriften zum Personalübergang bei Bahn und Bus, ausreichende Kontrollen von Arbeits- und Ruhezeiten sowie von Qualifikation und Streckenkenntnis bei Triebfahrzeugführer:innen, die Einführung der elektronischen Fahrerkarte, die Schaffung von Wettbewerbsbedingungen, die die Verlagerung von Verkehr auf die Schiene begünstigen, und der Erhalt integrierter Bahnunternehmen in Deutschland und anderen europäischen Ländern. Die EVG rief ihre Mitglieder dazu auf, wählen zu gehen und sich so gemeinsam für eine sozialere Europäische Union einzusetzen.

Das Thema integrierter Konzern war auch bei der Bundestagswahl 2021 weiterhin aktuell und fand seinen Höhe-

punkt am 16. November 2021, als 1.200 Kolleg:innen in Berlin vor den Parteizentralen von FDP und Grünen gegen die damals drohende Trennung von Netz und Betrieb demonstrierten. Die Aktion hatte Erfolg, denn im kurz darauf vorgestellten Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung war die Idee vom Tisch. Neben dem Erhalt des integrierten DB-Konzerns formulierte die EVG noch zahlreiche weitere Forderungen: In der aktuellen Legislaturperiode geht es der EVG vor allem um Themen wie Gute Arbeit, die Verkehrswende mit einem starken Fokus auf die Schiene, die Stärkung von Teilhabe und Mitbestimmung, den starken Sozialstaat und den Kampf gegen Rechts.

Wir waren und sind Wegbereiter:innen: 125 Jahre Eisenbahner:innen-Gewerkschaft

Vor mehr als 125 Jahren begann die Geschichte der gewerkschaftlichen Organisation von Eisenbahner:innen in Deutschland: Am 8. Dezember 1896 wurde der „Verband der Eisenbahner Deutschlands“ als erste echte Eisenbahner:innen-Gewerkschaft und Vorgängerorganisation der EVG gegründet. Seitdem ist viel passiert: Gewerkschafter:innen, Ereignisse und Entwicklungen haben ihre Spuren hinterlassen – in der Gesellschaft und der Arbeitswelt ebenso wie in der EVG und ihren Vorgängerorganisationen.

Zu den wohl dunkelsten Stunden in der Geschichte der deutschen Gewerkschaften gehören die beiden Weltkriege sowie die Zerschlagung der freien Gewerkschaften und die Verfolgung ihrer Mitglieder durch die Nazis. Die vergangenen 125 Jahre haben aber auch viele positive Dinge hervorgebracht: Angefangen bei der Gründung der ersten Betriebs- und Personalräte über die Einführung des 8-Stunden-Tages bis hin zu besseren tariflichen Regelungen, für die bei der Bahn mehrere große Streiks nötig waren. Die Ergebnisse der gewerkschaftlichen Arbeit der EVG können sich sehen lassen: Der Lebensstandard der Eisenbahner:innen wurde stetig verbessert, es wurde für mehr Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern gesorgt und die Tariflandschaft durch Innovationen wie das EVG-Wahlmodell revolutioniert. Auch Arbeitsplätze konnten dank der EVG und ihrer Vorgängerorganisationen erhalten werden, etwa als im Rahmen der deutschen Wiedervereinigung und



Eröffnung des Gedenk-Ortes, 2. Mai 2019. 3. v. links die Künstlerin Petra Müller, rechts neben ihr Peter Lind von „EVG Geschichte“

dem damit einhergehenden Zusammenschluss der beiden staatlichen Bahngesellschaften mehrere tausend Kolleg:innen entlassen werden sollten. Dies konnte durch einen Streik verhindert werden.

Und nicht nur nach außen, auch nach innen ist in den vergangenen 125 Jahren viel gelungen: Aus zwei Gewerkschaften, die aus zwei unterschiedlichen Dachverbänden kamen, wurde am 30. November 2010 eine, als sich die DBB-Gewerkschaft Verkehrsgewerkschaft GDBA und die DGB-Gewerkschaft TRANSNET zur heutigen Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG zusammenschlossen.

„Wir leben Gemeinschaft“ ist das Motto der EVG: Jede:r Einzelne kann bei der EVG mitmachen und ihre Geschicke mitgestalten – ohne Zwang und Eingrenzung. Um die vielen Gesichter, Geschichten und Persönlichkeiten, die die EVG und ihre Vorgängerorganisationen geprägt haben, zu würdigen, startete die EVG in ihrem Jubiläumsjahr eine „Wegbereiter:innen“-Aktion: Mit Videos und Sharepics für die sozialen Medien wurde über bedeutende Persönlichkeiten der Gewerkschaftshistorie informiert. EVG-Mitglieder hatten aber auch die Möglichkeit, eigene Sharepics im Jubiläums-Layout zu gestalten und so ihre eigene Rolle als Wegbereiter:in bildlich darzustellen.

Die EVG zeigt klare Kante gegen Rechts – gestern, heute und in Zukunft

Eine Entscheidung mit Signalwirkung: Im Jahr 2019 fasste der EVG-Bundesvorstand einen weitreichenden Unvereinbarkeitsbeschluss. AfD und EVG – das geht nicht zusammen. Wer Mitglied der AfD ist oder gar für sie kandidiert, ist in der EVG nicht willkommen. Die EVG steht für Vielfalt, gegenseitigen Respekt und Wertschätzung. Sie tritt aktiv für die Chancengleichheit und Teilhabe in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft ein – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung, ethnischer Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung. Sie kämpft entschieden gegen Rassismus und Rechtsextremismus. EVG-Mitglieder sind aufgerufen, in diesem Sinne zu handeln: kollegial und solidarisch. Wer ein:e Gegner:in ist von Demokratie, Vielfalt und gerechter Teilhabe für alle, der ist auch ein:e Gegner:in der EVG. Rechtspopulistische beziehungsweise rechtsextreme Parteien stehen den Positionen der EVG diametral entgegen. Wer öffentlich für diese Parteien eintritt, schadet dem Ansehen der Gewerkschaft.

Im Rahmen ihres Engagements gegen Rechts setzt sich die EVG auch gegen das Vergessen der Gräueltaten des 2. Weltkriegs ein und trägt so ihren Teil dazu bei, dass sich diese niemals wiederholen. So wurde im Mai 2019 ein Informations- und Gedenkort in der Berliner EVG-Zentrale errichtet, der an 123 Eisenbahner:innen erinnert, die im



123 Namen: Sie stehen stellvertretend für viele Nazi-Opfer unter den Eisenbahner:innen und Gewerkschafter:innen.

2. Weltkrieg von den Nationalsozialisten verfolgt wurden. Unter der Überschrift „Die Unsichtbaren sichtbar machen“ sind ihre Namen an einer grauen Wand zu lesen, ein Touchscreen-Monitor daneben informiert über jede der genannten Personen. Initiiert wurde der Informations- und Gedenkort vom Arbeitskreis „EVG Geschichte“, der auch die abrufbaren Informationen und Dokumente zusammengestellt hat. Zurückgegriffen wurde dabei auf aktuelle wissenschaftliche Veröffentlichungen, verschiedene Archive, Materialien der Berliner Stolperstein-Initiative sowie auf eigene Recherchen. Mit dem Gedenkort in der Berliner Zentrale wurde ein Ort geschaffen, an dem EVG-Mitglieder und Besucher:innen innehalten und sich informieren kön-

nen – denn wie der damalige EVG-Vorsitzende Alexander Kirchner zur Eröffnung der Gedenkstätte sagte: Nur wer über die Vergangenheit informiert ist, kann eine bessere Zukunft wirkungsvoll mitgestalten. Um insbesondere Nachwuchskräfte über das dunkelste Kapitel der deutschen Geschichte und dabei insbesondere die Beteiligung der Eisenbahn aufzuklären, werden von der EVA-Akademie in regelmäßigen Abständen Gedenkstättenfahrten zu Orten der nationalsozialistischen Verfolgung durchgeführt. Während dieser Gedenkstättenfahrten wird auch der Frage nachgegangen, welche Rolle Diskriminierung und Ausgrenzung in der heutigen Gesellschaft spielen und wie das Engagement dagegen im Berufs- und Privatleben aussehen kann.

Weitere Themen

Aktuell wie eh und je – Mit der „Gelben Hand“ für Gleichbehandlung und gegen Rassismus

Bereits seit 1986 gibt es den Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.“, der sich für Gleichberechtigung und Chancengleichheit insbesondere in der Arbeitswelt einsetzt. Gegründet wurde er von der Redaktion des Gewerkschaftsmagazins „ran“ und der DGB-Jugend und versteht sich als Teil des

gewerkschaftlichen Engagements gegen Rassismus und Rechtsextremismus. Der „Kumpelverein“, wie die Organisation auch genannt wird, ist damit eine der ältesten antirassistischen Initiativen Deutschlands und zugleich die einzige bundesweite Organisation, die sich dabei überwiegend auf den betrieblichen Kontext konzentriert. Seit einigen Jahren veranstaltet der Verein außerdem jährlich den Wettbewerb „Die Gelbe Hand“, bei dem junge Gewerkschafter:innen, Auszubildende und Berufsschüler:innen Projekte ins Leben

Respekt für alle: Mit der „gelben Hand“ haben sich viele Kolleginnen und Kollegen klar gegen Mobbing in Betrieb ...



rufen, die sich mit den Kernthemen des Vereins auseinandersetzen.

Das Symbol der „Gelben Hand“ war zuletzt Mitte 2021 am Revers zahlreicher EVG-Kolleg:innen zu sehen. Damit sollte unter dem Motto „Respekt für alle“ ein Zeichen gegen die Spaltung der Belegschaften im Bahnbereich gesetzt werden: Im Zusammenhang mit dem Tarifkonflikt einer anderen Organisation war es wiederholt zu Fällen von Diskriminierung und Mobbing gegenüber Kolleg:innen gekommen, die der EVG angehören oder nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Mit der „Gelben Hand“ wurde auf diese Fälle aufmerksam gemacht und für Solidarität mit den Betroffenen geworben. Parallel wurde eine 24-Stunden-Hotline geschaltet, an die aktuelle Mobbing-Fälle gemeldet werden konnten. Der Erfolg der Aktion beweist, dass die EVG und ihre Mitglieder auch auf Betriebsebene für Demokratie, Solidarität, Vielfalt und gegen Hass und Gewalt eintreten.

Gemeinsam für Vielfalt und gegen Diskriminierung: Gründung des Netzwerks EVG*queer

Wie kann es sein, dass im 21. Jahrhundert immer noch Menschen aufgrund ihrer sexuellen Identität oder ihres Geschlechts bedroht, angefeindet oder diskriminiert werden? Das fragten sich im Jahr 2021 junge EVG-Kolleg:innen, als sie von einem homophoben Mobbingfall hörten.

Zwar gab es in den sozialen Medien schnell unzählige Solidaritätsbekundungen für den betroffenen Kollegen, die EVG-Jugend wollte aber mehr tun: Sie rief kurzerhand ein Netzwerk von und für bi- und homosexuelle Kolleg:innen ins Leben. Mit der Idee im Gepäck ging es dann recht schnell auch zur Bundesjugendleitung, die daraufhin den Grundstein für die Gründung des bundesweiten Netzwerks EVG*queer legte. Seit 2021 können sich dort EVG-Mitglieder, die sich der LSBTQIA*-Gemeinschaft zugehörig fühlen, und deren Unterstützer:innen miteinander vernetzen, austauschen und gemeinsam wichtige Anliegen der Community in Unternehmen, Gesellschaft und Politik vorantreiben.

Die EVG unterstützt außerdem den Pride Month, bei dem weltweit auf die Rechte der LSBTQIA*-Community aufmerksam gemacht und gegen Diskriminierung demonstriert wird. Highlight des Pride Months ist der Christopher Street Day, der jedes Jahr zwischen Juni und August in vielen Städten rund um den Globus mit Demonstrationen und anderen Aktionen begangen wird. 2021 wurde zum Pride Month die EVG-Website digital mit der Regenbogenfahne beflaggt. Auch mehrere Geschäftsstellen zeigten „Flagge gegen Diskriminierung und für Menschenrechte“.

(LSBTQIA* steht für lesbisch, schwul, bisexuell, transgeschlechtlich, queer, intergeschlechtlich, asexuell. Das Sternchen steht für die vielen weiteren sexuellen und geschlechtlichen Identitäten.)



... und für ein respektvolles Miteinander positioniert.



Mit der Gründung des Netzwerks EVG*queer zeigt die EVG Flagge gegen Homophobie und für Toleranz.

Der Arbeitskreis Interkulturelles

In vielen Betrieben setzen sich Kolleg:innen mit Migrationsgeschichte aktiv für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen ein. Allerdings sind Sprachbarrieren oftmals hinderlich bei der Weitergabe von Informationen. Hier will der neue Arbeitskreis Interkulturelle Arbeit Abhilfe schaffen. In ihm haben sich Kolleginnen und Kollegen aus der EVG und dem Fonds soziale Sicherung zusammengetan, um den Informationsfluss auch an die EVG-Mitglieder sicherzustellen, die von manchen unserer Publikationen nur schwer erreicht werden.

Gemeinsam mit dem Ehrenamt führen wir bundesweit örtliche Aktionen durch, referieren in Seminaren und Workshops und kämpfen gegen Diskriminierung und setzen uns aktiv für Chancengleichheit ein.

Im Jahr 2021 hatten hierzulande 22,3 Millionen Menschen beziehungsweise 27,2 % der Bevölkerung eine Migrationsgeschichte, so das Statistische Bundesamt. Mit 49 % ist fast jeder zweite Mensch mit Einwanderungsgeschichte mehrsprachig aufgewachsen und spricht zu Hause sowohl Deutsch als auch mindestens eine weitere Sprache. Neben Deutsch sind die am häufigsten gesprochenen Sprachen Türkisch (8 %), gefolgt von Russisch (7 %) und Arabisch (5 %). Dies spiegelt sich auch in unserer Mitgliedschaft wider.

Beitritt zum „Bündnis Zukunft der Industrie“

Politik, Gewerkschaften, Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände, der Deutsche Industrie- und Handelskammertag sowie das Bundeswirtschaftsministerium sind im „Bündnis Zukunft der Industrie“ versammelt. Auch die EVG engagiert sich seit 2021 als eine von insgesamt 17 Partnerorganisationen, außerdem sind gewerkschaftsseitig der DGB, die IG Metall, die IG BAU, die IGBCE und die NGG Teil des Bündnisses.

Gemeinsam will man sich den Herausforderungen der Zukunft stellen, um die Industriestandorte in Deutschland zukunftssicher zu gestalten. Wohlstand, Investitionen, Beschäftigung, gute Arbeitsbedingungen, Wettbewerbsfähigkeit, wirtschaftliche Dynamik und Innovationskraft sollen langfristig gestärkt werden. Außerdem will sich das Bündnis mit vereinten Kräften dafür einsetzen, dass die gesellschaftliche Wertschätzung von Ausbildungsberufen gesteigert, Berufsschulen besser ausgestattet und die Möglichkeit für Auslandsaufenthalte vorangebracht werden. Die Herausforderungen und Transformationen sollen als Chance genutzt werden, um Wohlstand, Investitionen, Beschäftigung, gute Arbeitsbedingungen, Wettbewerbsfähigkeit, wirtschaftliche Dynamik und Innovationskraft langfristig zu stärken.



Wo sich Politik, Gewerkschaften, Betriebsrät:innen und Arbeitgeber treffen: die Hausfeste der EVG.



Im Dialog mit Entscheider:innen aus Politik und Gesellschaft: die politischen Veranstaltungen der EVG

Vor der Pandemie waren sie fester Bestandteil des politischen Kalenders in Berlin und sollen es auch in Zukunft wieder werden – die Hausfeste in der EVG-Zentrale und die Parlamentarischen Frühstücke der EVG. Vertreter:innen aus Politik, Verkehrsbranche, von Gewerkschaften und Sozialpartnern werden eingeladen, um sich mit ihnen zu vernetzen und sie über aktuelle Themen im Bereich Verkehr und Schiene zu informieren.

Die Gesprächsthemen sind dabei so vielseitig wie die Branche: Welche Vorhaben müssen im Verkehrssektor angegangen werden? Wo muss die Politik mehr agieren als sie es bisher getan hat? Diese und viele weitere Themen bieten Stoff für Gespräche und Diskussionen. Bei den Hausfesten werden sie dabei eher in geselliger Runde erörtert, bei den Parlamentarischen Frühstücken in Form von Plenumsdiskussionen des EVG-Vorstands mit Vertreter:innen aus der Verkehrspolitik.

Beide Veranstaltungsformate fanden pandemiebedingt zuletzt 2019 statt, sollen zukünftig aber wiederbelebt werden. Denn es gibt nach wie vor viel zu besprechen und zu diskutieren – vom massiven Investitionsbedarf für die Schiene über den Erhalt des integrierten DB-Konzerns bis hin zur Verkehrswende, die ohne die klimafreundlichen Verkehrsträger Bahn und Bus nicht zu realisieren ist.

Demokratie und Zusammenhalt durch gerechte Besteuerung stärken: das DGB-Steuerkonzept

Im Mai 2021 haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ein steuerpolitisches Gesamtkonzept vorgelegt, das dazu dienen soll, die dringend notwendigen Investitionen in die öffentliche Daseinsvorsorge gerecht zu finanzieren.

Ziel des DGB-Steuerkonzepts ist es, Beschäftigte und Familien zu entlasten und große Vermögen wieder stärker in die Verantwortung zu nehmen. Dafür schlägt der DGB eine Reform der Lohn- und Einkommensteuer vor, die das Ziel verfolgt, Steuerzahler:innen angemessen und nach ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit zu beteiligen. 95 Prozent der Steuerpflichtigen würden so entlastet; nur Spitzenverdiener:innen müssten mehr zahlen. Die Einnahmehasis des Staates würde so um insgesamt 60 Milliarden Euro pro Jahr gestärkt, wodurch die öffentliche Hand mehr Handlungsspielraum gewinnen würde.

Zusätzlich sollte aus gewerkschaftlicher Sicht die seit 25 Jahren ausgesetzte Vermögenssteuer auf Netto-Vermögen ab einer Million Euro wieder erhoben werden, was weitere 28 Milliarden Euro im Jahr mobilisieren würde; eine Erbschafts- und Schenkungssteuer auf Betriebsvermögen würde weitere sieben Milliarden Euro bringen. Die Körperschaftsteuer auf Unternehmensgewinne sollte mittelfristig



Frischer Kaffee und klare Worte beim politischen Neujahrsfrühstück der EVG (hier: 2018)

auf 25 Prozent angehoben werden, was zu einem Mehr an Steuereinnahmen in Höhe von acht Milliarden Euro führen würde. Eine Finanztransaktionssteuer schließlich, die alle Finanzmärkte, -produkte und -akteure umfasst, würde weitere 17 Milliarden Euro Mehreinnahmen erzielen.

Eine Erfolgsgeschichte: 15 Jahre Fonds soziale Sicherung

Die EVG und der Fonds soziale Sicherung hatten im Jahr 2020 etwas Großes zu feiern: Der Fonds – eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien gemäß § 4 Absatz 2 Tarifvertragsgesetz (TVG) – wurde 15 Jahre alt. Von seinen Leistungen können alle Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft, also der EVG, profitieren, die bei einem Unternehmen beschäftigt sind, das unter den Geltungsbereich des „SozialSicherungs-TV“ fällt. Das sind inzwischen eine ganze Menge: Was einst mit Leistungen für EVG-Mitglieder nur bei der Deutschen Bahn anfang, gilt mittlerweile bei 99 Unternehmen.

Der Beitritt zum Fonds soziale Sicherung gehört inzwischen zu den Kernforderungen für Tarifverhandlungen im NE-Bereich mit der Zielsetzung, dass alle EVG-Mitglieder – unabhängig davon, ob sie in einem Werk, bei einer touristischen Bahn oder im Schiffsverkehr beschäftigt sind – die Leistungen des Fonds soziale Sicherung in Anspruch nehmen kön-

nen. Auch das Leistungspaket des Fonds soziale Sicherung wurde im Laufe der Zeit optimiert und erweitert. Heute baut der Fonds auf vier Säulen auf: Soziales, Bildung, Absicherung und Gesundheit. Jedes förderberechtigte EVG-Mitglied findet so die passende Förderung: „Dauerbrenner“ wie der Brillenzuschuss werden flankiert von passgenauen und situationsbezogenen Angeboten. Während der Pandemie waren zum Beispiel insbesondere der Kinderbetreuungszuschuss und das Corona-Hilfspaket mit Masken und Desinfektionsmitteln besonders gefragt. Bei Auszubildenden erfreut sich das Bildungsbudget großer Beliebtheit, das beispielweise Zuschüsse zu Fachliteratur und Technikausstattung ermöglicht.

Mit dem Tarifabschluss „Bündnis für die Bahn“ vom 13. Oktober 2021 konnte die Dotierung des Fonds soziale Sicherung des DB-Konzerns für das Jahr 2021 noch einmal um 12,83 Millionen Euro erhöht werden. Ab dem Kalenderjahr 2022 konnte zudem eine zusätzliche Dotierung in Höhe von 19 Millionen Euro jährlich vereinbart werden.



Für gute und wertschätzende Arbeit

Meilensteine

Tarifrunde 2018 bei der DB AG

Nach einem langen und intensiven Beteiligungs- und Forderungsfindungsprozess starteten wir im Herbst 2018 bei der DB AG in die Tarifrunde. Nach fünf intensiven Verhandlungsrunden, die von zahlreichen Aktionen unserer Mitglieder begleitet und unterstützt wurden, sowie einem sehr erfolgreichen Warnstreik nach der 4. Runde (siehe S. 79) konnten wir am 15. Dezember ein umfangreiches Ergebnis für unsere Kolleg:innen erzielen:

- Für den Zeitraum vom 01.10.2018 bis 30.06.2019 gab es für Arbeitnehmer:innen eine Einmalzahlung in Höhe von 1.000,00 €, für Auszubildende und Dual Studierende 460,00 €. Ab 1. Januar 2019 wurde eine Studienvergütung für das 4. Studienjahr in Höhe von 40 € über der Vergütung für das 3. Studienjahr eingeführt.
- Zudem trat der neue Tarifvertrag zu Grundsätzen der betrieblichen Altersvorsorge für Arbeitnehmer:innen verschiedener Unternehmen des DB-Konzerns (bAV-TV EVG) in Kraft. Im selben Zug konnte die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung um weitere 1 %, mindestens jedoch 25 € erhöht werden.
- Zum 1. Juli 2019 wurden die Jahrestabellenwerte sowie die dynamisierten Zulagen und Zuschläge linear um 3,5 % erhöht, die monatlichen Ausbildungs- und Studienvergütungen um 60 €. Ein Jahr später folgten dann nochmals 2,6 % lineare Entgelterhöhung (40 € für Auszubildende und Dual Studierende), für die als Weiterentwicklung des EVG-Wahlmodells alternativ weitere 6 Tage zusätzlicher Erholungsurlaub oder eine Stunde Arbeitszeitverkürzung gewählt werden konnte. Wurde Urlaub gewählt, erfolgte die Umsetzung systembedingt zum 1. Januar 2021, sodass für die Monate bis dahin ein Einmalbetrag von 700 € an unsere Kolleg:innen ausgezahlt wurde.
- Sowohl die Besondere Teilzeit im Alter als auch die Fördervereinbarung zum Langzeitkonto konnten erneut verlängert werden. Zudem haben die Tarifvertragsparteien die Verfahrensregelung zur Neugestaltung des Tarifvertragssystems im DB-Konzern und die Gemeinsame Erklärung zur Auflösung von Verwerfungen bei Stufensprüngen im Rahmen des Tarifabschlusses vereinbart.

Die anschließende Tarifrunde für die DB Regio Busgesellschaften konnten wir trotz bereits starker Beeinträchtigungen der Verhandlungen durch die Corona-Pandemie mit einem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis Februar 2023 beenden. Außerdem konnten wir eine Corona-Beihilfe in Höhe von insgesamt 1500,00 € vereinbaren; ab 1. Januar 2021 folgte eine lineare Entgelterhöhung einschließlich Erhöhung der dynamisierten Zulagen von 2,6 %. Diese hat ebenfalls die bestehenden Wahlmodelle bei den Busgesellschaften um wahlweise weitere sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub oder eine Stunde Arbeitszeitverkürzung erweitert und gingen jeweils zur Hälfte zum 01.01.2022 und zum 01.01.2023 in die Umsetzung. Zum ersten Januar 2022 wurden die Entgelttabellen der Busgesellschaften dann nochmals um 1,5 % erhöht und die DB Regio Busgesellschaften im Rahmen des „Bündnis für unsere Bahn“ damit erstmalig in die Verhandlungen für die DB AG mit aufgenommen.

Neben den bereits erwähnten Corona-spezifischen Regelungen wurden in den Verhandlungen zum „Bündnis für unsere Bahn“ in den Jahren 2020 und 2021 weitere Themen fortentwickelt. Der gesetzliche Mindestlohn konnte in den Entgelttabellen von DB Services und DB Sicherheit endlich abgebildet und die Entgeltstruktur hinsichtlich der Abstände zwischen den einzelnen Entgeltgruppen anschließend durch ein Sondervolumen wieder angepasst werden – hier besteht allerdings zukünftig noch weiterer Handlungsbedarf. Die Gemeinsame Erklärung zum Erwerb von vergünstigten Firmen-Job-Tickets, die erstmalig in der Tarifrunde 2018 abgeschlossen werden konnte, wurde in diesem Zug erweitert und um arbeitgeberbezuschusste Firmen-Job-Ticket-Angebote ergänzt. Außerdem konnten wir eine Vereinbarung über die Weiterentwicklung unternehmensspezifischer Arbeitszeitregelungen für DB Cargo, DB Regio und DB Fernverkehr abschließen. Auch konnten in dieser Runde sowohl die Fördervereinbarungen zu Langzeitkonto und betrieblicher Altersversorgung als auch die Besondere Teilzeit im Alter verlängert werden. Die Erschwerniszulagen für die Instandhaltung konnten zudem um 12 % erhöht und die Eingruppierungssystematik der Trainer:innen für Lokführer:innen und Zugbegleiter:innen weiterentwickelt werden. Die Tarifvertragsparteien haben mit Blick auf die anstehende Tarifrunde 2023 auch eine Weiterentwicklung der Entgeltstruktur im DB-Konzern vereinbart.



Gut gewähltes Motto, gut umgesetzt, auch dank vieler engagierter Kolleg:innen.

Auch bei den NE-Bahnen machen wir erfolgreiche Tarifpolitik, indem wir die Forderungen der Mitglieder konsequent umsetzen. Dabei ist es uns auch hier gelungen, in den vergangenen Jahren unsere EVG-Kernforderungen in den Tarifverträgen zu verankern und auszubauen. In 72 Unternehmen konnten wir das EVG-Wahlmodell tarifieren – in fast allen dieser Unternehmen sogar ein zweites Wahlmodell. Gerade im SPNV haben wir so bei unseren Tarifpartnern ein vergleichbares Niveau geschaffen, so dass unsere Kolleg:innen sich grundsätzlich für beispielsweise 12 Tage zusätzlichen Erholungsurlaub entscheiden können.

Neben der Einführung einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung kam als weitere Kernforderung die Einführung eines Zeitwertkontos dazu, das unsere Mitglieder mittlerweile in fast 30 Unternehmen außerhalb der DB nutzen können. Neue Kernforderungen aus der Tarifrunde 2021 sind der Fonds für Wohnen und Mobilität und die Wissensvermittler:innenprämie, mit denen wir erneut unter Beweis stellen, dass wir als EVG für zukunftsweisende Tarifpolitik stehen.

Unsere EVG-Kernforderungen verfolgen wir auch weiterhin mit dem Ziel, in der Verkehrsbranche vergleichbare Beschäftigungsbedingungen zu etablieren. Aber nicht nur die EVG-Kernforderungen, sondern viele weitere materielle Themen und Sozialleistungen haben wir in den zurückliegenden Tarifrunden in den einzelnen Unternehmen weiter-

entwickelt. Darunter u. a. Zulagenanpassungen, Einführung bzw. Erhöhung der Jahresonderzahlung, Erhöhung des Urlaubsanspruchs und viele weitere Themen. Wir wollen auch zukünftig unserem Motto als Mitmachgewerkschaft entsprechen und durch Mitgliederbefragungen, Gespräche und unsere Gremienarbeit bei der innovativen Weiterentwicklung der Arbeits- und Sozialbedingungen vorangehen.

Tarifeinheitsgesetz

Gegen Ende 2020 kündigte die Deutsche Bahn an, das „Tarifeinheitsgesetz“ in ihren Unternehmen und Betrieben anwenden zu wollen – als erstes Unternehmen überhaupt in Deutschland.

Formal gesehen ist das Tarifeinheitsgesetz (TEG) ein zusätzlicher Paragraf im Tarifvertragsgesetz. Der 2015 eingeführte – seitdem nie angewendete – Paragraf 4a TVG sieht vor, dass in jedem Betrieb bei konkurrierenden Tarifverträgen nur derjenige zur Anwendung kommt, der von der mitgliederstärkeren Gewerkschaft abgeschlossen worden ist.

Hintergrund der Gesetzesänderung war die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes. Das BAG hatte 2014 den jahrzehntelang gehegten Grundsatz der Tarifeinheit aufgegeben und Tarifpluralität ermöglicht. Mit dem TEG sollte „Tarifeinheit“ in den Betrieben wieder hergestellt werden.



Mit großflächigen Plakaten haben wir vor den „TEG-Betrieben“ den Kolleg:innen unsere Unterstützung signalisiert.

Die EVG hatte bereits vor Anfang an vor negativen Folgen dieser verordneten Tarifeinheit gewarnt: „Für den Bereich, für den wir tarifpolitisch Verantwortung tragen, sorgt das Gesetz eher für schärfere Auseinandersetzungen, statt diese zu befrieden“, so der damalige EVG-Vorsitzende Alexander Kirchner bereits 2014.

Hintergrund der Befürchtung: Für jeden Betrieb müssen gewerkschaftliche Mehrheiten festgestellt werden. Konkrete Vorgaben dafür hat der Gesetzgeber nicht gemacht. Dies eröffnet die Möglichkeit für aggressive organisationspolitische Auseinandersetzungen in den Betrieben.

Für den Bereich der Deutschen Bahn wurden 71 Betriebe mit kollidierenden Tarifverträgen identifiziert. Die EVG hat von Anfang an angeboten, ihre Mitgliedszahlen in diesen Betrieben notariell feststellen zu lassen und hat dies auch getan – dies hat aber nur Sinn, wenn die gewerkschaftliche Konkurrenz dies auch tut. Diesem Verfahren hat sie sich bis heute verweigert, so dass eine hieb- und stichfeste Bestimmung der betrieblichen Mehrheiten nicht stattfinden konnte. Die DB AG zog stattdessen die Ergebnisse der Betriebsratswahlen 2018 heran und ergänzte diese durch Plausibilitätsbetrachtungen und die Einschätzungen der örtlichen Führungskräfte. Auf dieser Basis wurden im Frühjahr 2021 55 der betreffenden Betriebe der EVG zugeschlagen, 16 einer anderen Organisation.

Das ist bedauerlich, denn damit gehen knapp 3.000 EVG-Mitgliedern die besseren Regelungen und Leistungen der EVG-Tarifverträge verloren. Was ihnen nicht verloren geht, ist der Anspruch auf vollumfängliche Betreuung durch ihre Gewerkschaft. Das haben wir umgehend in einer Reihe von Online-Konferenzen auch klargestellt und den betroffenen Mitgliedern spezielle Publikationen zur Verfügung gestellt, bis hin zu einer gezielten Plakataktion. In diesen Betrieben gilt es nun, die Mehrheiten zu drehen – unser Ziel ist, in allen Betrieben unseres Organisationsgebietes Mehrheitsgewerkschaft zu sein.

Bis zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses war nicht endgültig geklärt, ob die Kolleg:innen in den sog. TEG-Betrieben Anspruch auf die Leistungen des Fonds soziale Sicherung haben. Wir sagen: ja – denn der SozialsicherungsTV gilt ausdrücklich nur für Mitglieder der EVG; somit kann aus unserer Sicht eine Tarifkollision nicht vorliegen. Der Arbeitgeberverband der DB, der AGV MOVE, sieht das anders. Entscheiden können dies nur die Gerichte. Das Arbeitsgericht Frankfurt/M. wollte sich im August (nach Drucklegung dieses Geschäftsberichtes) mit dem Thema befassen. Im Vorstand des Wo-Mo-Fonds wurde beschlossen, die Leistungen auch an EVG-Mitglieder in den sog. TEG-Betrieben auszuzahlen.



Zufriedene Gesichter bei der Unterzeichnung der Women-in-Rail-Vereinbarung.

Women in Rail – Europaweite Standards für Gleichstellung dank der Gewerkschaften

Ein besonderer Erfolg auf internationaler Ebene war im November 2021 der Abschluss der europaweit gültigen Vereinbarung „Women in Rail“ (Frauen im Eisenbahnsektor), die nach langwierigen Verhandlungen z.T. während der Pandemie dann doch noch zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht werden konnte. Insgesamt zwei Jahre hatten Gewerkschaften – darunter die EVG – unter der Federführung der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) und Arbeitgeber unter der Federführung der Gemeinschaft Europäischen Bahnen (CER) im Rahmen des europäischen Sozialen Dialogs Eisenbahn verhandelt.

Die Vereinbarung legt für alle Beschäftigten von Unternehmen des Eisenbahnsektors, die der Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CER) angehören, Mindeststandards fest. Die europäischen Bahnarbeitgeber erkennen damit an, dass die Gleichstellung der Geschlechter in ihren Unternehmen allen Beschäftigten zugutekommt.

Die Vereinbarung hat das Potenzial, die Arbeitskultur zu verändern sowie die Arbeitsbedingungen der Frauen im Eisenbahnsektor zu verbessern. Sie spricht alle relevanten Themen an, die für die Gleichstellung der Geschlechter in den Bahnunternehmen wichtig sind.

So werden die Unternehmen verpflichtet:

- eine Gleichstellungspolitik und -strategie im Unternehmen zu entwickeln; eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in der Belegschaft, Geschäftsleitung und Aufsichtsrat zu erreichen
- Vorstellungsgespräche in nicht diskriminierender Weise zu führen; Beschreibungen von Stellenprofilen zu überprüfen, um geschlechterstereotype Kriterien zu beseitigen sowie Personalverantwortliche regelmäßig zu schulen, um ihr Bewusstsein für diskriminierende Praktiken und stereotypes Denken zu schärfen
- dafür zu sorgen, dass flexible Arbeitszeitregelungen keine negativen Auswirkungen auf die Kompetenzen haben. Flexible Arbeitsregelungen sollten je nach Bedürfnissen des Arbeitnehmers und für alle Berufsgruppen zur Verfügung gestellt werden
- das Lohnniveau von Männern und Frauen in vergleichbaren Positionen zu überwachen
- bei Neuanstellung und interner Beförderung gleiche Grundsätze der Nichtdiskriminierung anzuwenden und für jede zu besetzende Führungsposition mindestens eine Frau als potenzielle Kandidatin in die engere Wahl zu nehmen



ETF-Generalsekretärin Livia Spera (re.) und Yves Baden (CER) nahmen den „European Railway Award“ für „Women in Rail“ entgegen.

- frauenspezifische persönliche Schutzausrüstung bereitzustellen, Standards für die Privatsphäre und Sicherheit bei sanitären Einrichtungen in Gebäuden zu sichern sowie Sicherheitsvorkehrungen für weibliches Zupersonal in Abend- und Nachtstunden zu treffen
- eine Strategie zur Verhinderung von sexueller Belästigung und Sexismus einzuführen und ihre Führungskräfte in Verantwortung zu nehmen, diese Strategie umzusetzen sowie den Opfern, die Vorfälle melden, Privatsphäre zu gewähren.

Diese verpflichtenden Maßnahmen werden durch dringend empfohlene und mögliche Maßnahmen ergänzt. Die Unternehmen müssen innerhalb von zwei Jahren, d.h. bis Ende 2023, die Vereinbarung umsetzen. Diese Umsetzung wird überwacht und muss dokumentiert werden.

Die besondere Bedeutung der Vereinbarung wurde auch dadurch deutlich, dass im Februar 2022 die Women in Rail-Verhandlungsteams mit dem European Railway Award 2022 ausgezeichnet wurden. Die Europäische Transportarbeiter Föderation (ETF) und die Gemeinschaft Europäischer Bahnen (CER) nahmen die Auszeichnung in Empfang. Auch die EVG darf sich geehrt fühlen, denn Kolleg:innen von uns waren maßgeblich an den Verhandlungen beteiligt.

Weitere Themen

Tariftreue

Der Kampf für soziale Ausschreibungsbedingungen im SPNV und ÖPNV ist seit langem ein Top-Thema der EVG. Der Wettbewerb darf nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden! Deshalb fordern wir:

- Öffentliche Aufträge dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die Tariflöhne bezahlen

- Bei einem Betreiberwechsel muss allen Beschäftigten des Altbetreibers ein Übernahmeangebot zu den bestehenden Konditionen gemacht werden

Davon profitieren auch die Kund:innen. Denn immer wieder scheitern Betriebsaufnahmen, weil es dem neuen Betreiber an Fahrzeugen und/oder an qualifiziertem Personal mangelt.



Vor dem SPD-Parteitag in Bonn demonstrierten Hunderte EVG-Mitglieder für faire Ausschreibungen im Busbereich.

Bereits 2011 haben wir erstmalig den BranchenTV SPNV mit allen damals maßgeblichen Konzernen abgeschlossen und sukzessive durch unsere Mitwirkung in den Tarifreuebeiräten dafür gesorgt, dass dieser in 14 Bundesländern zum repräsentativen Tarifvertrag erklärt und damit als Mindestanforderung für Ausschreibungen im SPNV relevant wurde.

Auch in den zurückliegenden Jahren haben wir seit 2016 intensive Verhandlungen mit verschiedenen Arbeitgeberverbänden und Unternehmen zur Weiterentwicklung des BranchenTV SPNV geführt – unter anderem auch in der Tarifrunde DB AG 2018 und mit weiteren Partnerunternehmen ab Frühjahr 2020. Bestandteil dieser Verhandlungen war ebenso die Regelung des Personalübergangs. Ziel war es, den Branchentarifvertrag SPNV an das derzeitige Tarifniveau in der Branche anzupassen und diese Aktualisierung wiederum in den Tarifreuegesetzen fortzuschreiben.

Auf politischer Ebene konnten wir 2016 einen Teilerfolg erzielen. Bei der Novellierung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) wurde die Klausel (§ 131 III) eingefügt, dass die Vergabebehörden bei Ausschreibungen im SPNV einen Personalübergang vorschreiben sollen. Allerdings gilt dies nur für den SPNV! Der ÖPNV (Busbereich) wird durch das Personenbeförderungsgesetz (PBefG) geregelt, und hier gibt es eine entsprechende Klausel nicht!

Für die EVG ist klar: Tarifreue ist nicht teilbar! Sie muss auch für den Busbereich gelten. 2017/18 haben wir daher die Kampagne #MussPlusBus ins Leben gerufen, mit der wir eine entsprechende Novellierung des PBefG gefordert haben. Einen ersten großen öffentlichen Aufschlag damit hatten wir im Januar 2018 vor dem SPD-Parteitag in Bonn, der über den Koalitionsvertrag mit der Union zu entscheiden hatte. Hunderte Kolleg:innen aus ganz Deutschland gaben den Delegierten mit auf den Weg: Vergesst nicht die Beschäftigten im SPNV und ÖPNV! Wir brauchen endlich eine verbindliche gesetzliche Regelung zum Personalübergang bei Betreiberwechsel.

Tatsächlich vereinbarten die Parteien der Großen Koalition eine Novellierung des PBefG. Doch was im Herbst 2021 auf dem Tisch lag, konnte nicht die Zustimmung der EVG finden. Der Entwurf enthielt keine Verbesserungen für die Beschäftigten. Keine Regelung, dass auch bei eigenwirtschaftlichen Verkehren Vorgaben zu Tarifreue und Personalübergang beachtet werden müssen; stattdessen die Begünstigung eines neuen Niedriglohnsektors im Bereich der „On-Demand“-Verkehre.

Die aktuelle Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag angekündigt, sich für „faire Arbeitsbedingungen im ÖPNV“ einzusetzen. „Zu diesem Zweck stärken wir die Tarifreue und schaffen die gesetzliche Grundlage dafür, Tarifverträge zur Bedingung bei Ausschreibungen zu machen.“ Diese Ziel-

Ausgezeichnete Tariftreue: Der „mobifairness-Preis“

Gute Regelungen zur Tariftreue sollen auch honoriert werden. Bereits zweimal haben die EVG und mobifair gemeinsam den „mobifairness-Preis“ vergeben. Ausgezeichnet wurden 2021 die Landesregierung Rheinland-Pfalz für ihr Landestariftreuegesetz (LTTG); 2022 die Landesregierung des Saarlandes für ihr „Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz (STFLG)“. Die Preise wurden in Mainz an Ministerpräsidentin Malu Dreyer und Verkehrsministerin Sabine Bätzing-Lichtenthaler und in Saarbrücken an die damalige Verkehrsministerin Anke Rehlinger (krankheitsbedingt in Abwesenheit) überreicht.

Mit ihren Gesetzen haben die beiden Bundesländer die umfangreichsten Regelungen zur Absicherung der Beschäftigten bei Betreiberwechseln entwickelt – und zwar im SPNV und auch im Busbereich. So wird jeweils die verpflichtende Übernahme der Beschäftigten zu den bestehenden Konditionen durch neue Betreiber vorgeschrieben. In Richtung der anderen 14 Bundesländer können wir da nur sagen: Nachmachen!



setzung ist zwar positiv. Eine echte Verbesserung gegenüber dem Status quo wird es aber nur geben, wenn die Anwendung repräsentativer Tarifverträge sowie der Personalübergang bei Betreiberwechseln für ÖPNV- und SPNV-Vergaben der Länder und der Kommunen verbindlich vorgeschrieben werden. Eine Änderung des PBefG ist im Koalitionsvertrag nicht ausdrücklich aufgeführt. Unsere diesbezüglichen Forderungen bleiben also auf der Tagesordnung.

Auf dem Weg zu gemeinsamen Tarifforderungen für die ganze Branche

In den Jahren zuvor war es uns bereits mit mehreren SPNV-Vernetzungsveranstaltungen gelungen, unsere Tarifkommissionen aus der Branche SPNV zusammenzuholen, um einerseits den Austausch untereinander zu unterstützen und zudem verstärkt an einer gemeinsamen tarifpolitischen Strategie für die ganze Branche zu arbeiten. Neben dem Thema BranchenTV SPNV ging es dabei auch immer um eine Weiterentwicklung der Tarifverträge und deren Standards im SPNV und die Erfassung gemeinsamer, übergreifender Themen, die für alle Kolleg:innen relevant sind.

An diese Vorarbeit anschließend haben wir den SPNV – und nach und nach den NE-Bereich insgesamt – immer stärker mit unseren Vorbereitungen der Tarifrunde DB AG 2018 verzahnt, so dass wir ab April 2018 Zukunftswerkstätten mit

ganz unterschiedlichen Eisenbahnverkehrsunternehmen, Busunternehmen sowie verschiedenen Sozialpartnern in regelmäßigen Abständen durchgeführt haben, um auch hier die im Oktober beginnenden Tarifrunden strategisch mit vorzubereiten und die Impulse mit in den Prozess zur Ermittlung der drei Kernforderungen einzuflechten. Diese Kernforderungen sollten dann Bestandteil aller Tarifverhandlungen ab dem 1. Oktober 2018 sein und sollten in allen Unternehmen durchgesetzt werden.

Ab dem 1. August 2018 waren dann alle EVG-Mitglieder aufgerufen, ihre persönlichen Prioritäten für die Kernforderungen zur Tarifrunde 2018 festzulegen. Mehr als 16.000 Kolleg:innen beteiligten sich an unserer Mitgliederbefragung – darunter überdurchschnittlich viele junge Kolleg:innen. In der ersten Kernforderung ging es um das EVG-Wahlmodell. Das Ergebnis war eindeutig: Unsere Mitglieder wollten mehr davon, 7,5% einschließlich mehr vom EVG-Wahlmodell plus Erhöhung des Arbeitgeberanteils an der bAV plus ein Langzeitkonto/Zeitguthabenkonto mit selbstbestimmte flexibler Zeitentnahme während des gesamten Berufslebens – das Ergebnis der Mitgliederbefragung wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der 5. Zukunftswerkstatt zunächst noch einmal diskutiert und dann eine Empfehlung zum Beschluss der Kernforderungen ausgesprochen, sodass ab 19. September dann entsprechende Beschlüsse für die anstehenden Tarifverhandlungen in den jeweiligen Tarifkommissionen gefasst werden konnten.

Zukunftswerkstätten

In den Vorbereitungen zur Tarifrunde 2018 fand am 29.11.2017 die erste EVG Zukunftswerkstatt Tarifpolitik statt. Denn mit der Tarifrunde 2018 wollte die EVG erstmals für alle Unternehmen in ihrem Organisationsgebiet eine einheitliche Tarifforderung erheben. Um diese Neuerung zu organisieren, haben wir Vertreter:innen aus allen Unternehmensbereichen nach Fulda eingeladen, um erste Grundlagen für die Tarifforderung zur Einkommensrunde zu erarbeiten. Dabei haben wir u. a. die Frage gestellt, welche Themen den Kolleg:innen für

die kommende Runde besonders wichtig sind. Am Ende waren acht große Stellwände beidseitig beschriebene Ergebnisse, das nicht nur einen Überblick verschafft hat, sondern auch den Zusammenhalt und das Verständnis untereinander stärkte. Die Meinungsäußerungen wurden anschließend ausgewertet und unter verschiedenen Überschriften zusammengefasst. Die Themengruppen dienten als Grundlage, um die Kernforderungen für die Tarifrunde 2018 zu entwickeln, über die bei der Mitgliederbefragung im August 2018 abgestimmt wurde.



Auch in den Vorbereitungen zur Tarifrunde 2021 sind wir mit dem gleichen Vorgehen gestartet und haben hier bereits von Beginn an alle Zukunftswerkstätten mit den Vertretern von DB und NE zusammen gestaltet. Denn die Tarifrunde 2021 sollte erstmalig als gemeinsame Tarifrunde für die gesamte Verkehrsbranche zum 1. März 2021 starten. Dafür hatten wir in den vergangenen Verhandlungen nach 2018 die Tarifverträge und ihre Laufzeiten synchronisiert. Wichtig war uns dabei, von Anfang an darauf zu achten, dass die verschiedenen Unternehmen und Bereiche in unserem Organisationsgebiet gleichermaßen in den Forderungsfindungsprozess einbezogen sind.

Die Corona-Pandemie fiel mitten in diesen Vorbereitungsprozess. Aufgrund der wirtschaftlichen Schieflage der DB AG und den drohenden Folgen für unsere Kolleg:innen mussten wir im Rahmen des Bündnis für unsere Bahn die Verhandlungen für die DB allerdings vorziehen und konnten daher nicht wie geplant mit allen Unternehmen in 2021 starten. Das Ziel der gemeinsamen Runde war für uns dadurch jedoch nicht aufgegeben: Mit dem 1. März 2023 haben wir uns ein neues Datum gesetzt, zu dem wir geschlossen mit allen unseren Mitgliedern mehr bewegen wollen.

Die Beteiligung unserer Mitglieder war uns trotz aller Schwierigkeiten, die die Pandemie mit sich gebracht hat, sehr wichtig. Daher haben wir auch im Winter 2020 wieder eine unternehmensübergreifende Mitgliederbefra-

gung durchgeführt. Daraus entstanden sind der Fonds für Wohnen und Mobilität und die Wissensvermittlerprämie als weitere Kernforderungen. Ebenso haben uns – auch anlässlich der veränderten Arbeitswelten während der Corona-Zeit und danach – die Kolleg:innen den Auftrag mitgegeben, das Thema mobile Arbeit weiter auszugestalten und auch Äquivalente für die Beschäftigten im operativen Bereich, die keine Möglichkeit auf mobile Arbeit haben, zu entwickeln.

TV Arbeit 4.0

Der Erfolg der Tarifrunde 2018 zeigte sich auch in der Weiterentwicklung des Tarifvertrags Arbeit 4.0. Hier konnte u. a. durchgesetzt werden, dass digitale Aspekte bei der Ausgestaltung von Eingruppierungsmerkmalen mit zu berücksichtigen sind. Daneben wurden ebenso die Rechte und der Schutz von Beschäftigten gestärkt, indem die Möglichkeit eingeräumt wurde, dass bei Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit die Clearingstelle nach RKBV „Beruf, Familie und Biografie“ anzurufen ist.

Im Bündnisabschluss 2020 haben wir den TV Arbeit 4.0 sowohl für die DB AG als auch für die DB Regio Busgesellschaften weiterentwickelt. Wir konnten uns auf die Verbesserung von Datenschutz und Datensicherheit bei allen Arten mobiler Arbeit, als auch auf weitere Modellprojekte



Tarifrunde interaktiv: Bei den Zukunftswerkstätten der EVG wird intensiv diskutiert.



im Bereich der beschäftigtenorientierten Bildungsplanung und zur Technikfolgenabschätzung mit der Arbeitgeberseite verständigen. Auch die Verteilung von gewerkschaftlichen Nachrichten über die interne Plattform der DB AG konnte konkretisiert werden. Der kontinuierliche Evaluierungsprozess des TV Arbeit 4.0 soll auch tarifvertraglich fortgeführt werden. Dies war besonders wichtig, da das Arbeiten von Zuhause für viele Arbeitnehmer:innen in Zeiten der Corona Pandemie zur täglichen Realität wurde. Aufgrund dessen haben wir im Jahr 2021 verschiedene Online-Workshops mit Teilnehmenden aus dem gesamten EVG-Organisationsgebiet durchgeführt und haben unsere Kolleg:innen eingeladen, uns zu schildern, unter welchen Arbeitsbedingungen sie ihrer Arbeit im Moment nachgehen. Hier zeigte sich deutlich, dass viele Kolleg:innen vorwiegend aus dem administrativen Bereich die Möglichkeit in Anspruch genommen haben, von Zuhause zu arbeiten. In der darauffolgenden Fachtagung zur Mobilen Arbeit im Oktober 2021 haben sich verschiedene Themenfelder gezeigt, die zu beachten und weiterzuentwickeln sind, u. a. die notwendige technische Ausstattung in der mobilen Arbeit. Die Kolleg:innen in der Präsenzarbeit haben bei der Fachtagung ebenso eine eigene Arbeitsgruppe gebildet. Nunmehr sollen in einem weiteren Evaluierungsprozess zum TV Arbeit 4.0 verschiedene Aspekte mit der Arbeitgeberseite weiter besprochen werden.

Arbeitszeit – Tarifpolitik und Mitbestimmung arbeiten zusammen

Arbeitszeitsouveränität, Planungssicherheit und Belastungsreduzierung – an diesen Zielen orientiert sich die Arbeitszeitpolitik der EVG. Die Interessen und Bedürfnisse unserer Mitglieder in Bezug auf die Arbeitszeit sind vielfältig und verändern sich im Laufe des Erwerbslebens in Abhängigkeit der jeweiligen persönlichen Lebensphase. Um dies abzubilden, setzen wir auf ein Zusammenspiel von Tarifpolitik und Mitbestimmung. Unsere Tarifverträge definieren Leitplanken, die konkrete Ausgestaltung von Arbeitszeitregelungen übernehmen die Betriebsräte. Denn Themen wie Schicht- und Einsatzplanung können am besten im Betrieb geregelt werden, so dass sie den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht werden können.

In immer mehr Betrieben wurden so differenzierte Arbeitszeitmodelle mit Wahlmöglichkeiten für die Arbeitnehmer:innen umgesetzt. Unsere Kolleg:innen entscheiden in einem immer höheren Maße mit, wann sie arbeiten. So können die Beschäftigten z. B. im Regional- und Güterverkehr zwischen verschiedenen Schichtmodellen wählen, die entweder ein hohes Maß an persönlicher Arbeitszeitsouveränität ermöglichen oder eine hohe persönliche Planungssicherheit über die Schichtplanperiode garantieren. Das ist der genaue Gegenentwurf zu einem starren, unflexiblen

www.dgb.de/mensch

DGB

ICH BRINGE DICH SICHER ANS ZIEL.

UND DU NENNST MICH WICHSER?

**VERGISS NIE
HIER ARBEITET EIN
MENSCH**

Sandro bringt unseren Alltag ins Rollen – genau wie viele andere Beschäftigte im Dienst der Gesellschaft. Trotzdem wird er häufig Ziel von Beleidigungen und Gewalt.

Eine Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes



Sandro Hänel war das Gesicht der EVG in der ersten Welle der DGB-Kampagne.

Verständnis von Schicht- und Arbeitszeitplanung, wie es in anderen Organisationen angewendet wird.

Im Abschluss zum Bündnis für unsere Bahn konnten wir 2020 zudem fixieren, dass die Tarifvertragsparteien in Verhandlungen über tarifliche Planungsmodelle treten, die im Ergebnis nicht die Betriebsvereinbarungen ablösen, sondern als Rückfallebene dienen sollen.

Kampagne „Sicher Unterwegs“

Jede:r Beschäftigte hat Anspruch auf Sicherheit am Arbeitsplatz, und das nicht nur im technischen Sinne. Dass Beschäftigte in Bussen, Bahnen und Verkehrsstationen immer wieder angepöbelt, angespuckt, sexuell belästigt oder körperlich angegriffen werden, können und wollen wir nicht hinnehmen.

Bereits 2008 haben wir die Kampagne „Sicher Unterwegs“ gestartet und sie hat auch im Berichtszeitraum die Basis für alle betrieblichen und politischen Forderungen der EVG gebildet.

Seit 2017 absolviert Sandro Hänel die Ausbildung zum Kaufmann für Verkehrsservice bei der DB Regio. Von Leipzig begleitet er nun täglich die Fahrten von S-Bahnen und Regionalzügen zwischen Leipzig und Umgebung, kontrolliert Fahrkarten, gibt Fahrplanauskünfte und hilft den Gästen bei Fragen. „Ich liebe den Kontakt zu Menschen, fahre schon immer gern Zug“, erzählt der 20-Jährige strahlend. „Darum habe ich mich für diese Ausbildung beworben und bin glücklicherweise direkt genommen worden.“ Sein Beruf macht ihm sichtlich Spaß, er genießt den täglichen Austausch mit seinen Fahrgästen.

Seine Frohnatur lässt sich Sandro Hänel auch durch schwierige Fahrgäste nicht streitig machen. Denn mit verbalen Beleidigungen wird er während des Jobs sehr häufig konfrontiert. „Wenn Fahrgäste kein gültiges Ticket haben und ich dann eine Strafe schreiben muss, wird es manchmal ungemütlich. Oft muss ich mir grobe Beschimpfungen anhören“, so der Auszubildende. „Selbst ein netter älterer Herr, der wirklich ganz seriös wirkte, wurde letztens extrem aggressiv und beschimpfte mich aufs Übelste. Da ist man dann erst einmal perplex.“ Doch gegen Beleidigungen und Beschimpfungen hat Sandro Hänel seine ganz eigene Strategie: „Das

Herausragendes Ergebnis war die Etablierung des Hilfetelefons „Ruf Robin“ seit 2017, das ein bundesweit einmaliges Angebot für Kolleg:innen nach einem Übergriff darstellt. Die Telefonhotline wird 24 Stunden täglich an 365 Tagen im Jahr vom Hilfsdienst „Die Malteser“ betrieben und dient als erste Anlaufstelle für unsere Mitglieder nach Übergriffen. Hier können Anrufende ihre Erlebnisse schildern, sie werden zu den Leistungen der DEVK beziehungsweise des Fonds soziale Sicherung (FsS) beraten und innerhalb eines Tages von Kolleg:innen des FsS zur tiefergehenden Beratung und Leistungsbeantragung zurückgerufen. Ebenso ist eine Weiterleitung an die zuständige Geschäftsstelle möglich, sofern sich die Notwendigkeit zu Rechtsberatung, Rechtsschutz oder anderen arbeitsrechtlich relevanten Themenfeldern ergibt.

Eines der wichtigsten Anliegen im Rahmen unserer Kampagne bleibt die Reduzierung der Dunkelziffer von Übergriffen auf Beschäftigte durch leicht zugängliche, zentrale Meldesysteme für alle Kolleg:innen im Kundenkontakt. Hier wurde im Jahr 2019 die Aktion „Melde jeden Übergriff“ ins Leben gerufen. Diese beinhaltet vielfältige Materialien zum Umgang mit Übergriffen und Handlungsempfehlungen für Betroffene. Nicht nur Beschäftigte, sondern auch deren Führungskräfte konnten dafür sensibilisiert werden, dass auch verbale Übergriffe immense psychische Auswirkungen auf die Arbeit haben können und die Arbeitsleistung dauerhaft darunter leiden kann.

muss man ignorieren und weglächeln, dann schaukeln sich die Aggressionen der Leute meist nicht weiter hoch. Ich bin ein sehr fröhlicher Mensch, daher gelingt es mir, dann immer noch ruhig zu bleiben.“

Richtig schwierig wird es vor allem mit Betrunkenen und feiernden Gruppen. Da ist der Ärger oft schon vorprogrammiert. Die Fahrten am Abend oder an Wochenenden sind daher oft mit brenzligen Situationen verbunden. „Fußballgruppen im Zug? Hilfe“, stöhnt der Zugbegleiter halb im Scherz, halb ernst. „Da bekommt man schon Angst, denn du stehst dem grölenden Haufen alleine gegenüber. Aber man muss ein Machtwort sprechen – auch mit Blick auf die anderen Fahrgäste, denn für die habe ich ja die Verantwortung.“ Stimmung und Lautstärke schaukeln sich bei Gruppen oft schnell hoch. Dann kann Sandro Hänel nur den anderen Fahrgästen ein anderes Abteil anbieten und zumindest so die Situation etwas entschärfen. Dieses Vorgehen lernen die Auszubildenden seiner Meinung nach jedoch nicht ausreichend. „Wir bekommen zwar ein Deeskalationstraining während der Ausbildung. Aber das hat nichts mit der Realität zu tun. Wenn es im echten Berufsalltag mal brenzlich wird – darauf bereitet das Training nicht vor. Das bringt dann die Erfahrung.“

Gerade vor diesem regelmäßigen Ärger findet Sandro Hänel die Einsatzverteilung der Kollegen von DB Sicherheit verbesserungswürdig. Diese Sicherheitskräfte fahren bundesweit in Zügen mit, um deeskalierend zu wirken und im Notfall einzugreifen. „Aber sie sind auf Strecken präsent, wo eigentlich kaum etwas passiert“, sinniert der Wahlleipziger. „Ich würde mir wünschen, dass deren Einsätze überdacht werden: Wir brauchen die Sicherheitskollegen auf Nachtfahrten, an den Wochenenden und auf Strecken, wo es häufig Zwischenfälle gibt und eskaliert. Also eigentlich immer samstagnachts auf den Regionallinien.“ Da er selbst weiß, wie schwierig diese Personalfragen oft sind, fände Sandro Hänel einen Selbstverteidigungskurs für Zugbegleiter sinnvoll. „Damit würde ich mich in bestimmten Situationen sicherer und besser gewappnet fühlen.“ Text: Ines Hammer



Im Dienst angegriffen, beleidigt oder bedroht?

Ruf Robin!

Das EVG Hilfe-Telefon: 0800 264 44 44

Wir unterstützen dich!

Den vollständigen Text und weitere Beispiele findet ihr auf der Kampagnenseite:
<https://mensch.dgb.de/>

Einige unserer Forderungen bleiben jedoch bestehen:

- die Einführung von elektronischen Meldesystemen zur Erfassung aller Übergriffe für die Beschäftigten im Kundenkontakt im gesamten Organisationsgebiet
- die Einführung einer bundeseinheitlichen Datenbank zur zentralen Erfassung und
- die Schaffung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften zur konsequenten Verfolgung von Straftaten in diesem Zusammenhang.

Mit dem Abschluss und der Umsetzung der Trilateralen Vereinbarung (zwischen DB AG, Konzernbetriebsrat und EVG) konnten wir bindende Regelungen zu Präventionsmaßnahmen, der Erfassung von Übergriffen und Nachsorge für Beschäftigte der DB treffen. Hier wurden nicht nur regelmäßige Deeskalationsschulungen, Kurse zur Selbstbehauptung und Unterweisungen zum Eigenschutz festgeschrieben, sondern auch eine gemeinsame „Null-Toleranz-Strategie“ bezüglich Gewalt gegen DB-Mitarbeitende festgeschrieben. Besonders hervorzuheben ist ebenso die DB-interne, zentrale Erfassung von Übergriffen, daraus abgeleitete Maßnahmen und der regelmäßig stattfindende Austausch zwischen Konzernsicherheit und EVG.

Nicht nur Beschäftigte von Verkehrsunternehmen kennen das Problem der Übergriffe. Beschäftigte vieler Berufsgruppen im öffentlichen Dienst und in den privatisierten Bereichen sind dem genauso ausgesetzt: Polizist:innen und Feuerwehrleute, Sanitäter:innen, sogar Ärzt:innen, Beschäftigte der JobCenter etc. Der DGB startete daher gemeinsam mit seinen Mitgliedsgewerkschaften 2019 die Kampagne „Vergiss nicht, hier arbeitet ein Mensch“, mit der wir die Politik und Öffentlichkeit sensibilisieren wollen. Großflächige Plakate mit provozierenden Botschaften und zahlreiche Veranstaltungen sorgten für eine hohe öffentliche Aufmerksamkeit. Im Juni 2022 ist die zweite Welle der Kampagne gestartet.

Gewalt gegen Frauen – erste Erfolge, weitere sind nötig

Gewalt gegen Frauen ist leider nach wie vor ein Thema, das auch uns als EVG bewegt. Bereits seit 1981 organisieren Menschenrechtsorganisationen und Gewerkschaften jedes Jahr zum 25. November Veranstaltungen, bei denen die Einhaltung der Menschenrechte gegenüber Frauen und Mädchen thematisiert wird.

Jede dritte Frau auf der Welt wird Opfer von, oftmals sexualisierter, Gewalt. Auch in Deutschland sind die Zahlen alarmierend, so ist laut BKA auch 2020 die Gewalt durch aktuelle und ehemalige Partner:innen wieder um 4,9 % ge-



Klare Positionierung des EVG-Bundesvorstandes am „One Billion Rising Day“ 2019.

stiegen, wobei Frauen nach wie vor über 80 % der Betroffenen ausmachen.

Insbesondere die EVG-Bundesfrauenleitung hat sich hierzu in den vergangenen zwei Jahren mit ihrem eigenen Arbeitskreis engagiert. Neben den jährlichen Videos mit Beiträgen aus dem Ehrenamt wurden auch Vorträge organisiert, z. B. mit der Zentralen Informationsstelle Autonomer Frauenhäuser oder mit einer Ärztin einer sogenannten Opferambulanz, in denen Opfer von Gewalt ohne bürokratischen Aufwand, Anzeige und auch völlig anonym die Spuren der ihnen angetanen Gewalt dokumentieren können.

Jahrelang hatte die EVG immer wieder gefordert, dass in Deutschland endlich die ILO Konvention 190 gegen Gewalt und sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt ratifiziert und umgesetzt wird.

Mit Erfolg, dieses Anliegen hat es in den aktuellen Koalitionsvertrag geschafft; wir werden hier weiter wachsam bleiben und die Politik daran messen, ob und wann dieser wichtige Schritt endlich folgt. Weitere sind auf jeden Fall nötig.

[Link](#) zum Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen.

Entgelttransparenzgesetz – nicht genug

Seit 2018 gibt es in Deutschland ein Entgelttransparenzgesetz, das für mehr Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen sorgen soll.

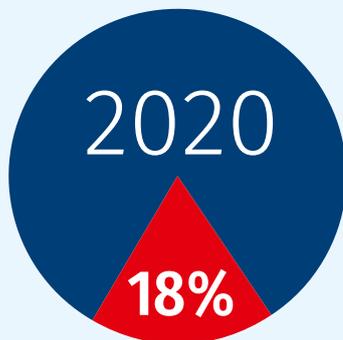
Die Lücke zu Ungunsten der Frauen liegt aktuell noch bei 18 %, das ist deutlich weniger als noch 2015 (22 %), aber bei Weitem keine Lohngleichheit. Wenn die Fortschritte ähnlich langsam weitergehen, wird es noch fast 100 Jahre, nämlich bis 2121 dauern, bis gleicher Lohn für gleiche Arbeit in Deutschland erreicht wird. Die Entgeltlücke hat viele Gründe. So sind es noch immer überwiegend Frauen, die einen Großteil der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit übernehmen. Gerade in der Pandemie waren es – wieder – die Kolleginnen, welche die zusätzliche Betreuung übernommen haben. Hier braucht es eine gerechtere Verteilung und eine größere Anerkennung dieser geleisteten Arbeit, auch im Hinblick auf faire und gute Renten für Frauen.

Flächendeckende Tarifverträge sind ein wirksames Mittel, um die Lohnungleichheit deutlich zu verringern. Die EVG hat aber auch immer wieder eine gesetzliche Verschärfung gefordert. Im aktuellen Koalitionsvertrag ist die Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes angekündigt. Hier gilt es die Umsetzung abzuwarten, bei der hoffentlich weitere Verbesserungen im Gesetz vorgenommen werden.

Gender Pay Gap:
Die Schere schließt
sich nur langsam.



18% beträgt der statistische
Gehaltsunterschied
zwischen Männern und
Frauen in Deutschland.



Wenn das so weitergeht,
wird es bis 2121 dauern,
dass Frauen gleich bezahlt
werden wie Männer.



Am Equal Pay Day weisen wir
jedes Jahr darauf hin, dass
Frauen und Männer für glei-
che Arbeit immer noch nicht
gleich bezahlt werden. Hier
die Daten von 2022.

FüPoG II – EVG bekennt sich klar zu mehr Frauen in Führung

Die EVG hatte bei der Überarbeitung des Führungspositionen-Gesetzes (FüPoG) immer wieder klar und deutlich artikuliert, welche Veränderungen es braucht und dies nicht nur in Richtung Politik, sondern auch insbesondere an die Arbeitgeber:innen adressiert.

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Wirtschaft darf heutzutage nicht mehr zur Debatte stehen!

Die Evaluierung des Gesetzes im Jahr 2020 hatte ergeben, dass der Frauenanteil in Aufsichtsräten erhebliche Unterschiede aufweist, je nachdem, ob das Unternehmen sich eine Quote gegeben hat oder nicht. Bei Unternehmen mit Quote liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsräten bei 35 %, ohne Quote bei 22 %. In Unternehmensvorständen erreicht der Frauenanteil ohne Quote sogar nur zehn Prozent.

Im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens hatte es immer wieder Widerstand aus der Union gegeben, dabei waren die Schlussfolgerungen aus der Evaluation für die EVG klar gewesen: Die festen Quoten wirken, wo es sie gibt, also müssen sie ausgeweitet werden und die mögliche Zielgröße 0 % für den Frauenanteil gehört abgeschafft. Dass es überhaupt noch eine Einigung gab und das Gesetz verabschiedet wur-

de, war an sich schon ein gleichstellungspolitischer Erfolg. Ohne den Einsatz der DGB-Gewerkschaften und insbesondere der EVG wäre hier wohl nichts mehr passiert. Allerdings hätten wir uns gewünscht, dass die festen Quoten auf deutlich mehr Unternehmen ausgeweitet würden und die Zielgröße 0 % endlich abgeschafft wird und nicht nur einer Begründung bedarf.

Die EVG wird hier weiter auf Veränderungen und Verbesserungen hinarbeiten. Außerdem werden sich die Arbeitgeber in unserem Organisationsgebiet über das neue Gesetz hinaus an ihrem Einsatz für Chancengleichheit und Gleichstellung messen lassen müssen.

Berufliche Bildung

Neuordnung EIB L/T und F

Seit dem 1. August 2022 ersetzen die neuen Ausbildungsberufe „Eisenbahner:in im Betriebsdienst Lokführer:in und Transport“ sowie „Eisenbahner:in in der Zugverkehrssteuerung“ die bisherige Ausbildung zur/zum Eisenbahner:in im Betriebsdienst (EiB) mit zwei Fachrichtungen. Die beiden grundlegend modernisierten Berufe bilden die Berufsfamilie der Eisenbahntechnischen Verkehrsberufe. Die entsprechenden Bestimmungen lösen die alte Ausbildungsordnung aus dem Jahr 2004 ab.

Bereits im Jahr 2017 verständigten sich die Sozialpartner auf eine Anpassung des Berufsbildes und gaben beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ein Gutachten in Auftrag. Das Ergebnis bestätigte die Auffassung vieler Gewerkschaftsexpert:innen und offenbarte erheblichen Erneuerungsbedarf. Die fortschreitende Digitalisierung, die Vernetzung von Verkehrsträgern, aber auch neue oder modifizierte Regelwerke hatten die Tätigkeiten mit den Jahren stark verändert.

Die EVG hat seitdem beharrlich an einem eigenen Konzept gearbeitet. Sachverständige und Jugendvertretungen unserer Organisation haben hierzu ihre Erfahrungen und Ideen eingebracht. Die nachfolgenden Eckwerte waren Teil des gewerkschaftlichen Konzeptes, über das mit den Arbeitgeber:innen erfolgreich verhandelt wurde:

- Sicherung der hohen Ausbildungsqualität
- Ausbildungsdauer beträgt 3 Jahre
- Schaffung zweier Monoberufe mit den Einsatzgebieten Güter- und Personenverkehr sowie Zugverkehrssteuerung
- Einführung einer gestreckten Abschlussprüfung in zwei Teilen
- Stärkere Vermittlung von Digitalisierung
- Einführung eines betrieblichen Auftrags in der Prüfung des EiB L/T (Rangierfahrt)
- Anrechnung von Ausbildungszeiten bei Wechsel zwischen beiden Berufen (24 Monate)

Mit der Veröffentlichung der neuen Ausbildungsordnungen einschließlich der Rahmenpläne für Betrieb und Berufsschule im Bundesgesetzblatt wurde das Neuordnungsverfahren im März 2022 abgeschlossen und der Weg für die betriebliche Umsetzung geebnet.

Neuordnung Kaufmann:frau für Verkehrsservice

Die Sozialpartner haben sich 2015 auf eine Aktualisierung des Berufsbildes Kaufmann:frau für Verkehrsservice (KfV) verständigt und das BIBB beauftragt, ein entsprechendes Gutachten zu erarbeiten. Die aktuelle Ausbildungsverordnung besteht seit dem Jahr 1997.

Im Berichtszeitraum hat es zahlreiche interne Treffen, aber auch Gespräche mit den Arbeitgebenden gegeben. Im April 2021 wurde der EVG ein Eckwertevorschlag vorgelegt, der eine dreijährige Ausbildung mit gestreckter Abschlussprüfung und insgesamt drei Fachrichtungen beinhaltet. Der Ausbildungsgang führt die Bezeichnung Kaufmann:frau für Mobilität und Verkehrsservice.

Betriebsrät:innen und Auszubildendenvertreter:innen der EVG haben daraufhin ein eigenes Eckwertepapier erarbeitet, das auf dem klassischen Berufsbild aufbaut und folgende Forderungen berücksichtigt:



- Ausbildungsdauer beträgt 3 Jahre/keine Stufenausbildung
- kaufmännische Ausbildung stärken
- Fremdsprachenkenntnisse intensivieren/Diversität, Vielfalt
- verstärktes Augenmerk auf Belastungs- und Stressbewältigung
- IT-Kenntnisse in allen Bereichen vertiefen

Das EVG-Konzept wird derzeit mit den anderen beteiligten Gewerkschaften abgestimmt. Ziel bleibt die zeitnahe Aufnahme der Sozialpartnergespräche.

Neuordnung weiterer Berufe

Im Jahr 2020 konnte die Neuordnung von vier IT-Berufen beendet werden:

- IT-Systemelektroniker:in
- Fachinformatiker:in mit den Fachrichtungen: Anwendungsentwicklung, Systemintegration, Daten- und Prozessanalyse sowie digitale Vernetzung
- Kaufmann:frau für IT-Systemmanagement
- Kaufmann:frau für Digitalisierungsmanagement

Die dreijährigen Berufe bilden weiterhin eine Berufsfamilie. Neu ist auch hier die Einführung einer gestreckten Abschlussprüfung in zwei Teilen. Die Ausbildungsordnungen traten zum 1. August 2020 in Kraft.

Arbeiten bei Hitze

Im Urlaub herrscht Freude über gutes Wetter, viele genießen die Sommerhitze im Eiscafé. Was aber, wenn sich die Temperaturen am Arbeitsplatz um die 30-Grad-Marke oder darüber bewegen – wie es auch in Deutschland immer häufiger der Fall ist? Das Arbeiten unter diesen Bedingungen kann beschwerlich sein. Konzentration und Leistungsfähigkeit lassen nach, die Unfallgefahr steigt.

Die EVG informiert regelmäßig die Kolleg:innen unter anderem, wie sie sich am besten gegen die Hitze wappnen können und was Arbeitgeber berücksichtigen müssen. Zu diesen Punkten und zu weiteren Fragen gibt die EVG seit Sommer 2021 Antworten in FAQs und impuls-PDFs heraus.

Und die Kolleg:innen sind kreativ vor Ort unterwegs, zum Beispiel mit Eis-Aktionen der Betriebsgruppen von DB E&C und DB Systel in Erfurt (2019) oder der Geschäftsstelle in Regensburg (2018).



Die Neuordnung der bauwirtschaftlichen Berufe hingegen befindet sich noch im Hauptverfahren. Insgesamt 19 Ausbildungsberufe der Bauwirtschaft bilden, wie bisher, eine Berufsgruppe mit den drei Bereichen Hochbau, Ausbau und Tiefbau. Besondere Bedeutung aus EVG-Sicht kommt hier den Berufen Tiefbaufacharbeiter:in sowie Gleisbauer:in zu. An beiden Neuordnungsverfahren war und bleibt die EVG aktiv beteiligt.

Reform des Berufsbildungsgesetzes 2020

Die Novelle des Berufsbildungsgesetzes ist zum 1. Januar 2020 in Kraft getreten. Neben einer Mindestausbildungsvergütung gibt es nun eine gesicherte Freistellung aller Auszubildenden für die Berufsschule, die gesetzlich garantierte Freistellung für ehrenamtliche Prüfer:innen, verbesserte Ausbildungsmittelfreiheit für die Auszubildenden und ein gemeinsames Vorgehen von Bund, Ländern und Sozialpartnern, um die betrieblichen Phasen des dualen Studiums zu verbessern. Einige der Neuerungen galten im Organisationsbereich der EVG bereits aufgrund tariflicher oder betrieblicher Regelungen. Wesentlicher Bestandteil sind die neuen Titelbezeichnungen für die beruflichen Fortbildungsstufen. Abschlüsse können künftig die Bezeichnungen „Geprüfte:r Berufsspezialist:in“, „Bachelor Professional“ oder „Master Professional“ tragen. Damit soll die Gleichwertigkeit von beruflicher Fortbildung und Studium sichtbar gemacht werden. DGB und EVG waren in das Gesetzgebungsverfahren eng eingebunden.

Grundsatzpapier Berufliche Bildung

Vor dem Hintergrund des steigenden Bedarfs an Fachkräften gewinnt die Aus-, Fort- und Weiterbildung immer mehr an Bedeutung. Deshalb hat sich die EVG auf ein Grundsatzpapier zur beruflichen Bildung verständigt. Darin sind die wichtigsten Positionen unserer Organisation dargestellt und in Kurzform erläutert. Mit dem Grundsatzpapier zur beruflichen Bildung möchte die EVG ein Angebot für diesen Themenbereich schaffen und ihr Profil schärfen. Das Papier soll bildungsverantwortlichen Kolleg:innen und interessierten Mitgliedern zur Verfügung stehen.

In die Erarbeitung wurden alle maßgeblichen Akteure der beruflichen Bildung einbezogen. Dazu gehörten neben den zentralen Fachgruppen auch die Bundesjugend und Bundesfrauenleitung, der behindertenpolitische Ausschuss sowie die Landesverbände unserer Organisation.

Um diese Positionen weiterzuentwickeln und verbliebene Differenzen zu zentralen Fragen der beruflichen Bildung zusammenzuführen, plant die EVG die Durchführung einer Bildungskonferenz.



Für eine ökologische Verkehrswende

Unsere Art zu wirtschaften sowie unsere Art, in der Gesellschaft miteinander zu leben, verändern sich gerade tiefgreifend. Auslöser sind Entwicklungen wie der Klimawandel und die Digitalisierung, die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine kommen hinzu.

Die Veränderungen werden unter dem Begriff „Transformation“ zusammengefasst. Auf dem 22. Ordentlichen Bundeskongress des DGB haben die Mitgliedsgewerkschaften ebenso wie der Dachverband bekräftigt: Diese Transformation kann nur erfolgreich sein, wenn sie demokratisch, sozi-

al und ökologisch ausgestaltet ist. Und wer, wenn nicht wir als DGB-Gewerkschaften, sollten diejenigen sein, die diesen Prozess steuern?! Für die EVG ist klar: Die sozial-ökologische Verkehrswende ist ein Kernstück dieser Transformation. Hierfür kämpfen wir.

Meilensteine

Aktion „Rote Hand“: Zerschlagung des DB-Konzerns erfolgreich verhindert

Die Nachricht ließ aufhorchen: „Grüne und FDP wollen die Bahn zerschlagen“, meldete der „Spiegel“ am Abend des 4. November 2021 aus den laufenden Koalitionsverhandlungen von SPD, Grünen und FDP. Die EVG zauderte nicht lange, sondern stempfte binnen weniger Tage eine Kampagne gegen die Zerschlagung der Bahn aus dem Boden. Das Motto: #Haendeweg von unserer Bahn.

Bereits im vorangehenden Bundestagswahlkampf hatte die EVG in Broschüren und Videoclips vor einer drohenden Trennung von Netz und Betrieb gewarnt. Jetzt, in einer „Ampel-Koalition“, in der zwei von drei Parteien für die Trennung eintraten, drohte dieses Szenario politische Realität zu werden. Die Folgen wären gravierend: massiver Arbeitsplatzabbau in allen Konzernbereichen, Lohneinbußen für die Beschäftigten und ein jahrelanger Stillstand bei der Verkehrswende.

Bereits am 9. November gab es eine erste Kundgebung in Nürnberg, vor dem Beginn der Bundeskonferenz der EVG; am 16. November zogen dann mehr als 1.200 Eisenbahner:innen und ihre Unterstützer:innen in Berlin vor die Parteizentralen von Grünen und FDP, um gegen die Zerschlagung des DB-Konzerns zu kämpfen. Die Aktion machte deutlich: Mit der EVG ist eine Trennung von Netz und Betrieb nicht zu machen.

Im Vorfeld hatten wir bereits per Video und E-Mail Statements von Unterstützer:innen gesammelt. Die Aktion hatte auch internationale Ausstrahlung: Gewerkschafter:innen wie Giorgio Tuti (SEV – Schweiz), Roman Hebenstreit (vda – Österreich) sowie Livia Spera von der Europäischen Transportarbeiter:innen Föderation (ETF) in Brüssel äußerten sich in Video-Botschaften, Georges Melchers vom FNCTT-FEL-Landesverband aus Luxemburg und Thierry Nier von der CGT Cheminots aus Frankreich sprachen auf der Kundgebung in Berlin.

Wenige Tage nach der großen Demonstration in Berlin wurde dann der Koalitionsvertrag der Ampelregierung vorgestellt – Ergebnis: Die Regierungskoalition war von den Zerschlagungsplänen abgerückt. Ein großer Erfolg für die EVG und die Eisenbahner:innen, die klar gezeigt haben, dass andernfalls eine rote Linie überschritten würde. Weiterhin war und ist aber Vorsicht an der Bahnsteigkante geboten, denn die Ampelkoalition will die Infrastruktureinheiten der Deutschen Bahn AG innerhalb des Konzerns zu einer gemeinwohlorientierten Infrastruktursparte zusammenlegen. Was bedeutet das für die Beschäftigten? Die EVG wird diesen Prozess wachsam begleiten. Im Frühjahr 2022 hat der Bundesvorstand der EVG hierfür eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen.



Mehr Bahn für die Menschen: 2019 haben wir vor dem Finanzministerium klar gezeigt, was es dafür braucht.

Mehr Bahn für die Menschen

Im Jahr 2019 war die Bahnreform bereits 25 Jahre her. Die EVG nahm das Jubiläum zum Anlass für eine kritische Bestandsaufnahme, denn Qualität und Leistung des Systems Schiene ließen in Deutschland sehr zu wünschen übrig. Nicht nur die Reisenden bekamen dies täglich zu spüren, auch die Beschäftigten mussten oft als Blitzableiter herhalten, obwohl sie für die Misere nicht verantwortlich waren.

In unserem Positionspapier „Mehr Bahn für die Menschen“ haben wir die Schwachpunkte aufgezeigt, unter anderem die über Jahrzehnte nicht ausreichend finanzierte und alternde Infrastruktur. Sie ist an vielen Stellen an der Kapazitätsgrenze angekommen und kaum in der Lage, zusätzliche Verkehre aufzunehmen. So wird die Verkehrswende ausgebremst, bevor sie richtig begonnen hat. Basierend auf dieser Bestandsaufnahme stellte die EVG Anfang 2019 umfangreiche Forderungen für einen robusten und leistungsfähigen Schienenverkehr in Deutschland auf, darunter mehr Netzkapazität, eine moderne Fahrzeugflotte sowie bessere Ausbildungen und umfangreiche Qualifizierungen für die Beschäftigten. Parallel dazu hatten wir Kolleg:innen aufgerufen, als „Bahnretter:innen“ die Zustände in der Schieneninfrastruktur zu dokumentieren. Die Einsendungen förderten ein erschreckendes Bild zutage.

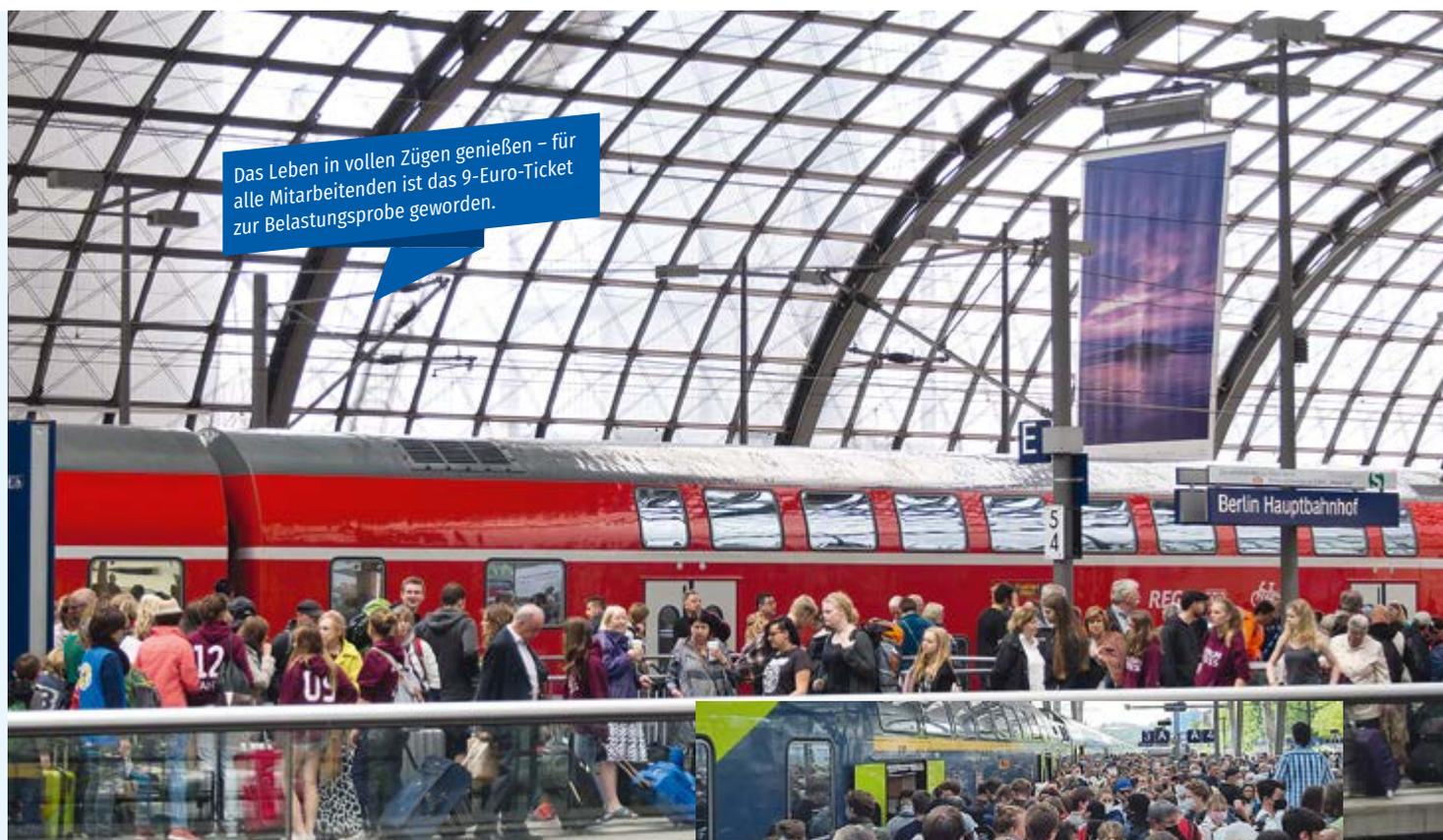
Im Mai 2019 demonstrierten rund 1.000 Eisenbahner:innen in Berlin für „Mehr Bahn für die Menschen“. Viele der Forderungen konnte die EVG im Zukunftsbündnis Schiene und im Masterplan Schienenverkehr verankern. Auch der in der „LuFV III“, der Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung für die Jahre 2021–2030 festgelegte Investitionshochlauf ist auf den politischen Druck der EVG zurückzuführen.

Die aktuelle Bundesregierung hat im Herbst 2021 einen schienenfreundlichen Koalitionsvertrag vorgelegt. Dennoch bleiben die Forderungen unserer Initiative „Mehr Bahn für die Menschen“ aktuell wie eh und je – wir werden die Umsetzung weiter engagiert vorantreiben.

Riskanter Feldversuch: Das 9-Euro-Ticket

Seit langem wird in Deutschland darüber diskutiert, den ÖPNV für die Nutzer:innen kostenlos zu machen. Auch die EVG hat sich an dieser Diskussion beteiligt. Im Februar 2020 verabschiedete der Bundesvorstand das Positionspapier „Auf dem Weg zum kostenlosen ÖPNV – ein wichtiger Beitrag zu Klimaschutz und sozialer Gerechtigkeit“.

„Langfristig ist ein kostenloser ÖPNV anzustreben“, heißt es darin. „Er wäre ein guter Anreiz, um die Menschen zum Umstieg vom eigenen Pkw zu den Verkehrsmitteln des Umweltverbundes zu bewegen.“ Allerdings ist für die EVG



auch klar, dass dafür die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen. So sind Investitionen in den ÖPNV notwendig: in die Infrastruktur, in die Fahrzeuge, in Personal. „Der ÖPNV muss flächendeckend und nutzerfreundlich ausgebaut werden, um möglichst vielen Menschen eine gute und bezahlbare Mobilität ohne Auto zu ermöglichen“, heißt es in dem Beschluss weiter. „Wichtige Bausteine dafür sind bundesweite Mindestqualitätsstandards, eine Vereinfachung des Tarifsystems sowie eine Entbürokratisierung der Vergabeverfahren.“ Das Positionspapier kann [hier](#) nachgelesen werden.

Der Feldversuch kam dann allerdings schneller als erwartet: Als Teil des sogenannten Entlastungspakets gegen die steigenden Energiepreise führte die Bundesregierung in den Sommermonaten 2022 das „9-Euro-Ticket“ ein. Im Juni, Juli und August konnte jede:r Bürger:in für 9 Euro im Monat bundesweit alle SPNV- und ÖPNV-Angebote nutzen.

Zum Zeitpunkt der Redaktion dieses Geschäftsberichtes war der Angebotszeitraum noch nicht beendet, sodass noch kein finales Fazit gezogen werden kann. Die EVG hat in einer Vielzahl von öffentlichen Statements die Idee des 9-Euro-Tickets – den Nahverkehr preislich attraktiv zu machen – grundsätzlich begrüßt und als eine Chance für die Verkehrswende gewertet. Allerdings: Dies ist der zweite Schritt vor dem ersten. Denn weder hinsichtlich Personal noch bei Fahrzeugen oder der Infrastruktur sind SPNV und



ÖPNV für den Kundenansturm ausgestattet. Die Eisenbahner:innen wollen, dass das 9-Euro-Ticket ein Erfolg wird und tun ihr Möglichstes – aber es muss klar sein, dass sie von den Kund:innen nicht für das zumindest temporär auftretende Chaos in den Zügen, Bussen und Verkehrsstationen verantwortlich gemacht werden dürfen und davor zu schützen sind. Vor dem Start des 9-Euro-Tickets hat die EVG die Kund:innen zur Besonnenheit angesichts erwartbar voller Züge aufgerufen und die Aktion „Melde jeden Übergriff“ wieder aufgelegt (siehe S. 30).

Wir fordern, dass nach Ablauf der drei Monate eine ehrliche Bilanz gezogen wird. Nur wenn der ÖPNV attraktiv ist – preislich und qualitativ – werden langfristig mehr Menschen auf Bus und Bahn umsteigen. Dafür setzen wir uns bereits seit langem ein und jetzt ist es endlich an der Zeit, diese Themen weiter voranzubringen. Der Verlauf des Feldversuchs „9-Euro-Ticket“ ist auf der Website der EVG ausführlich dokumentiert.



Wenn „Fridays for Future“ durch die Reinhardtstraße ziehen, wird die EVG-Zentrale beflaggt.

Weitere Themen

Bahn- und Busfahren ist gelebter Klimaschutz: Die EVG, Fridays for Future und weitere Bündnispartner:innen

Die EVG hat in den vergangenen Jahren auch ihr Netzwerk im Sinne des Klimaschutzes ausgebaut. Ein wichtiger Teil dieses Engagements ist die Zusammenarbeit mit „Fridays for Future“. Die EVG ruft ihre Mitglieder immer wieder dazu auf, sich an den Klima-Aktionstagen der Bewegung zu beteiligen.

Viele sind diesen Aufrufen in der Vergangenheit gefolgt und als „Eisenbahner:innen & Busfahrer:innen for Future“ auf die Straße gegangen. Sie machen so darauf aufmerksam, dass es höchste Zeit für die Verkehrswende ist – denn nur mit ihr wird die Klimawende funktionieren. Der Fokus muss aus ihrer Sicht dabei auf den klimafreundlichen Verkehrsträger Schiene gelegt werden. Konkret bedeutet das: mehr Güter von der Straße auf die Schiene verlagern und mehr Menschen vom Umstieg aus dem motorisierten Individualverkehr in Bahn und Bus überzeugen. Das gelingt nur mit einer intakten, verjüngten und ausgebauten Infrastruktur, mit mehr Kapazitäten im Schienennetz, der Umsetzung des Deutschlandtakts, einer Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Schienenverkehrs sowie einer umfassenden und gezielten Förderung des Güterverkehrs auf der Schiene.

Die EVG ist aber nicht nur auf den Klimastreiks von „Fridays for Future“ präsent – auch umgekehrt hat die Bewegung den Eisenbahner:innen bereits den Rücken gestärkt.

So versicherte Carla Reemtsma, Sprecherin von Fridays for Future in Deutschland, den Teilnehmer:innen der #Haendeweg-Demo der EVG im November 2021 gegen die Zerschlagung des DB-Konzerns ihre Solidarität: „Die Bahn ist gelebter Klimaschutz und deswegen steht die Klimabewegung voll hinter euch.“

Darüber hinaus arbeitet die EVG auch mit anderen Organisationen und Bündnissen zusammen. Beispielsweise im Bündnis „ÖPNV braucht Zukunft“ neben Fridays for Future mit ver.di, dem ökologischer Verkehrsclub VCD, dem Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND), der BUNDjugend, attac, den NaturFreunden Deutschland sowie Campact und Changing Cities.

Das Zukunftsbündnis Schiene und der Masterplan Schienenverkehr

Im Oktober 2018 fand die Auftaktveranstaltung des „Zukunftsbündnis Schiene“ statt. Laut damaligem Bundesverkehrsminister Scheuer sollte der Zusammenschluss ein „schlagkräftiges Zukunftsbündnis aus Politik, Wirtschaft und Verbänden“ werden. Die erklärten Ziele des Bündnisses waren ambitioniert: In fünf Arbeitsgruppen ging es um die Einführung des Deutschlandtakts, die Erhöhung der Kapazitäten, die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Verkehrsträgers Schiene, das Vorantreiben von Digitalisierung, Automatisierung und Innovationen sowie die Senkung von



Lärmemissionen. Später kam noch eine sechste Arbeitsgruppe hinzu, die die Attraktivität des Bahnsektors für Fachkräfte als Thema hatte. Die EVG hat im Lenkungsreis und in den sechs Arbeitsgruppen aktiv mitgearbeitet.

Die Ergebnisse und Maßnahmen wurden im „Masterplan Schienenverkehr“, der im Mai 2020 von den Mitgliedern des „Zukunftsbündnis Schiene“ beschlossen wurde, festgehalten. Zusammen mit der Allianz pro Schiene und weiteren Verbänden konnte die EVG erreichen, dass im Masterplan Schienenverkehr als gemeinsames Ziel von Bundesregierung und Bahnsektor vereinbart wurde, die Anzahl der Bahnkund:innen im Personenverkehr bis 2030 zu verdoppeln und den Marktanteil des Schienengüterverkehrs (=Modal-split-Anteil) auf mindestens 25 % zu steigern. Im Masterplan Schienenverkehr wurde auch vereinbart, die Bundesmittel für Neu- und Ausbauprojekte im Schienennetz „mittelfristig“ auf 3 Mrd. € pro Jahr und bis zum Ende des Jahrzehnts auf 4 Mrd. € pro Jahr zu erhöhen. Weitere Zusagen gab es für die Umsetzung von kleinen und mittleren Investitionsmaßnahmen, um die Kapazität zügig zu steigern. Der „Masterplan Schienengüterverkehr“ soll als Teil des Masterplans Schienenverkehr weiter umgesetzt werden.

Die EVG bewertet den Masterplan Schienenverkehr als positiv, fordert aber, die festgehaltenen Vorhaben nun auch zeitnah in konkretes politisches und gesetzgeberisches Handeln umzusetzen. Mit dem am 30. Juni 2020 unterzeichneten „Schienenpakt“ bekräftigten das Bundesverkehrsministerium und Mitglieder des Zukunftsbündnis Schiene das gemeinsame Ziel, den Masterplan Schienenverkehr konsequent umzusetzen. Wir erwarten, dass die neue Bundesregierung diesen Plan verwirklicht, zumal die Koalitionspartner dies in ihrer Regierungsvereinbarung bekräftigt haben.

Die Maßnahmen des Masterplans Schienenverkehr sind zwar ein guter Anfang, aber längst nicht genug, um eine wirkliche Verkehrswende und ein klimaneutrales Verkehrssystem zu erreichen. Es sind weitere Maßnahmen erforderlich, die nicht nur den Verkehrsträger Schiene betreffen: Zusätzlich zum Masterplan Schienenverkehr ist ein Masterplan Verkehr erforderlich, der auch die künftigen Rollen der anderen Verkehrsträger festlegt. Es gilt, mit der Schiene und dem öffentlichen Verkehr eine kostenattraktive, pünktliche, sichere, zuverlässige und umfassende Alternative zum motorisierten Individualverkehr zu schaffen. Auch dürfen die Beschäftigten bei Bus und Bahn nicht vergessen werden. Faire Arbeitsbedingungen und gute Bezahlung müssen garantiert sein. Es ist ein wichtiger Erfolg der EVG, dass im Masterplan Schienenverkehr auch vorgesehen ist, dass Tariftreue, Personalübergang und Selbsterbringungsquoten für zentrale Teilleistungen „genereller Standard“ bei SPNV-Ausschreibungen werden sollen.

Im Takt für die Verkehrswende: der Deutschlandtakt

Wenn die Verkehrswende gelingen soll, muss der Schienenverkehr attraktiver werden – für die Fahrgäste und für den Transport von Gütern. Ein wichtiger Schritt, um dieses Ziel zu erreichen, ist die Einführung des „Deutschlandtakts“: Bundesweit soll im Fern- und Nahverkehr auf allen Linien mindestens ein Stundentakt gelten. Die Fahrpläne werden so angepasst, dass auf möglichst vielen Umsteigebahnhöfen („Taktknoten“) kurze Übergangszeiten von allen Linien in alle Linien möglich sind. Dafür müssen die Strecken zwischen den Knotenbahnhöfen, aber auch die Bahnhöfe selbst gezielt ausgebaut werden. Für den Güterverkehr müssen System-Fahrplantrassen eingeplant werden, damit auch dieses Verkehrssegment auf der Schiene weiter wachsen

kann. Der Deutschlandtakt ist zuallererst ein neues Konzept für Planung und Ausbau der Schieneninfrastruktur. Geplant ist, den Deutschlandtakt etappenweise einzuführen, um bestimmte, für den Verbraucher punktuell spürbare Verbesserungen des Angebots schon vor seiner vollständigen Realisierung zu starten. Auf aufkommensstarken Strecken soll es künftig einen Halbstundentakt geben. Im Endausbau wird dies den größten Teil des Netzes umfassen.

Die EVG unterstützt die Einführung des Deutschlandtaktes. Sie mahnt aber an, dass er nur erfolgreich sein kann, wenn vorher umfangreiche Investitionen in die Infrastruktur getätigt werden. Zukunftsweisende Systeme wie digitale Stellwerke und das europäische Zugleitsystem ETCS (European Train Control System) müssen flächendeckend eingeführt werden. Bei der Fahrplanaufstellung müssen die Systemtrassen des Personen- und Güterverkehrs gesichert werden können. Der Güterverkehr muss auch in einem Deutschlandtakt-Fahrplan seinen Platz finden! Die EVG fordert in diesem Zusammenhang außerdem, dass der Fernverkehr im künftigen Deutschlandtakt durch die DB AG als Systemführer durchgeführt wird. Ausschreibungsmodelle für den Schienenfernverkehr, die im Zusammenhang mit dem Deutschlandtakt gelegentlich gefordert werden, lehnt die EVG strikt ab, da ansonsten negative Auswirkungen sowohl für die Beschäftigten als auch für die Reisenden zu befürchten sind.

Rettungsschirme für den ÖPNV und SPNV

Die Corona-Pandemie traf nicht nur die Deutsche Bahn – im gesamten öffentlichen Verkehr brachen die Fahrgastzahlen und damit die Einnahmen ein. Es fehlten Fahrgeldeinnahmen in Höhe von 5 Milliarden Euro. Deshalb forderte die EVG einen ÖPNV-Rettungsschirm. Im Juni 2020 beschloss der Bund dann ein 130 Milliarden Euro schweres Konjunkturpaket, mit dem die Regionalisierungsmittel um 2,5 Milliarden Euro aufgestockt wurden – die Länder steuerten denselben Betrag bei. Der Pandemieverlauf machte einen zweiten Rettungsschirm für das Jahr 2021 notwendig, für den sich die EVG wieder vehement engagierte. Diesmal stellten Bund und Länder jeweils zwei Milliarden Euro zur Verfügung. Und auch im Jahr 2022 wurde ein Rettungsschirm für den ÖPNV in Höhe von insgesamt 2,4 Milliarden Euro beschlossen, die wieder jeweils zur Hälfte von Bund und Ländern aufgebracht werden, um die erneut auftretenden coronabedingten Einnahmeausfälle auszugleichen und damit weiter Beschäftigung in den ÖPNV-Unternehmen zu sichern. Dank der Rettungsschirme konnte der öffentliche Verkehr aufrechterhalten werden und alle blieben weiterhin mobil – insbesondere systemrelevante Berufsgruppen. Ein weiterer wichtiger Effekt der Rettungsschirme: Während andere Wirtschaftsbereiche auf Kurzarbeit umstellten, sind die Arbeitsplätze der Beschäftigten im ÖPNV und SPNV auch während der Pandemie gesichert.

Einmal quer durchs Land: Die EVG auf Gesprächstour durch die Landesverkehrsministerien

Von Brandenburg bis Hessen, vom Saarland bis nach Mecklenburg-Vorpommern: Ab Sommer 2020 begaben sich EVG und mobifair auf Deutschlandreise, um mit allen Landesverkehrsminister:innen über die Themen zu sprechen, die der EVG auf den Nägeln brennen. Mit im Gepäck hatten die EVG-Vertreter:innen sowohl individuelle Forderungen an die jeweilige Landespolitik als auch grundsätzliche Themen rund um die Schiene und den öffentlichen Verkehr auf der Straße. Eine große Rolle spielten natürlich auch die Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen auf Beschäftigte und Verkehrsbranche. Auf der Tagesordnung der Gespräche standen zum Beispiel zentrale EVG-Forderungen rund um einen fairen Ausschreibungswettbewerb: Für einen starken ÖPNV und SPNV sind aus Sicht der EVG faire Vergabebedingungen nötig. Dazu gehören Verpflichtungen zu Tariftreue, Personalübergang und Ausbildungsquoten ebenso wie ein stärkerer Fokus auf Sicherheit, Zuverlässigkeit und Qualität. Bessere Arbeitsbedingungen gilt es auch im Bus-Bereich bei eigenwirtschaftlichen Verkehren zu schaffen: Hier fordert die EVG eine entsprechende Klärung im Personenbeförderungsgesetz.

Thematisiert wurde auch der Ausbau des SPNV und hier insbesondere die Verwendung der vom Bund bereitgestellten Regionalisierungsmittel: Diese müssen laut EVG in den Ländern vollständig in den SPNV fließen. Stillgelegte Strecken sollen reaktiviert werden. Auch über den Schienenpersonenfernverkehr und den Deutschlandtakt wurde gesprochen. Im Bereich Schienengüterverkehr ging es insbesondere um die digitale automatische Kupplung (DAK), deren Einführung aus Sicht der EVG auch auf politischer Ebene vorangetrieben werden muss – in Deutschland und den Bundesländern ebenso wie in Europa. Den sogenannten Gigalinern, also überlangen Lkw mit bis zu 25,25 Metern Länge, erteilte die EVG im Rahmen der Gespräche erneut eine Absage: Güterverkehr muss von der Straße auf die Schiene verlagert werden, alles andere ist klimapolitisch nicht vertretbar. Auch regionale Themen fanden Platz in den Gesprächen. So zeigten sich die EVG-Vertreter:innen zum Beispiel beim Gespräch mit der damaligen Berliner Verkehrssenatorin Regine Günther von ihrer hartnäckigen Seite: Bei einem etwaigen Betreiberwechsel im Zuge der Ausschreibung der Berliner S-Bahn, so stellten sie klar, muss sichergestellt werden, dass Entgelt und Beschäftigungsbedingungen für alle betroffenen Kolleg:innen zu den bestehenden Bedingungen abgesichert werden müssen. Und auch in Hamburg ging es um die S-Bahn: Hier ist die Personaldecke aus Sicht des Betriebsrats viel zu knapp kalkuliert, um den künftigen Hamburg-Takt fahren zu können.

Auch in Europa im Einsatz für die Ziele der EVG

Im Pariser Klimaabkommen von 2015 haben sich die 195 unterzeichnenden Staaten verpflichtet, den Anstieg der Erderwärmung gegenüber der vorindustriellen Epoche auf 2 Grad Celsius zu beschränken. In der Folge hat sich z. B. die Europäische Union konkrete Reduktionsziele bei den CO₂-Emissionen gesetzt. Die Europäische Kommission hat seit Dezember 2019 ein ehrgeiziges Ziel, den sog. Green Deal: Bis 2050 muss der CO₂-Ausstoß in Europa auf null heruntergefahren werden, über alle Bereiche der Wirtschaft hinweg. Auch der Verkehr in Europa, auf den heute rund 25 % aller Treibhausgasemissionen entfallen, muss bis 2050 CO₂-frei sein. Damit reagiert die EU auf den anhaltenden Klimawandel.

Die EVG begrüßte diesen sogenannten Green Deal und mahnte: Nur mit Verlagerung des Güter- und Personenverkehrs auf die klima- und umweltfreundliche Eisenbahn können die Klimaschutzziele im Verkehrssektor erreicht werden. Das System Schiene muss als Rückgrat des Verkehrssystems ausgebaut werden, in Deutschland und in Europa. Der EVG-Bundesvorstand hat Anfang Oktober 2020 das Positionspapier „Auf dem Weg zum klimaneutralen Verkehr in Europa bis 2050“ verabschiedet. Darin unterstützen wir die Vorhaben der Europäischen Kommission und fordern ein verbindliches Konzept mit gezielter Steuerung zugunsten der Eisenbahn und des öffentlichen Verkehrs. Das Papier ging den politischen Entscheidungsträger:innen in Europa und Deutschland, den Bahnen sowie Zivilgesellschaftsorganisationen zu. Unter dem Titel „Den Verkehr in Europa auf Zukunftskurs bringen“ legte die Kommission im Dezember 2020 ihre Strategie für nachhaltige und intelligente Mobilität vor, als ein Arbeitsprogramm für die nächsten Jahre zur Umsetzung des Green Deals. Das Ziel der Strategie ist, die Treibhausgasemissionen des gesamten Verkehrssektors bis 2030 um mindestens 55 Prozent gegenüber dem Wert von 1990 zu verringern und bis 2050 die Klimaneutralität zu erreichen. Dafür müssten alle Verkehrsträger nachhaltiger gemacht werden; sie sollen auch nahtlos, sicher und effizient vernetzt sowie auch widerstandsfähiger werden.

Die EVG bewertete diese Strategie kritisch und stellt fest: Die Lenkungswirkung der von der Kommission vorgestellten Maßnahmen reicht nicht aus, um den Verkehr klimaneutral zu machen. So verkündet die Strategie lediglich eine Antriebswende bestehender Verkehre und nicht eine Mobilitätswende, die einen grundlegenden Beitrag zur Erreichung der Klimaziele leisten würde. Das heißt: Der vorhandene Individualverkehr sowie der Lkw-Verkehr sollen mit öffentlichen Zuschüssen elektrifiziert oder durch weitere alternative Antriebe klimaneutral werden. Auf der Schiene soll es hingegen eine weitere Verschärfung im intramodalen Wettbewerb im Güter- und Personenverkehr geben, um damit die Preissenkung und Effizienzsteigerung

zu erreichen. Vorgaben zur Stärkung der Schiene gegenüber der Straße, Verlagerungsziele oder konkrete Vorschläge zur Verlagerung des Individualverkehrs auf den ÖPNV oder den öffentlichen Schienenpersonenverkehr auf regionalen, längeren nationalen oder europäischen Strecken gibt es nicht. Ebenso fehlen die Vorgaben für Verlagerung im Güterverkehr auf die Schiene. Strategien zur Verkehrsvermeidung, wie auch Perspektiven für den Rad- und Fußgängerverkehr: ebenfalls Fehlanzeige. Eine ehrliche Gegenüberstellung der wahren Kosten einzelner Verkehrsträger ist erst für 2050 angekündigt: 30 Jahre lang würde sich im Verkehr also nichts ändern. Der zu Lasten der Schiene unfaire Status quo bliebe damit zementiert.

„Fit for 55“

Unter diesem Titel hat die Europäische Kommission ein Bündel von Maßnahmen vorgelegt, um ihre Klimaziele zu erreichen. Bis 2030 sollen die Treibhausgasemissionen aus der EU um 55 Prozent sinken. Auch dieses Papier enthält kaum Maßnahmen zur Förderung der Schiene. Grundsätzlich positiv war nur zu werten, dass die Wettbewerbssituation der Schiene durch die Einführung einer Kerosinsteuer für innereuropäische Flüge verbessert werden soll. Unverständlich ist, dass private Geschäftsflyger und Luftfrachtverkehr weiterhin nicht besteuert werden sollen. Außerdem muss auch endlich der europäische Mehrwertsteuernachteil der Schiene wegfallen. Bis heute sind europäische Flüge nicht nur von der Kerosin-, sondern auch von der Mehrwertsteuer befreit, während diese bei grenzüberschreitenden Bahnfahrten gezahlt werden muss. Zu wenig beachtet wird in dem neuen EU-Maßnahmenpaket leider der Güterverkehr. Die verkehrspolitischen Vorschläge beziehen sich vor allem auf den Individualverkehr. Es fehlen Anreize, Vorgaben und Ziele zur Verlagerung von Güterverkehrsströmen auf die Schiene.

Die Europäische Union hat gewaltige Hilfsprogramme aufgelegt, um der Wirtschaft durch die Corona-Krise zu helfen. Wir sagen ganz klar: Das Gießkannen-Prinzip taugt dabei nichts. Insbesondere darf es keine pauschalen Finanzhilfen für die Autoindustrie geben. Vielmehr muss die EU, wie es in unserem Positionspapier heißt, „Finanzhilfen und Wirtschaftsförderung vordringlich zur Umsetzung der umweltpolitischen Ziele des Green Deal nutzen“. Für uns ist klar: Konjunktur- und Klimapolitik gehen nur miteinander! Sie müssen in Verbindung mit sozial gerechten Arbeitsplätzen stehen!

Die EVG bleibt weiterhin konsequent: Wir müssen dafür sorgen, dass die neue Umwelt- und Verkehrspolitik gute und hochwertige Arbeitsplätze sichert, dass die Digitalisierung die Verkehrswende unterstützt und bei allen Entwicklungen der Mensch im Mittelpunkt steht. Gewerkschaftliche Positionen müssen in politische und wirtschaftliche Entscheidungsprozesse mit einfließen, nicht nur in Deutschland, auch in Europa.



Auf der Fahrt durch 26 Länder machte der „Connecting Europe Express“ auch in Frankfurt am Main Station.

Jahr der Schiene

Das Europäische Jahr der Schiene 2021 gab ein richtiges Signal: dass der Schienenverkehr gefördert werden muss, um die Klimaziele des Green Deal zu erreichen. Gemeinsam mit unserer Europäischen Transportarbeiter Föderation (ETF) machten wir Europäische Kommission darauf aufmerksam, dass der Fokus auf die Eisenbahnbeschäftigten fehlt. Statt Marketingaktivitäten forderten wir konkrete Verbesserungen im Schienenverkehr in Europa. Der Zug Connecting Europe Express, der auf Initiative der Europäischen Kommission durch 26 europäische Länder fuhr, sollte ein Signal für den Green Deal setzen.

EVG und mobifair nutzten die Gelegenheit einer Mitfahrt, um ein Gespräch mit hochrangigen Vertreterinnen der Generaldirektion Transport der EU-Kommission zu führen. An den Zwischenstopps des Zuges würdigte die Politik das grenzüberschreitende Bahnerlebnis. Die Gewerkschaften als Interessenvertreter derjenigen, die diese grenzüberschreitenden Erlebnisse erst möglich machen, wurden aber nicht zum Event der Kommission in Berlin eingeladen. Das hat uns sehr verärgert – und so haben wir es auch der EU-Kommission mitgeteilt. Die Ankunft des Zuges in Paris wurde von gewerkschaftlichen Protesten begleitet. Daraufhin wurden wir vom Landverkehrsdirektor und weiteren Kommissionsvertreter:innen zum Gespräch eingeladen. Gemeinsam mit der Europäischen Transportarbeiter Föderation (ETF) und unseren Schwestergewerkschaften warnen wir davor, den Wettbewerb als Allheilmittel zu sehen. Wettbewerb allein führt noch nicht zu mehr Verkehr auf der Schiene. Er muss sozial ausgestattet sein. Denn die Arbeitsplätze bei den Eisenbahnen müssen sicher und die Arbeit

muss attraktiv sein, um auch künftig Menschen für diese Arbeit begeistern zu können. Mehr zum Jahr der Schiene und zum Connecting Europa Train auf unserer Website: [LINK](#).

Richtlinien werden überarbeitet

Im Rahmen der neuen europäischen Mobilitätsstrategie hat die Europäische Kommission eine Reihe von gesetzgeberischen Vorhaben geplant. Eins davon ist die Überarbeitung der Richtlinie 2007/59/EG über die Zertifizierung von Triebfahrzeugführer:innen, die Lokomotiven und Züge im Eisenbahnsystem in der Gemeinschaft führen. Im Vorfeld hat die Eisenbahnsektion der ETF unsere Forderungen aufgestellt und der Kommission übersandt. An diesen Forderungen halten wir fest: Die Beschäftigtenvertretungen und Eisenbahngewerkschaften müssen bei der Überarbeitung durch die Europäische Kommission einbezogen werden.

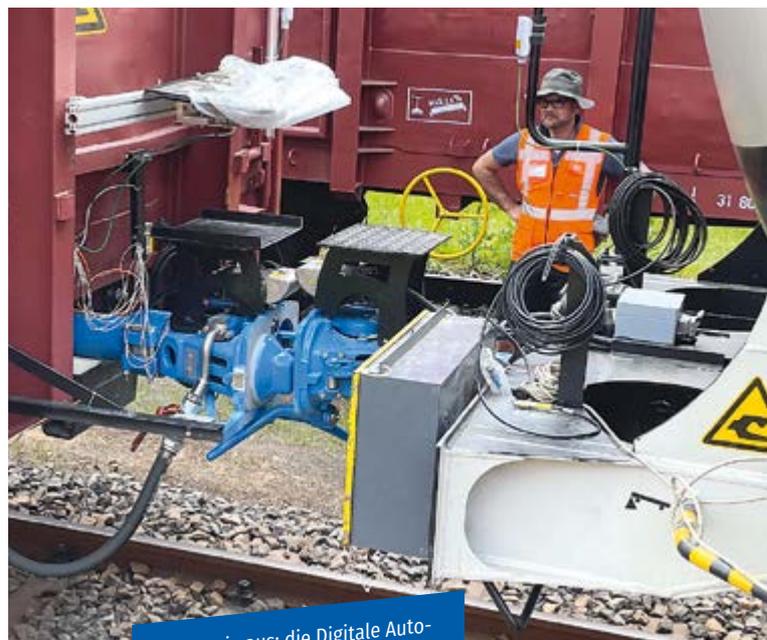
Unsere gewerkschaftlichen Forderungen sind unter anderem: europaweite Harmonisierung der Ausbildungsdauer und -inhalte auf hohem Niveau, Präzisierung der Zusatzbescheinigung, digitale Arbeitsnachweisführung und -kontrolle, Entlohnung gemäß der Entsenderichtlinie sowie Beibehaltung des bestehenden Sprachniveaus B1 in der Sprache der Infrastruktur zur Gewährleistung einer reibungslosen Kommunikation und damit für einen sicheren Eisenbahnbetrieb. Gemeinsam mit der ETF setzen wir uns gegen eine weitere von der Kommission vorgesehene Liberalisierung im SPNV/ÖPNV ein, die in einer Neufassung der Auslegungsleitlinien zur Anwendung der EU-Verordnung 1370/2007/EG (PSO-Verordnung) über öffentliche Personenverkehrsdiens-

te auf Schiene und Straße enthalten ist. Gemeinsam mit der ETF und den Schwestergewerkschaften haben wir Bedenken gegenüber der Kommission geäußert, eine Stellungnahme abgegeben und direkte Gespräche geführt. Unsere Kritik: Die Neufassung der Auslegungsleitlinien geht weit über den Geist und die politischen Ziele der bestehenden Verordnung hinaus. Sie grenzt die Definition von gemeinwirtschaftlichen Verkehren ein, sieht keinen Beschäftigtenschutz im Falle des Betreiberwechsels vor und schränkt massiv direkte Vergaben ein, die laut PSO Verordnung auch nach 2023 gleichrangig mit Ausschreibungen zu handhaben sind. Wir lehnen die Neufassung deshalb entschieden ab.

Dringend notwendig: die Digitale Automatische Kupplung

Der Schienengüterverkehr erfüllt eine essentielle Funktion für die europäische Industrie sowie für die Versorgung der Bevölkerung und der Wirtschaft in Europa. Manuelle Kupplung der Güterwagen erfordert jedoch eine schwere körperliche Arbeit, die bei jedem Wetter im Freien verrichtet wird. Diese Arbeit beinhaltet auch Sicherheitsrisiken für Beschäftigte. Der Einzelwagenverkehr steht im knallharten Preis-Wettbewerb mit dem Lkw, die digitale automatische Kupplung (DAK) wird die Effizienz des Schienengüterverkehrs nachhaltig verbessern und so die Verlagerung des Güterverkehrs auf die Schiene fördern. Damit werden Arbeitsplätze erhalten bleiben und auch neue, zukunftsfähige Arbeitsplätze entstehen. Die Einführung der digitalen automatischen Kupplung in Europa wird große Auswirkungen auf die Mitarbeitenden der Bahnen haben. Der Umstellungsprozess auf die DAK muss durch frühzeitige und umfassende Weiterqualifizierungen begleitet werden muss, denn für die Verkehrswende braucht die Eisenbahn alle Beschäftigten und zusätzliches Personal. Als Mitglied der Europäischen Transportarbeiter Föderation (ETF) haben wir eine gemeinsame ETF-Position zur DAK-Einführung in Europa im Sinne der Beschäftigten erarbeitet.

Damit die Umstellung bis zum Jahr 2030 abgeschlossen ist, müssen in Europa alle 450.000 Güterwagen mit der DAK ausgerüstet werden. Dafür sind zusätzliche Beschäftigte in der Bahnindustrie und in der Instandhaltung notwendig. Die Kosten für die Umstellung taxiert das Bundesverkehrsministerium auf europaweit circa 8,6 Milliarden Euro. Wir fordern, dass die EU und der Bund jetzt zügig einen Umrüstungsplan erstellen und die DAK-Einführung umfassend finanziell unterstützen. Die Investition wird sich auszahlen – für die Beschäftigten, den Klimaschutz und die Gesellschaft insgesamt, denn ab 2030 entsteht durch die DAK ein volkswirtschaftlicher Nutzen von 760 Millionen Euro pro Jahr.



So sieht sie aus: die Digitale Automatische Mittelpufferkupplung.

Neustart des EVG-Verkehrsausschusses

Um die Verkehrspolitik in Deutschland und Europa im Interesse der EVG mitzugestalten, wurde im Jahr 2020 der EVG-Verkehrsausschuss durch einen Bundesvorstandsbeschluss reaktiviert. Der EVG-Verkehrsausschuss soll die verkehrspolitischen Diskussionen in Deutschland und Europa beobachten, sie für die EVG bewerten und Vorschläge zur Positionierung unterbreiten. Mit Mitgliedern aus den Landesverbänden und den Personengruppen werden bei den Sitzungen aktuelle Themen vorgestellt und diskutiert sowie Gespräche mit Politiker:innen und anderen verkehrspolitischen Akteur:innen geführt.

Auf der Gästeliste des Verkehrsausschusses standen in den vergangenen Jahren u.a. Sören Bartol von der SPD, Michael Donth von der CDU/CSU-Bundestagsfraktion und Sabine Leidig (LINKE). Mit grünen EVGler:innen wurde über grüne Bahnpolitik diskutiert und mit Ismail Ertug, SPD-Europaabgeordneter, über das europäische Jahr der Schiene.

Doch nicht nur die Perspektive nach außen, auch der Blick hinein in die EVG war Teil der Sitzungen des Verkehrsausschusses: So wurden verkehrspolitische EVG-Positionen wie die Anforderungen zur Bundestagswahl 2021 erörtert oder Neuigkeiten aus den EVG-Landesverbänden und den Personengruppen miteinander geteilt. In enger Abstimmung mit mobifair werden zudem bevorstehende Ausschreibungen im SPNV und mögliche Problemstellungen identifiziert. Ziel ist es, die Ausschreibungsbedingungen im Interesse unserer Mitglieder, unter anderem hinsichtlich Personalübergang, Tariftreue und Sicherheitsaspekten, zu gestalten.



Für eine gerechte Teilhabe in Wirtschaft und Arbeitswelt

Meilensteine

Wahlen der Interessenvertretungen

Die zurückliegenden Jahre sind von vielen Wahlen unserer Interessenvertretungen der Arbeitnehmenden geprägt. Vielerorts konnte die EVG in diesen Wahlen Sitze hinzugewinnen und damit die starke Repräsentanz von EVG-Mandatsträger:innen in den verschiedenen Gremien festigen. Dies gewährleistet zum einen eine hohe Durchdringung der EVG-Politik mit all ihren Facetten in den Unternehmen, Betrieben und Dienststellen; es sichert aber auch, dass Errungenschaften der EVG-Tarifpolitik ihre Geltung und Umsetzung finden.

Betriebsratswahlen

Im Organisationsgebiet der Deutschen Bahn AG konnte die EVG im BR-Wahljahr 2018 leichte Gewinne erzielen, während im Bereich der Betriebe der Verkehrswirtschaft einige Sitze verloren gegangen sind. Dennoch bleibt eine deutliche Mehrheit von EVG-Mandaten gegenüber freien und GDL-Mandaten bestehen. Die EVG ist mit zwei Dritteln aller Mandatsträger:innen die stärkste Kraft in den Betriebsräten.

In den Jahren 2019 bis 2021 fanden BR-Wahlen vor allem bei neu erschlossenen Betrieben wie Go Ahead, Abellio BaWü oder DB MegaHub, aber auch in vielen anderen bereits existierenden Betrieben statt, die durch Neugründung, gerichtliche Entscheidungen oder durch personellen Wechsel notwendig geworden sind. 2022 waren wieder alle Betriebe im gesetzlichen Turnus zur Wahl aufgerufen. Die Wahl selbst baute sich neu auf dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz und einer daraus mündenden neuen Wahlordnung auf (siehe S.49). So durften erstmals zum Beispiel bereits Arbeitnehmende, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, aktiv ihren Betriebsrat mitwählen.

Diese Betriebsratswahl zeigte eindeutig, dass die EVG die bestimmende Kraft bei Bus und Bahn ist und bleibt. Mit einem ruhigen und auf sachlichen Argumenten basierten Wahlkampf konnten viele unserer Kandidatinnen und Kandidaten ihre Wählerinnen und Wähler von sich überzeugen. Zu denken geben muss allerdings die geringe Wahlbeteiligung von nur etwas über 50 Prozent. Hier gilt es, die Ursachen zu ermitteln.

JAV-Wahlen

Alle zwei Jahre finden die JAV-Wahlen statt, so auch wieder im Jahr 2018 und 2020, in denen wir jeweils gute Ergebnisse erzielen konnten. Wie bei den Betriebsräten konnte sich die EVG auch bei den JAV-Wahlen bislang gegenüber konkurrierenden Listen behaupten. Die JAV-Wahlen 2022 finden nahezu zeitgleich zum Gewerkschaftstag der EVG statt.

SVP-Wahlen

Nach Sozialgesetzbuch (SGB) IX finden deutschlandweit die regelmäßigen Wahlen der Schwerbehindertenvertreter:innen und ihrer Stellvertreter:innen alle vier Jahre statt. Die EVG begleitet die SVP-Wahlen im DB-Konzern und beim Bundeseisenbahnvermögen. Die letzte SVP-Wahl hat im Jahr 2018 stattgefunden und die EVG hat sie erfolgreich bestritten: So konnte im Vergleich zur vorherigen Wahl die Wahlbeteiligung beim DB-Konzern leicht gesteigert werden (von 58 % auf 60 %) und die EVG hat bei den Mandaten leicht zugelegt (von 75 % auf 92 %). Bei den Wahlen in den Dienststellen des Bundeseisenbahnvermögens hat die EVG ebenso ein starkes Ergebnis erzielt. Im März 2019 wurde darauffolgend beim DB-Konzern die Konzernschwerbehindertenvertrauensperson (KSVP) und beim Bundeseisenbahnvermögen sowohl die Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (HVdsM) als auch die Besondere Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (BesHVdsM) gewählt. Die turnusgemäßen SVP-Wahlen 2022 finden nahezu zeitgleich zum Gewerkschaftstag der EVG statt.

Personalratswahlen

Die Wahlen der Interessenvertretungen nach Personalvertretungsgesetz im Jahr 2020 waren unter besonderen Umständen historische Wahlen – und sie waren erfolgreich für die EVG.

Auf Grundlage der im Juni 2019 vom Bundesvorstand beschlossenen und aktualisierten Kandidat:innen-Richtlinie für betriebliche Interessenvertretung und der ergänzenden Kandidat:innen-Richtlinie Besondere Personalrät:innen/ Besondere Hauptpersonalrät:innen erfolgte die Kandidat:innen-Findung erstmals auch online. Über 140 Kolleg:innen haben von dieser neuen Möglichkeit Gebrauch gemacht. Bei den Wahlen im Eisenbahnbundesamt (EBA) und des Hauptpersonalrats (HPR) im Bundesministerium für Digita-

les und Verkehr (BMVI), die bereits Anfang April 2020 stattfanden, konnten Regelungen der erst am 24.4.2020 in Kraft getretenen Verordnung (Fünfte Verordnung zur Änderung der Wahlordnung zum Bundespersonalvertretungsgesetz) noch nicht greifen. Dies ist vermutlich eine Hauptursache für die gegenüber 2016 deutlich zurückgegangene Wahlbeteiligung (minus 17,9 bei den Arbeitnehmer:innen, minus 12 % bei den Beamt:innen). Im Gesamtpersonalrat ist es gelungen, die EVG-Mehrheit im Plenum (7:6) zu verteidigen. Bei der Gruppe der Arbeitnehmer:innen mussten spürbare Verluste hingenommen werden, die durch die Zugewinne bei der Gruppe der Beamt:innen nicht voll ausgeglichen werden konnten. Bei der Wahl des HPR-BMVI konnte erneut ein EVG-Vertreter ins Plenum einziehen und wurde als Sprecher der Beamt:innengruppe und stellvertretender HPR-Vorsitzender bestätigt.

Bei den Wahlen zu den besonderen Personalräten und zum besonderen Hauptpersonalrat, die traditionell als Briefwahlen durchgeführt werden, konnten wir trotz der Pandemie eine leicht gestiegene Wahlbeteiligung feststellen. Dabei fielen 92 Sitze auf die EVG-Listen. Das entspricht 78,5 %. Sowohl bei den EVG-Listen als auch bei den auf die EVG entfallenden Mandaten lag der Frauenanteil mit 21 % deutlich über dem Frauenanteil der zugewiesenen Beamt:innen (13 %). Dies wurde im Wahlkampf auch durch spezielles Werbematerial kommuniziert. In den BEV-Dienststellen und beim HPR erreichten die EVG-Listen 86,6 % der Mandate (-2,9 %). Ein ähnliches Bild ergab sich auch bei der BAHN-BKK (86,8 % EVG-Mandate).

KVB Organwahlen am 31. Mai 2021 erfolgreich durchgeführt

Satzungsgemäß endete die Amtszeit der im Jahr 2017 gewählten Mitglieder der KVB Vertreterversammlung (VV) und die der Mitglieder des Vorstandes der KVB (Vst) nach vier Jahren. Aus diesem Grund fand die Konstituierung der neuen Organe am 31.05.2021 virtuell via MS Teams statt. Die neuen Organe setzen sich aus 30 Mandaten in der VV und 10 Mandaten im Vst zusammen, welche zu besetzen sind. Von den 30 Mandaten für die VV kommen 20 aus dem Bereich der DG AG, fünf aus dem Bereich des Bundeseisenbahnvermögens (BEV) und 5 Mandate werden von den Seniorenvertreter:innen besetzt. Von den 10 Mandaten für den Vst kommen 6 aus dem Bereich der DB AG, drei aus dem Bereich des BEV und 1 Mandat wird von einer Seniorenvertreter:in besetzt.

Im Verlauf der Organwahlen wurde als Vorsitzender der VV der Kollege Rüdiger Rupp wiedergewählt. Neuer Hauptversichertensprecher und gleichzeitig stellvertretender Vorsitzender des Vorstandes ist der Kollege Michael Welon-Neuer. Er löste den Kollegen Cornelius Formen ab, der aus Altersgründen nicht erneut kandidierte. Sowohl der Kollege Rupp als auch der Kollege Welon-Neuer wurden von den Mitgliedervertretern der KVB einstimmig gewählt. Aus

dem Vorstand der KVB ausgeschieden sind die Kolleginnen Claudia Schlösser und Vera Westenfelder sowie die Kollegen Ulrich Nölkenbockhoff und Jürgen Berner. Als Vertreterin des BEV im Vorstand wurden Frau Katharina Rinke von der BEV Hauptverwaltung und in der VV Frau Beate Müller (Leiterin der BEV-Dienststelle Mitte) bestätigt. Die Mitgliedervertreter und die Stellvertreter:innen in der VV sowie im Vorstand wurden durch den Hauptpersonalrat (HPR) und den besonderen Hauptpersonalrat (BesHPR) gewählt. Dazu hatten sowohl die Personalräte als auch die Besonderen Personalräte bei den BEV-Dienststellen Vorschläge eingereicht. Diese wurden vom HPR und vom BesHPR ohne Änderung übernommen und eingereicht.

Aufsichtsratswahlen

Auch in den alle 5 Jahre stattfindenden Aufsichtsratswahlen konnte die EVG weitreichend positive Wahlergebnisse erzielen.

2017	<p>Ströer SE & Co KGaA: Im Jahr 2017 wurde das für einen Einzug der EVG in dieses Kontrollgremium notwendige Ergebnis sehr knapp verfehlt.</p> <p>S-Bahn Hamburg GmbH: Leider wurden die beiden Mandate zwischen der EVG und der GDL aufgeteilt.</p> <p>Netinera GmbH: Bei dieser Wahl konnte die EVG über die Arbeitnehmer:innen-Liste ein Mandat erringen und ist somit im Kontrollgremium vertreten.</p>
2018	<p>NVO und SSG: Mandate gingen jeweils an die EVG-Vertreter:innen.</p>
2019	<p>RAB GmbH: Leider haben wir hier knapp den Einzug in das Kontrollgremium verpasst.</p> <p>HLB GmbH: Leider konnte die EVG keinen Sitz in diesem Aufsichtsrat gewinnen</p>
2020/ 2021	<p>Deutsche Bahn AG und ihre Tochtergesellschaften: Die Urwahlen in den Tochterunternehmen mit weniger als 8.000 Wahlberechtigten konnten noch im Januar 2020 durchgeführt werden, während die Delegiertenwahl im April 2020 wegen der Corona-Pandemie verschoben und dann 2021 gänzlich abgesagt werden musste. Die bisherigen Aufsichtsräte mussten gerichtlich bestellt werden. Insgesamt konnte die EVG ihre Anzahl der Aufsichtsratsmandate bei dieser Wahl bestätigen.</p>
2021	<p>DB Regio Bus Mitte GmbH: Auch hier konnte die EVG mit ihren Kandidat:innen in den Aufsichtsrat einziehen.</p>
2022	<p>Transdev GmbH: Bei dieser Wahl ist die EVG wieder mit zwei Mandaten in das Kontrollgremium eingezogen.</p> <p>S-Bahn Hamburg GmbH: Zwei EVG-Kolleg:innen werden die Geschäfte der S-Bahn Hamburg GmbH in den kommenden Jahren kontrollieren.</p> <p>Ströer SE & Co KGaA: Die EVG zieht zum ersten Mal in diesen Aufsichtsrat ein.</p> <p>Netinera GmbH: Im Herbst 2022 stehen in diesem Konzern die nächsten Wahlen an.</p>

Weitere Themen

Unternehmensmitbestimmung

Die Unternehmensmitbestimmung ist für die EVG eine wesentliche Säule unserer gewerkschaftlichen Arbeit. Allein Themen wie der Beraterskandal im DB-Konzern oder die langwierige Diskussion um die Auszahlung von Vorstands-Boni trotz der Corona-Krise bei der Bahn weisen darauf hin, dass die Arbeitnehmer:innen neben der betrieblichen Mitbestimmung auch in diesem Bereich eine wichtige Kontrollaufgabe übernehmen müssen. Darüber hinaus zeigt auch die Weiterentwicklung des Verständnisses über einen Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und über eine Corporate Social Responsibility (CSR) in Zusammenarbeit mit dem DGB die Notwendigkeit unseres gewerkschaftlichen Handelns auf.

Die Themen der Unternehmensmitbestimmung bilden grundsätzliche und nachhaltige Aufgaben für die EVG, die gemeinsam mit den Interessenvertreter:innen zu erkennen und für unsere Mitglieder auszubauen sind. Dabei steht die Abteilung Unternehmensmitbestimmung den Aufsichtsratsmitgliedern beratend zur Seite. Gemeinsam mit der EVA-Akademie bietet sie eine sinnvolle Unterstützung z. B. durch weitreichende Bildungsangebote auch mit Hilfe der Hans-Böckler-Stiftung an. Darüber hinaus ist die Unternehmensmitbestimmung ein rechtlicher Ansprechpartner, wie z. B. bei gerichtlichen Bestellungen von AR-Mitgliedern, aber auch bei anderen formellen Fragestellungen. Durch die Koordination und Vernetzung aller Stakeholder rund um die Aufsichtsräte sichert sie ein einheitliches Vorgehen in den Gremien und somit ein geschlossenes und nachhaltiges Auftreten bei wichtigen Themen für unsere Mitglieder.

Im Frühjahr 2022 hat die EVG als Ergebnis des tatkräftigen Wirkens der Abteilung Unternehmensmitbestimmung eine Richtlinie zur Aufstellung von Kandidat:innen zur AR-Wahl erlassen können, die die Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Kandidatur für ein AR-Gremium deutlicher hervorhebt, aber auch den Prozess zur Kandidat:innenfindung und -aufstellung transparenter und basisdemokratischer macht.

Nachhaltige Beschäftigungsbedingungen

Der Bereich nachhaltige Beschäftigungsbedingungen setzt sich mit der Gestaltung der zukünftigen Arbeitsbedingungen in den Bereichen Nachwuchsförderung und Wissenstransfer, Veränderungsprozessen bei Berufsbildern und -zweigen, Wettbewerb und Eigenfertigungstiefe sowie mit dem Thema Arbeitszeit und ihrer einhergehenden Flexibilisierung auseinander.

Nachhaltige Beschäftigungsbedingungen unterstützen die betrieblichen Interessenvertretungen dabei, spezifische Regelungen für einzelne Betriebe zu finden, deren Sicherungs- und Gestaltungspotenzial so groß wie möglich ist. So wurde die „Prämie Fachvermittlung Quereinsteiger:innen“, die aus dem Abschluss „Bündnis für unsere Bahn“ entstand und eine Zahlung für die Leistung der Fachvermittlung vorsieht, Ende 2020 ein großes betriebliches Thema. Im gesamten Folgejahr verhandelten Betriebsratsgremien, aktiv von uns begleitet und unterstützt, um Betriebsvereinbarungen abzuschließen und das Thema an die betrieblichen Gegebenheiten anzupassen.

Regelungen zur Eigenfertigungstiefe fanden Eingang im „Bündnis für unsere Bahn“, um weitere wirtschaftliche Vorgaben an die Arbeitgeber:innen zu richten, die Leistungen an Fremdfirmen vergeben. In diesem Zusammenhang wurde gemeinsam mit mobifair eine Broschüre zum Thema „Fremdvergabe“ erstellt, in der interessierte Betriebsratsmitglieder Handlungsempfehlungen und Musterschreiben finden können, die für ihre Einflussnahme und die Mitbestimmung wichtig sind.

Auch bei der Anwendung des Tarifvertrags Arbeit 4.0 im Bereich der Änderungen von Berufsbildern und Tätigkeiten werden unsere Gremien aktiv unterstützt, um beispielsweise neu entstandene Berufsgruppen in die vorhandenen Tarifstrukturen einzubetten. Hier müssen in Zukunft viele Berufsbilder durch neue Tätigkeitsbeschreibungen und auch Entgeltstrukturen an die neue Arbeitswelt angepasst werden. Auch darauf will sich der Bereich nachhaltige Beschäftigungsbedingungen konzentrieren.

BR-Modernisierungsgesetz

50 Jahre liegt die letzte umfassende Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes zurück. In diesem Zeitraum haben sich die Arbeitsbedingungen und das Miteinander in den Betrieben grundlegend verändert, sodass eine Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung erforderlich ist. EVG und DGB haben daher das Vorhaben der Bundesregierung begrüßt, ein „Betriebsrätestärkungsgesetz“ vorzulegen. Im Laufe des Gesetzgebungsprozesses wurde daraus leider nur noch ein „Betriebsrätemodernisierungsgesetz“. Es stellt dennoch einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung dar, weil es die Rechte der Betriebsrät:innen und all jener, die sich für die Gründung von Betriebsräten einsetzen, besser als bisher schützt.

Die wichtigsten Neuerungen im Überblick:

1. Veränderungen bei den Betriebsratswahlen
 - Absenkung des aktiven Wahlalters auf 16
 - Anzahl der notwendigen Unterstützungsunterschriften wird gesenkt
 - Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens
 - Möglichkeiten für die Wahlanfechtung verbessert:
Eine Wahlanfechtung auf Grund der Unrichtigkeit der Wählerliste ist nur noch möglich, wenn zuvor aus demselben Grund Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde.
 - Kündigungsschutz für Wahlinitiatoren verbessert
 - Wahlrechtsänderungen auch bei den Jugend- und Auszubildenden-Vertretungen
2. Im Rahmen des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes hat der Gesetzgeber eine Verstärkung der Möglichkeit von Video- und Telefonkonferenzen beschlossen, wenn bestimmte Kriterien erfüllt sind. Der Gesetzgeber hat die Entscheidungshoheit des Gremiums klargestellt: Der Betriebsrat entscheidet über das „Ob“ und „Wie“.
3. Einführung einer digitalen Signatur
4. Erweiterung der Mitbestimmung
 - bei der Weiterbildung
 - bei der Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI)
 - bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit
5. Datenschutz: Im neu eingefügten § 79a BetrVG wird festgelegt, dass der Betriebsrat nicht für die Verarbeitung personenbezogener (Beschäftigten-)Daten verantwortlich ist, sondern der Arbeitgeber. Es besteht aber eine gegenseitige Unterstützungspflicht von Betriebsrat und Arbeitgeber bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften.
6. Mehr Unfallschutz im Home-Office: Diese Verbesserungen sind zu begrüßen. Dieser wird jetzt auch auf weitere Wege im heimischen Umfeld ausgeweitet, z.B. zur Küche oder auf Wege, die für die Kinderbetreuung erforderlich sind.

An einer umfassenden und grundlegenden Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes führt dennoch kein Weg vorbei. Insofern begrüßen wir die entsprechenden Vorhaben im Koalitionsvertrag der Ampelkoalition. Sie will das Recht der Gewerkschaften auf digitalen Zugang in die Betriebe stärken und die Behinderung der betrieblichen Mitbestimmung zu einem Officialdelikt erklären, das von der Justiz verfolgt werden muss.

Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Die Große Koalition hatte im Koalitionsvertrag 2018 eine Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes vereinbart. In einem Satz heißt es dort: „Das Bundespersonalvertretungsrecht wird novelliert.“ Ziele der Novelle wurden nicht vereinbart. Im Oktober 2019 legte das Bundesinnenministerium ein erstes Eckpunkte-Papier vor. Darin waren in 35 Punkten auch einige, zum Teil deutliche Verschlechterungen aufgelistet, wie z.B. eine Begrenzung der Anzahl vollständiger Freistellungen in aufeinanderfolgenden Amtszeiten. In einem ersten Austausch der DGB Gewerkschaften konnte die Liste deutlich reduziert werden. Pandemiebedingt wurden während des Novellierungsprozesses bereits temporäre Regelungen zu Briefwahl und PR-Sitzungen als Video- oder Telefonkonferenz im alten BPersVG geschaffen. Der am Ende vom BMI vorgelegte Gesetzesentwurf hat sich dann auf die Maßnahmen beschränkt, „die sich unter Fortsetzung des konstruktiven Dialogs mit allen Beteiligten konsensbasiert umsetzen lassen.“ So blieben als wesentliche Neuerungen nur noch wenige Punkte:

- Hier sei zuerst die Verbesserung der Systematik sowie sprachliche Anpassungen genannt. Das BPersVG ist in neun Kapitel neu geordnet und veraltete Begrifflichkeiten sind angepasst worden. Auch auf Anregung des DGB wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet und der Begriff „Rasse“ wurde gestrichen.
- Zur Vermeidung personalvertretungsloser Zeiten sind bei Umstrukturierungsmaßnahmen Übergangsmandate bestehender Personalvertretungen vorgesehen. Damit wurde eine seit langem kritisierte Mitbestimmungslücke geschlossen.
- Die Mitbestimmungstatbestände sind leicht überarbeitet. Die neue Systematik trennt strikt nach Personal-, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten.
- In der Sitzung des Bundestags am 22.4.2021 (2. und 3. Lesung) brachten die Koalitionsfraktionen noch Regelungen für PR-Sitzungen als Video- oder Telefonkonferenzen sowie ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften ein. Die Regelungen orientieren sich dabei an den Regelungen aus dem Bereich der Betriebsverfassung.

Aus Sicht der EVG gab es eine weitere Verschlechterung bei den Regelungen zur Auswahl der freizustellenden PR-Mitglieder. Hier hat bisher das gesamte Plenum entschieden. Zukünftig sollen die Mitglieder der jeweiligen Vorschlagsliste mehrheitlich bestimmen, welches ihrer Mitglieder die Freistellung wahrnimmt. Als abschließendes Fazit bleibt somit: „Nach der Reform ist vor der Reform“. Insbesondere bei den Mitbestimmungstatbeständen bleibt das BPersVG immer noch hinter den Erwartungen zurück. Beschäftigte brauchen eine wirksame Interessenvertretung. Dabei ist unerheblich, ob sie in der Industrie, im Handel oder in der



Aus der Mitbestimmungskonferenz 2018 heraus entstanden die Kölner Ziele, worin die EVG-Interessenvertretungen unter anderem vereinbaren, den digitalen Wandel mitzugestalten und dafür all ihre Möglichkeiten zu nutzen.

Verwaltung arbeiten. Grundsätzlich gilt: Personalräte müssen über das gleiche Niveau an Mitbestimmungsrechten verfügen wie Betriebsräte.

Wir fordern:

- Der Zugang zu Sachverstand und Beratung muss erleichtert werden
- Die Informationspflichten der Dienststellen müssen konkretisiert werden und sich auf die frühzeitige und fortlaufende Unterrichtung in Planungsphasen beziehen.
- Der Umfang der Freistellungen ist deutlich geringer als im BetrVG. Die Eingangsgrenze soll auch im BPersVG von 300/600 Beschäftigten in 200/500 verändert werden.

Gestaltung der Digitalisierung

Die EVG beschäftigt sich seit langem intensiv mit den Herausforderungen des digitalen Wandels in ihrer Branche. So stellte der Tarifvertrag Arbeit 4.0 neben dem EVG-Wahlmodell ein herausragendes Ergebnis der Tarifrunde 2016 bei der DB AG dar. Als erste Gewerkschaft überhaupt in Deutschland legen wir hier Spielregeln fest, wie mit der Digitalisierung der Arbeitswelt umzugehen ist. Der Tarifvertrag ist seitdem im Zusammenhang mit der Mitbestimmung nicht mehr wegzudenken: Der TV Arbeit 4.0 bildete die Gesprächsgrundlage Nummer eins für die EVG-Interessenvertretungen, ob nun bei der Einführung der mobilen Kasse, am von der EVG einberufenen „Runden Tisch Mobilität“ mit den Geschäftsführer:innen der Personenverkehrsunternehmen der Deutschen Bahn zum digitalen Wandel oder beim

ersten digital gesteuerten Stellwerk Europas 2018 bei der Erzgebirgsbahn. Der Tarifvertrag initiierte die von der EVG begleitete und 2018 unterschriebene Rahmen-Konzernbetriebsvereinbarung „Gemeinsam Fortschritt und Zukunft gestalten“ des DB-Konzernbetriebsrats, in der allgemeine und sichernde Grundsätze zur Mitbestimmung im digitalen Wandel festgehalten sind. Auch diverse Gesamtbetriebsvereinbarungen in den DB-Geschäftsfeldern wurden in den Folgejahren basierend auf diesem TV abgeschlossen.

Im Tarifvertrag Arbeit 4.0 wurden Arbeitsgruppenkonferenzen vereinbart, wodurch ein Forum, bestehend aus Betriebsrät:innen, Tarifkommissionsmitgliedern und Arbeitgebervertreter:innen, geschaffen wurde, mit dem Ziel, die Digitalisierung auf bessere Beschäftigungsbedingungen hin zu durchleuchten. Auch bei der Mitbestimmungskonferenz 2018 bildete die Digitalisierung und ihre Auswirkungen einen Themenschwerpunkt. Aus der Konferenz heraus entstehen die Kölner Ziele, worin die EVG-Interessenvertretungen unter anderem vereinbaren, den digitalen Wandel mitzugestalten und dafür all ihre Möglichkeiten zu nutzen. Hier wurden frühzeitig Chancen auf Verbesserungen der Beschäftigungsbedingungen in der Digitalisierung erkannt.

Um den betrieblichen Gegebenheiten zu entsprechen, haben wir eine Arbeitsgruppe aus Ehren- und Hauptamtlichen gebildet, um verschiedene Muster-Betriebsvereinbarungen zu erstellen. Die Themen „Mobile Arbeit“ und „flex@work“ sind die Bereiche, in denen sich am meisten getan hat. In den Muster-Betriebsvereinbarungen werden die Arbeitsbedingungen in mobiler und alternierender Telearbeit für die DB AG und den NE-Bereich geregelt. Der Bereich „flex@work“ ist noch umfangreicher, da diese Entwicklung einen



Starker erster Jahrgang der Betriebsräte-Akademie: Dieser zeigte sich während der 22-monatigen Ausbildung voller Motivation.

sehr großen Einfluss auf alle Sektoren der Beschäftigungsbedingungen hat. Das damit einhergehende Ziel, seine Arbeit individuell gestalten zu können, birgt auch Risiken. Neben psychischen Belastungen durch z.B. Arbeitszeitüberschreitungen, erhöhte Selbstausschöpfung uvm., spielen auch die ergonomischen Bedingungen durch unzureichende Ausstattung eine große Rolle. Der Wandel muss aktiv mitgestaltet werden, um möglichen Risiken vorzubeugen.

Mobile Arbeit gestalten

Nähezu alle Arbeitnehmer:innen mit administrativen Tätigkeiten haben während der Pandemie persönliche Erfahrungen mit mobilem Arbeiten gesammelt und erwarten, dass ihnen diese Form des Arbeitens auch nach der Pandemie möglich ist.

Mobiles Arbeiten kann einen Beitrag leisten, um die Rahmenbedingungen der Arbeit für die Arbeitnehmenden zu verbessern. Mobiles Arbeiten ermöglicht ein hohes Maß an Orts- und Zeitflexibilität. So können u.a. Wegezeiten reduziert und die Arbeitszeit wesentlich besser auf die persönlichen Bedürfnisse abgestimmt werden. Unsere Erfahrungen zeigen aber auch, dass mobiles Arbeiten im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung ausgestaltet werden muss, damit auch während des mobilen Arbeitens die gewerkschaftlichen Standards an „gute Arbeit“ gewährleistet sind. Unter anderem sind folgende Konfliktfelder im Interesse der Arbeitnehmer:innen noch zu regeln:

- Die wirtschaftlichen, strukturellen und personellen Auswirkungen von mobiler Arbeit beschreiben (Road-

map) und ggf. Produktivitätsgewinne für das Unternehmen ermitteln und als Basis für ein Budget nutzen, das für Maßnahmen wie den Arbeits- und Gesundheitsschutz verwendet wird

- Ausstattung mit Arbeitsmitteln (angelehnt an die Arbeitsstättenverordnung)
- Flexible Arbeitszeitmodelle, die vor Entgrenzung schützen und dennoch ein hohes Maß an persönlicher Arbeitszeitsouveränität ermöglichen
- Vorbereitende und begleitende Bildungsmaßnahmen, um die Arbeitnehmer:innen auf die Besonderheiten des mobilen Arbeitens vorzubereiten

Mitbestimmung der Zukunft: Die BR-Akademie

Die Betriebsräte-Akademie wurde ins Leben gerufen, um auf den demografischen Wandel in den Betriebsratsgremien aktiv zu reagieren. Um Mitbestimmung durch Betriebsrätinnen und Betriebsräte langfristig erfolgreich zu gestalten, müssen diese auch unter neuen Bedingungen und auf Augenhöhe mitreden können.

Ziel ist die Stärkung der Kompetenzen, insbesondere in den Bereichen der Veränderungsprozesse, Analyse und Strategie, Verhandlung und Konfliktmanagement. Die Betriebsräte-Akademie ist stark projektbezogen ausgerichtet: Die Teilnehmenden finden sich in Arbeitsgruppen zusammen und arbeiten hier gemeinsam an Projekten. Der fest verankerte gewerkschaftliche Gedanke ist und bleibt ein wesent-

licher Teil der Arbeit von Betriebsrät:innen und spielt somit auch eine große Rolle in ihrer Ausbildung.

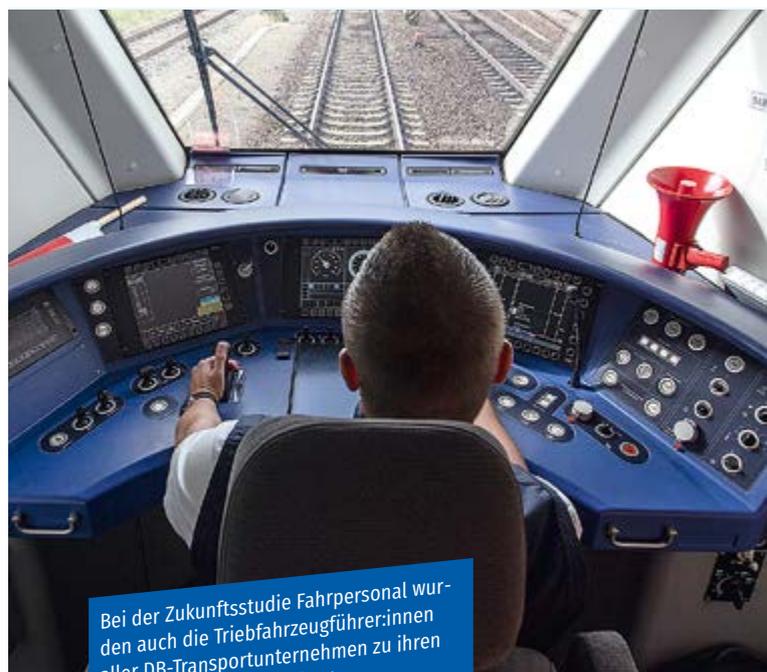
Der erste Jahrgang startete im Jahr 2019 und zeigte sich während der 22-monatigen Ausbildung voller Motivation für die gegenseitige Unterstützung und Zusammenarbeit und hat den Teilnehmer:innen Rückenwind für ihre zukünftigen betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben gegeben. Die abschließenden Projektarbeiten spiegeln viele interessante und praxisbezogene Themen wider, die uns zukünftig begleiten werden: „Vielfalt im Betrieb“, „Wettbewerb und Beschäftigungssicherung“, „Digitalisierung und Mitbestimmung“ und viele mehr. Der zweite Jahrgang der BR-Akademie startete April 2021 und wurde im Juli 2022 abgeschlossen. Wir freuen uns sehr auf die neuen Kolleg:innen in den Betriebsräten. Mehr zur BR-Akademie im Geschäftsbericht der EVA-Akademie, S. 114.

Zukunftsstudie Fahrpersonal

Im März 2022 endete das Projekt „Weichenstellung 2030 – Zukunftsstudie Fahrpersonal“ des Fonds soziale Sicherung. Das Projekt zielte darauf ab, die Beschäftigungsbedingungen in den Berufsfeldern des schienengebundenen Fahrpersonals der Bahnunternehmen zu gestalten und spezifische Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit, Arbeitszufriedenheit, Berufsidentität und -attraktivität zu entwickeln. Grundlage hierfür bilden die Berücksichtigung aktueller wirtschaftlicher und technischer Entwicklungen, die Veränderungen der Arbeitswelt durch die Corona-Pandemie in den jeweiligen Berufsfeldern sowie die subjektive Perspektive der Beschäftigten.

Auf Grundlage der Erkenntnisse aus Interviews mit Kundenbetreuer:innen im Nahverkehr, mit Zugbegleiter:innen und Beschäftigten des Bordservice im DB-Fernverkehr sowie mit Triebfahrzeugführer:innen aller DB-Transportunternehmen und aus Onlinebefragungen wurden im Laufe des Projekts konkrete Schwerpunkte festgestellt und in berufsspezifischen Arbeitsgruppen bewertet und vertieft. In diesen Arbeitsgruppen wurden unter anderem mögliche „Zukunfts-Szenarien“ für die einzelnen Berufe entwickelt und daraus Schlussfolgerungen abgeleitet.

Es zeichnet sich ab, dass die Beschäftigten mehrheitlich negativ auf mögliche Veränderungen in ihren Tätigkeiten blicken. Sie stimmen zu, dass sich in Zukunft einiges ändern muss, aber sie vermissen ihre aktive Rolle in diesem Prozess. Es entsteht der Eindruck, dass die Beschäftigten durch die Arbeitgeber zumeist vor vollendete Tatsachen gestellt und nicht in geplante Veränderungen einbezogen werden. Folglich fällt ihnen die Anpassung an diese Veränderungen schwer und zusätzlich werden sie mit den neuen Herausforderungen allein gelassen. Die Arbeitnehmer:innen im schienengebundenen Fahrpersonal erwarten von



Bei der Zukunftsstudie Fahrpersonal wurden auch die Triebfahrzeugführer:innen aller DB-Transportunternehmen zu ihren Arbeitsbedingungen befragt.

ihren Arbeitgeber:innen mehr Transparenz über Veränderungen ihrer Tätigkeiten innerhalb ihres Berufsbildes und mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten innerhalb der Prozesse. Der Beschäftigte muss hier in den Mittelpunkt gestellt werden, um Sicherheit über seine Tätigkeit zu gewinnen und stets im Klaren über die Zukunft seines eigenen Berufsbildes zu sein. Es liegt nun an der EVG und den Arbeitgeber:innen, gemeinsam und auf Grundlage der Ergebnisse dieser Zukunftsstudie hier auch die Weiterentwicklung und Zukunftsfähigkeit der Berufsbilder im Fahrpersonal voranzutreiben und die Beschäftigungsbedingungen kontinuierlich zum Wohle der Beschäftigten zu verbessern.

Behindertenpolitischer Ausschuss

Unser Behindertenpolitischer Ausschuss ist das zentrale Organ der EVG bei allen Fragen und Positionen zur Behindertenpolitik. Seine Mitglieder setzen sich aus gewählten Vertreter:innen der Wahlkreiskonferenzen zusammen und werden ergänzt durch die Konzernschwerbehindertenvertrauenspersonen (DB und NE-Bahnen), die Hauptschwerbehindertenvertrauensperson des BEV, die besonderen Hauptschwerbehindertenvertrauensperson des BEV sowie durch ein Mitglied des sozialpolitischen Ausschusses der EVG.

Im Zuge der Organwahlen wurden viele Mitglieder des Ausschusses in ihrem Amt bestätigt, aber auch einige neue Mitglieder gewählt. Gemeinsam möchten wir den Austausch mit unseren Schwestergewerkschaften im DGB stärken und die Weichen für eine bessere Inklusion von Beschäftigten mit Behinderung im Arbeitsleben stellen.



Für soziale Gerechtigkeit

Meilensteine

Entlastungspaket: Senior:innen und Jugend gemeinsam für mehr soziale Ausgewogenheit

Eine Vielzahl von Faktoren, von denen der Ukraine-Krieg nur einer war, führte im Frühjahr 2022 zu rapide ansteigenden Energiekosten in Deutschland. Für viele Unternehmen, aber auch für die Bürger:innen ist dies eine echte Herausforderung.

Im März 2022 reagierte die Bundesregierung darauf mit einem sog. Entlastungspaket. Mit einer Energiepreispauschale für Beschäftigte und Selbstständige, zusätzlichen Zuschüssen für bestimmte Personengruppen, einem Tankrabatt und dem Experiment eines „9-Euro-Tickets“ im SPNV und ÖPNV sollten die Menschen entlastet werden.

Zwar ist der Ansatz grundsätzlich zu begrüßen, allerdings war dieses Paket sozial unausgewogen. Denn Senior:innen und Studierende sollten die Energiepreispauschale nicht bekommen, obwohl sie genauso wie Arbeitnehmende von den steigenden Preisen betroffen sind. Die EVG hat dies sofort und unmissverständlich öffentlich kritisiert. Die EVG-Jugend und die Bundesseniorenleitung brachten gemeinsam einen Antrag in den Bundesvorstand und auch in den 22. Ordentlichen Bundeskongress des DGB ein. Darin forderten sie, die Energiepreispauschale auch für Rentner:innen, Pensionär:innen und Studierende zu zahlen. Die Forderung hat die EVG auch in einer Vielzahl presseöffentlicher Statements, in Form eines Erstunterzeichner:innen-Briefes in der Süddeutschen Zeitung sowie in Briefen an die Koalitionsfraktionen erhoben. Auch wurde eine Online-Petition geschaltet.

Bundestag und Bundesrat haben im Mai das Entlastungspaket zwar ohne Änderungen verabschiedet. Unsere Forderungen aber sind in Politik und Öffentlichkeit platziert und wir erwarten, dass sie berücksichtigt werden.

EVG erreicht Verankerung der Senior:innen im DGB

Wir sind 1,25 Millionen – dieser Aufdruck zierte die T-Shirts der EVG-Delegierten auf dem Ordentlichen Bundeskongress (OBK) des DGB im Mai 2018. Denn so viele Senior:innen waren zu diesem Zeitpunkt Mitglieder in den DGB-Gewerkschaften. Zu Recht forderte ein Antrag der EVG, Senior:innen als Personengruppe in den DGB-Strukturen zu

verankern. Eine Mehrheit fand der Antrag nicht, erfolgreich war er dennoch: „Wir werden die Seniorenarbeit im DGB gemeinsam voranbringen“, kündigte der wiedergewählte DGB-Vorsitzende Rainer Hoffmann an. Und die ersten Schritte folgten schnell: Einrichtung eines Arbeitskreises Seniorenpolitik im DGB, die Überarbeitung der seniorenpolitischen Eckpunkte des DGB sowie die Berufung eines DGB-Seniorenbeauftragten.

„Das Thema ist angekommen im DGB – dank eurer engagierten Redebeiträge“, zollte die damalige stellvertretende EVG-Vorsitzende Regina Rusch-Ziamba den Delegierten Lob und Respekt. „Nach diesem Kongress und der Diskussion, den die EVG angestoßen hat, ist seniorenpolitisch gesehen nichts mehr wie vorher.“

Senior:innenbeauftragter des DGB ist seit dem 1. September 2018 der frühere DGB-Vorstandssekretar Klaus Beck. „Der Anteil der Seniorinnen und Senioren in den Gewerkschaften wird steigen, deswegen müssen wir ihnen Angebote machen“, so Klaus im Juli 2022 als Gast der EVG-Bundesseniorenleitung. Und die dürften nicht nur aus Hochglanzbroschüren und Weihnachtsfeiern bestehen, „sondern das ist eine politische Aufgabe.“ Seniorenpolitik „ist Querschnittspolitik, deswegen müssen wir uns in alle Politikfelder einmischen.“

Beim DGB-Bundeskongress im Mai 2022 hat die EVG einen inhaltlichen Antrag anstelle einer Satzungsänderung eingebracht: „Senior:innenpolitik als gewerkschaftliche Aufgabe“ – denn Senior:innenarbeit und Gewerkschaftsarbeit im Betrieb sind aus Sicht der EVG untrennbar! Die Arbeitnehmenden von heute sind die Senior:innen von morgen.

Die Bilanz der vergangenen fünf Jahre zeigt: Die Senior:innen-Arbeit der EVG setzt auch Maßstäbe innerhalb des DGB. Gemeinsam kämpfen die Senior:innen der Gewerkschaften u. a. für ein Seniorenmitbestimmungsgesetz auf Bundesebene, denn die Interessen der Älteren müssen bei allen politischen Entscheidungen einbezogen werden. Im Jahr 2050 wird jeder: dritte Bundesbürger:in 60 Jahre und älter sein. Senior:innenpolitik muss also auch breiter aufgestellt werden: Sie muss sich neben Themen wie Altersversorgung und Pflege auch zu Städtebau, Verkehrspolitik, Verbraucherschutz und senioren:innengerechten Produkten und Dienstleistungen positionieren.



Entlastungspaket: Die EVG-Jugend und die Bundessenorenleitung brachten gemeinsam einen Antrag in den Bundesvorstand und auch in den 22. Ordentlichen Bundeskongress des DGB ein.



Digitale Teilhabe: Die Teilnehmenden eines der ersten Module in Erkner bei Berlin ...

Digitale Teilhabe für Senior:innen

Die Digitalisierung erfasst immer mehr Bereiche unseres Alltags. Auch Kolleg:innen im Ruhestand dürfen nicht von den Fortschritten der digitalen Welt abgehängt werden, sondern müssen eine aktive Rolle in der digitalen Gesellschaft einnehmen – das war eines der Top-Ziele der Bundessenorenleitung in den vergangenen fünf Jahren.

Erfunden wurde die „Digitale Teilhabe“ während einer Sitzung der Bundessenorenleitung 2018. Ende desselben Jahres schon starteten die ersten Seminare. Bereits im Dezember 2018 wurde das Projekt von der BAGSO und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als sogenanntes Leuchtturmprojekt ausgezeichnet. Damit war auch eine finanzielle Förderung verbunden. Wichtiger ist aber das Signal: Die EVG geht voran, wenn es darum geht, die Senior:innen in die digitale Welt mitzunehmen.

Mit dem Projekt „Digitale Teilhabe“ hat die EVG als erste Gewerkschaft überhaupt ein digitales Alltagsprogramm für ihre Mitglieder geschaffen: Zunächst werden Senior:innen geschult, die als Multiplikator:innen wirken wollen. Sie verfügen zumeist über fortgeschrittene Grundkenntnisse in den Bereichen Digitalisierung im Alltag und wollen diese auch anderen EVG-Mitgliedern zugänglich machen. In einem dreitägigen Seminar machen sie sich fit im Umgang

mit Internet- und E-Mail-Programmen, Präsentations- und Moderationstechniken, dem Organisieren von Veranstaltungen etc. In einem zweiten Schritt gehen diese Kolleg:innen in ihre Seniorengruppen und geben ihr Wissen weiter: an Senior:innen, die digitale Grundkenntnisse im Alltag erlangen oder verbessern wollen.

Um den Zugang zum Internet für alle Bürger:innen unabhängig von ihrem Alter zu gewährleisten, fordern die EVG und die BAGSO einen „Digitalpakt Alter“. Wir wollen damit unter anderem die Verfügbarkeit des Internets für alle, die flächendeckende Bereitstellung in Pflegeeinrichtungen, Wohnanlagen und in barrierefreien Neubauten, ein Förderprogramm zum Erwerb digitaler Endgeräte und besondere Unterstützungsangebote bei der sicher kommenden Digitalisierung in Gesundheit und Pflege erreichen. Die Pandemie der vergangenen zwei Jahre hat gezeigt, wie wichtig digitale Kompetenzen sind.

Dennoch: Auch Menschen ohne Internetzugang oder das nötige Technikverständnis dürfen nicht abgehängt werden. Die EVG setzt sich dafür ein, dass bei Behörden und öffentlichen Stellen die Anliegen weiterhin auch in analoger Form erledigt werden können.

...waren sich einig: eine richtig gute Idee der EVG.



Einführung der Grundrente: Ein großer Schritt für mehr soziale Gerechtigkeit

Die Anerkennung der Lebensleistung von Menschen, die jahrzehntelang gearbeitet bzw. Kinder erzogen oder Angehörige gepflegt haben – das war schon lange eine Forderung der EVG und der anderen DGB-Gewerkschaften. Politische Anläufe gab es in den 2010er Jahren schon einige: „Zuschussrente“, „Solidarrente“ oder „Lebensleistungsrente“: Egal welchen Namen die Konzepte trugen – alle verband das Ziel, Niedrig- und Geringverdiener:innen nach vielen Jahren Berufstätigkeit im Alter mit mehr Geld auszustatten als nur der staatlichen Grundsicherung (also Sozialhilfe) im Alter. Allerdings waren die Initiativen der beiden Sozialministerinnen Ursula von der Leyen (CDU) und Andrea Nahles (SPD) vor allem am Widerstand von Union und Arbeitgebern gescheitert.

2018 gelang es, die Grundrente im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD zu verankern. Im Februar 2019 legte Bundessozialminister Hubertus Heil seinen Vorschlag für eine „Respekt-Rente“ vor, der weit über den Koalitionsvertrag hinausging. EVG und DGB unterstützten diesen Vorschlag. Der Druck zahlte sich aus: Im November 2019 verständigten sich Union und SPD auf einen Kompromiss zur Grundrente.

Zum 1. Januar 2022 konnte dann endlich die Grundrente in Kraft treten. Dies ist ein großer Schritt in Richtung sozi-

ale Gerechtigkeit, denn damit wird die Lebensleistung von rund 1,3 Millionen Rentner:innen – davon rund 70 Prozent Frauen – gewürdigt. Durch die Grundrente erhöhen sich deren Rentenansprüche. Anspruch auf den Grundrentenzuschlag hat, wer mindestens 33 Jahre relevante Zeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung angesammelt hat und dennoch nur eine geringe Rente erhält. Wichtig war uns insbesondere, dass auch Bestandsrentner:innen von der Grundrente profitieren.

Es konnte verhindert werden, dass die Betroffenen den unwürdigen Gang zu einer „Bedürftigkeitsprüfung“ antreten müssen. Ein Antrag auf die Grundrente muss nicht gestellt werden, der Rentenversicherungsträger prüft automatisch.

Wir sehen dennoch deutlichen Verbesserungsbedarf. Insbesondere fordern wir, dass alle rentenrechtlichen Zeiten – zumindest Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderungsrenten und Hinterbliebenenrenten sowie Zeiten der Arbeitslosigkeit – auf die 33 Jahre anzurechnen sind. Darauf werden wir bei der Evaluierung der Grundrente gegenüber der neuen Ampelkoalition pochen.

Aber auch über die Grundrente hinaus sehen wir großen Handlungsbedarf, denn mehr als jede fünfte Person in Deutschland in der Altersgruppe über 80 Jahren ist von Armut betroffen. Wir fordern als EVG weiterhin, dass es eine bessere Anerkennung der Zeiten braucht, in denen Kinder



Am 1. Mai 2022 traten u. a. EVG-Mitglieder für die Anerkennung ihrer Lebensleistung in der DDR ein.

oder Pflegebedürftige betreut wurden. Diese unbezahlte Arbeit muss fairer zwischen den Geschlechtern verteilt werden, genau wie auch die Vollzeitwerbsarbeit.

Altersversorgung Deutsche Reichsbahn (AVDR) – eine Wunde seit mehr als 30 Jahren

Unser langjähriger Einsatz für eine politische Lösung der Ungerechtigkeiten, die im Rentenüberleitungsprozess Anfang der 1990er Jahre entstanden sind, geht weiter. Wir fordern einen Gerechtigkeitsfonds, der zumindest die Anerkennung der Lebensleistung früherer Reichsbahner:innen ermöglicht.

Dafür haben wir unseren Druck auf die Politik in Bund und Ländern für eine Entschädigungslösung aufrechterhalten. Wir haben viele hochrangige Gespräche – mit Minister:innen, Staatssekretär:innen und Abgeordneten – geführt und eine Menge Briefe an die Bundesregierung, aber auch die Länder und deren Ministerpräsident:innen geschrieben, stets begleitet von den Aktivitäten des Arbeitskreises Rentenüberleitung (RÜG) innerhalb der EVG. Wir haben so den eigenen Mitgliedern, insbesondere aber auch den politischen Entscheidungsträger:innen aufgezeigt: Das Thema AVDR war und ist für die EVG nicht erledigt!

Mehr als 30 Jahre nach der deutschen Einheit ist es nicht mehr wegzudiskutieren: Die früheren Reichsbahner:innen sind bei der Überleitung des DDR-Rentensystems in bundesdeutsches Rentenrecht massiv benachteiligt worden. Sie haben Beiträge für die Altersversorgung Deutsche Reichsbahn (AVDR) bezahlt, ohne dafür jemals eine Versorgungsleistung zu beziehen. Als hilfreich in der politischen Auseinandersetzung um dieses Thema erwies sich der Runde Tisch Sachsen. Hier fanden sich Vertreter:innen auch anderer Berufs- und Personengruppen zusammen, deren Sonderversorgungssysteme aus DDR-Zeiten nicht in das bundesdeutsche Rentensystem übernommen wurden – von der Technischen Intelligenz über die Bergleute und die Bühnenkünstler bis hin zu den in der DDR geschiedenen Frauen. Hier wurde deutlich: Die Zahl der Betroffenen inklusive ihrer Familien geht in die Hunderttausende.

Der Koalitionsvertrag von Union und SPD aus dem Jahr 2018 enthielt bereits das Vorhaben, eine Härtefallfondslösung zu erarbeiten. Konkrete Schritte gab es allerdings erst im Frühjahr 2021. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) legte Eckpunkte für eine Fondslösung vor. Diese konnten allerdings noch nicht überzeugen. Aus einem Stiftungsvermögen, das zur Hälfte von Bund und Ländern finanziert werden soll, sollen Betroffene eine einmalige Entschädigungsleistung erhalten. Die konkrete Entschädigungshöhe und die Gesamtdotierung des Fonds blieben noch offen. Der Bund stellte im Juni 2021 eine Mil-



liarde Euro – mit entsprechendem Sperrvermerk, dass sich die Bundesländer finanziell entsprechend beteiligen – in den Entwurf des Bundeshaushalts 2022. Da die Länder bislang noch keine konkreten Finanzierungszusagen gemacht haben, wurde der Haushaltstitel im März 2022 aber auf 500 Mio. Euro reduziert. Eine Aufstockung auf bundeseitig eine Milliarde Euro soll aber ermöglicht werden, wenn die Länder ebenfalls in dieser Höhe Mittel aufbringen.

Die EVG hat vor allem die starke Eingrenzung des betroffenen Personenkreises kritisiert: Für die ehemaligen Reichsbahner:innen sollte Voraussetzung für die Entschädigungszahlung sein, dass sie mindestens 10 Jahre ununterbrochen bei der DR tätig und am 1. Januar 1992 mindestens 40 Jahre alt waren. Antragsberechtigt sollten zudem nur Personen sein, die eine Rente in etwa auf Höhe der Grundsicherung im Alter beziehen. Das betrifft allerdings dank der guten EVG-Tarifpolitik nur wenige ehemalige Reichsbahner:innen. Nach Auffassung der EVG steht aber nicht nur diesen Kolleg:innen, sondern allen Betroffenen eine Entschädigungsleistung zu. Gemeinsam mit den anderen DGB-Gewerkschaften haben wir daher insbesondere das Kriterium der Grundsicherungsnähe deutlich beanstandet.

Uns ist klar: Ein Härtefallfonds gleicht das Unrecht nicht aus, das die Betroffenen erfahren haben. Dennoch hat die EVG diesen Vorschlag nicht rundheraus abgelehnt. Denn nach den vielen Jahren der Verhandlungen und Gespräche

liegt nun immerhin ein Lösungsvorschlag auf dem Tisch, der wenigstens für einen Teil der Betroffenen eine gewisse Entschädigung bringt.

Anders als erhofft, haben vor der Bundestagswahl 2021 Bund und Länder die Gründung des Fonds nicht mehr initiiert. Im aktuellen Koalitionsvertrag haben SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP vereinbart, den Härtefallfonds umzusetzen – auch auf unseren politischen Druck hin. Das begrüßen wir grundsätzlich. Die EVG plädiert aber weiter für einen Gerechtigkeitsfonds, der kein Kriterium der Grundsicherungsnähe enthält. Nur so wäre es aus unserer Sicht möglich, die Lebensleistung der Reichsbahner:innen anzuerkennen.

Der neue Fonds Wohnen und Mobilität

Sowohl die steigenden Mieten als auch die zuletzt stark erhöhten Energiepreise stellen unsere Kolleg:innen immer wieder vor Herausforderungen. Gerade grundlegende Ausgaben für Wohnen und Mobilität werden immer schwieriger bezahlbar. Um unsere Mitglieder angesichts dieser Entwicklungen zu unterstützen, haben wir als EVG den Fonds für Wohnen und Mobilität in der Tarifrunde 2020 im Rahmen des „Bündnis für unsere Bahn“ abgeschlossen, mit zweimal 25 Millionen Euro dotiert und 2021 als gemeinsame Einrichtung mit der DB AG gegründet. In der Gesamt-

einigung zum Tarifpaket Bündnis für die Bahn konnte die Dotierung ein Jahr später auf 18 Millionen Euro jährlich verstetigt werden. Vorgegangen sind dieser Forderung viele Diskussionen mit Mitgliedern, u.a. in unseren Zukunftswerkstätten. In der Mitgliederbefragung Ende 2020 haben wir die Frage nach Wohnen und Mobilität an die gesamte Mitgliedschaft gerichtet, sodass daraus eine neue EVG-Kernforderung entstand, die wir dann in der Tarifrunde 2021 auch in den Verhandlungen mit den NE-Unternehmen eingefordert haben und inzwischen in zahlreichen Unternehmen, u. a. im Transdev-Konzern, der Erfurter Bahn/

Süd-Thüringen Bahn oder auch bei den Bodensee-Schiffahrtbetrieben durchsetzen konnten.

2021 hat der Fonds für Wohnen und Mobilität („Wo-Mo-Fonds“) zum Start zwei Leistungen aufgelegt: einen Zuschuss zum Jobticket und einen Zuschuss zum privaten Internetvertrag. Beide Zuschüsse konnten alternativ gewählt werden und betragen jeweils 100 Euro. Zum 1. Mai 2022 wurden beide Leistungen auch für dieses Jahr noch einmal neu aufgelegt.

Weitere Themen

Unser Kampf für sichere Renten

Wer ein Leben lang gearbeitet hat, muss im Alter von seiner Rente leben können. Das ist unser rentenpolitischer Grundsatz. Die Gesetzliche Rente ist für uns die zentrale Säule der Absicherung im Alter und muss es bleiben. Der Kampf um die Stabilisierung der gesetzlichen Rente, gemeinsam mit dem DGB und unseren Schwestergewerkschaften, zieht sich wie ein roter Faden durch den Berichtszeitraum. Mit zahlreichen Aktionen im Rahmen der DGB-Kampagne „Rente muss zum Leben reichen“ haben wir uns dafür eingesetzt, den Sinkflug der Renten zu stoppen – mit Erfolg. Für die Zukunft müssen aber weitere Schritte folgen.

Rentenpaket 2018: Druck der DGB-Gewerkschaften für mehr Gerechtigkeit hat gewirkt

Im November 2018 kamen Bundesregierung und Bundestag wesentlichen Forderungen der Gewerkschaften nach und verabschiedeten das Rentenpaket – aus unserer Sicht ein wichtiger Schritt zu mehr Rentengerechtigkeit. Das Rentenniveau wird damit bis 2025 bei 48 % stabilisiert und somit ein Absinken verhindert. Entscheidend ist für die EVG dabei aber auch: Um die Beschäftigten wirksam vor Altersarmut zu schützen, muss in einem nächsten Schritt die Anhebung des gesetzlichen Rentenniveaus auf mindestens 50 % folgen. Dafür werden wir uns auch bei der neuen Ampelregierung weiter einsetzen.

Mit dem Rentenpaket 2018 wurde auch die Forderung der Gewerkschaften zur Verbesserung der sogenannten „Mütterrente“ aufgenommen. Seit 1. Januar 2019 bekommen alle Mütter (oder ggf. Väter) für vor 1992 geborene Kinder einen halben Rentenpunkt mehr. Die Große Koalition wollte ursprünglich erst ab dem dritten Kind einen Punkt mehr zahlen. Allerdings ist die Finanzierung der „Mütterrente“ aus Beitragsmitteln grundfalsch: Die Erziehung von Kindern ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und muss aus Sicht der EVG deshalb zwingend aus Steuern gezahlt werden.

Eine weitere wichtige Weichenstellung für mehr Rentengerechtigkeit war die Verbesserung der Erwerbsminderungsrenten zum 1. Januar 2019. Niemand, der zu krank zum Arbeiten ist, hat sich das ausgesucht. Deshalb muss der Sozialstaat ihn vor Altersarmut schützen. Erwerbsgeminderte Menschen werden seit der Reform so gestellt, als wenn sie bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze gearbeitet hätten. Dadurch erhalten sie eine höhere Rente. Gemeinsam mit den anderen DGB-Gewerkschaften hatte die EVG kritisiert, dass diese gute Regelung nur für neue Leistungsempfänger:innen gilt.

Wir haben daher weiter gegenüber der Politik eingefordert, die Verbesserungen auch denjenigen, die vor 2019 eine Erwerbsminderungsrente bezogen haben, zugutekommen zu lassen. Dies will die neue SPD-geführte Bundesregierung mit Zuschlägen von bis zu 7,5 % auf die Rente nun rückwirkend umsetzen, was wir im Sinne der vielen Betroffenen begrüßen. Im September 2021 haben der DGB und seine Einzelgewerkschaften erneut mit einem bundesweiten Aktionstag für die Stärkung der gesetzlichen Rente geworben. An mehr als 200 Orten in ganz Deutschland waren Gewerkschafter:innen, darunter viele der EVG, an Bahnhöfen unter dem Motto „ECHT GERECHT: Die gesetzliche Rente stärken!“ mit Pendlerinnen und Pendlern im Gespräch.

Bericht der Rentenkommission enttäuschend – DGB-Gewerkschaften legen eigenen Rentenbericht vor

Denn zwar ist das Rentenniveau bis 2025 gesichert – doch wie sieht die Perspektive der Rente darüber hinaus aus? Damit befasste sich eine von der Bundesregierung eingesetzte Rentenkommission, die im März 2020 ihren Abschlussbericht vorlegte. Die Kommission bestand aus Vertreter:innen von Politik, Wissenschaft, Arbeitgeberseite und DGB. Aufgrund einer konservativen Mehrheit in diesem Gremium war kein fortschrittliches Ergebnis zu erwarten. Dennoch war ein entscheidender gewerkschaftlicher Erfolg, dass eine von Arbeitgebern und Teilen der Wissenschaft geforderte weitere Anhebung der Regelaltersgrenze abgewehrt werden konnte.

Dauerbrenner Alterssicherung: Während des gesamten Berichtszeitraums haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften für eine sichere Rente gekämpft.



Insgesamt reagierten EVG und DGB ernüchtert auf den Kommissionsbericht und forderten die Politik zu einem klaren Kurs für eine langfristig gerechte Rente auf. Die EVG hat sich dabei intensiv in die Erstellung des parallel im März 2020 veröffentlichten DGB-Rentenberichts „Neue Sicherheit für alle Generationen“ eingebracht. Darin haben wir umfangreiche Vorschläge erarbeitet. Für eine gute Rente braucht es eine hohe Erwerbsbeteiligung, gute Entgelte, gesunde Arbeitsbedingungen und sichere Übergänge vom Erwerbsleben in die Rente. Wir fordern gemeinsam, das Rentenniveau zu stabilisieren und im weiteren Schritt wieder anzuheben. Es geht auch darum, den Sozialausgleich zu stärken und Lücken bei den Übergängen in die Rente zu schließen. Klar ist auch, dass die Regelaltersgrenze nicht steigen darf. Aufsetzend auf einer so gestärkten gesetzlichen Rente verlangen wir von den Arbeitgebern zusätzlich, eine ordentliche betriebliche Altersvorsorge anzubieten.

Doppelte Besteuerung von Renten ausschließen

Durch das Alterseinkünftegesetz wird seit 2005 schrittweise zur nachgelagerten Besteuerung von Renten übergegangen. Die gesetzlichen Renten werden, je nach Renteneintrittsjahr, seitdem mit einem stetig steigenden Anteil steuerpflichtig, im Gegenzug werden die Beiträge zur Rentenversicherung immer stärker vollständig von der Steuer absetzbar. Aus dieser Systematik ergibt sich die Gefahr einer Doppelbesteuerung: es werden Renten besteuert, die aus bereits versteuertem Einkommen stammen. Die

DGB-Gewerkschaften haben jahrelang davor gewarnt und die Politik zum Handeln aufgefordert.

Wasser auf unsere Mühlen gab im Mai 2021 der Bundesfinanzhof und stellte im Sinne unserer Auffassung klar, dass der Gesetzgeber eine Zweifachbesteuerung bei Renten in jedem Fall vermeiden muss. Die Rentenfreibeträge müssen entsprechend ausgestaltet werden. Es ist zu begrüßen, dass nun endlich die aktuelle Regierung darauf reagieren und insbesondere den Übergangszeitraum zur vollständigen nachgelagerten Besteuerung statt bis 2040 bis zum Jahr 2060 ausweiten will. Aus unserer Sicht sollte die volle Besteuerung der Renten allerdings noch später greifen.

Betriebliche Altersversorgung ist tarifpolitische Kernforderung unserer EVG – auch bei den NE-Bahnen

Die gesetzliche Rente ist und bleibt der wichtigste Baustein für die Alterssicherung. Darüber hinaus setzen wir uns aber auch für eine gute betriebliche Altersversorgung (bAV) für alle Beschäftigten im Organisationsgebiet ein.

In den vergangenen erfolgreichen Tarifrunden haben wir der bAV im Organisationsgebiet einen großen Schub gegeben. Bereits im Vorfeld der Tarifrunde 2018 hatten unsere Kolleg:innen im Rahmen einer Mitgliederbefragung klargemacht, dass sie die Frage der Altersvorsorge sehr bewegt

Foto-Aktion von Kolleginnen aus dem OV Hamm-Bielefeld zum „World Toilet Day“ 2019



und sie eine Erhöhung der arbeitgeberfinanzierten bAV wollen. Wir konnten diese Kernforderung Ende 2018 bei der DB AG durchsetzen und erreichen, dass der Arbeitgeber deutlich mehr Geld für die Altersvorsorge unserer Kolleg:innen einzahlt. Seit dem 1. Januar 2020 fließen 3 % (vorher 2 %) der Bruttoentgelthöhe, mindestens 75 Euro (vorher 50 Euro) pro Monat, plus 10 % Bonus, in die Betriebsrente über den DEVK-Pensionsfonds. Das ist betriebliche Altersvorsorge, die sich auszahlt!

Auch für Auszubildende und Dual Studierende, die nach ihrer Ausbildung bzw. ihrem Studium im DB-Konzern bleiben, haben wir eine höhere bAV-Prämie von insgesamt 1.500 Euro in den ersten drei Jahren nach der Übernahme durchgesetzt. Zudem konnten wir 2019 vereinbaren, dass ab dem 1. Januar 2020 unbefristet Beschäftigte bei DB Zeitarbeit 1 % der Bruttoentgelthöhe (mindestens 25 Euro/Monat) vom Arbeitgeber für ihre bAV erhalten. Die EVG wird weiter darauf drängen, dass auch die Kolleg:innen der DB Regio Busgesellschaften von der guten arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge nach dem bAV-TV EVG profitieren. Dazu war der Arbeitgeber in der Corona-Krise nicht bereit – auf die Umsetzung der Verhandlungsverpflichtung wird die EVG in der Tarifrunde 2023 pochen.

Auch im NE-Bereich konnten wir in den meisten Unternehmen – in denen nicht bereits bestehende Altersversorgungssysteme wie z. B. Pensionskassen existierten – den

Pensionsfonds DEVK etablieren und auch in den Folgejahren sukzessive erhöhen, sodass heute, Stand 2022 eine arbeitgeberfinanzierte bAV von 2 % als Branchenstandard betrachtet werden kann. Der klare Vorteil der Entscheidung für ein einheitliches Modell liegt gerade für die von immer wiederkehrenden Ausschreibungen betroffenen Kolleg:innen im SPNV darin, dass die einmal eingerichtete Altersvorsorge auch im Falle eines Arbeitgeberwechsels mitgenommen und weitergeführt werden kann.

Sicherung des Zusatzversorgungstarifvertrags (ZVerstV)

Der Zusatzversorgungstarifvertrag (kurz ZVerstV) ist bereits seit 1995 die tarifpolitische Grundlage für eine der Säulen der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) im DB-Konzern. In den vergangenen Jahren hatte der Arbeitgeber aufgrund immer höherer finanzieller Rückstellungen massiv auf ein Ende des ZVerstV gedrängt. In anderen Branchen wurden in letzter Zeit solche sogenannten Direktzusagen seitens der Arbeitgeber aus den gleichen Gründen gegenüber ihren Beschäftigten aufgekündigt. Zum Ende des Jahres 2020 wollte die DB AG nun diesen Tarifvertrag ohne Nachwirkung kündigen. Der EVG ist es gelungen, zunächst die Regelung bis Ende 2021 zu verlängern, und hat in diesem Jahr dann auch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber geführt.

Mit dem Tarifabschluss von Oktober 2021 konnten wir erreichen, dass der ZVerstV für alle Kolleg:innen, die bis 31. Dezember 2021 unter seinen Geltungsbereich gefallen

World Toilet Day

Der 19. November ist „World Toilet Day“. Seit nunmehr 20 Jahren macht er auf das Recht aufmerksam, „müssen zu dürfen“. Seitdem hat sich einiges verbessert, aber immer noch sind weltweit eine halbe Milliarde Menschen ohne Zugang zu irgendeiner Form von sanitärer Anlage. Auch in Deutschland gibt es Probleme und Herausforderungen, nicht zuletzt für die Kolleg:innen im Organisationsgebiet der EVG.

Die Bundesfrauenleitung der EVG hat sich deshalb dieses Themas in den vergangenen Jahren verstärkt angenommen, Veranstaltungen organisiert sowie eine Befragung durchgeführt. Die Internationale Transportarbeiter Föderation (ITF) hatte schon 2019 eine Sanitär-Charta und eine entsprechende Checkliste für die Arbeitgeber erarbeitet. Diese Charta weist auf die besonderen Gesundheits- und Sicherheitsprobleme hin, mit denen weibliche Verkehrsbeschäftigte konfrontiert sind. Diese Probleme tragen unter anderem dazu bei, dass weniger Frauen in diesem Sektor arbeiten. Der Zugang zu sauberen, kostenfreien sanitären Räumen ist für alle Beschäftigten elementar. Die Arbeitgeber müssen ihren gesetzlichen Pflichten nachkommen.

sind, ohne Einschränkungen weiterläuft. Weiterhin haben wir erreicht, dass der ZVersTV nun eine Nachwirkung hat und unseren Kolleg:innen noch mehr Sicherheit mit Blick auf ihre künftigen Betriebsrentenansprüche bietet, sofern sie denn unter den Geltungsbereich des ZVersTV fallen. Allerdings wurde der Bestand der Beschäftigten, für die der Tarifvertrag gilt, geschlossen: Neu bei der DB AG eingestellte Arbeitnehmende haben keinen Anspruch auf ZVersTV-Leistungen. In Zukunft wird der Fokus daher noch stärker beim DEVK-Pensionsfonds liegen. Dafür haben wir uns in der Tarifrunde 2021 mit dem Arbeitgeber darauf verständigt, das System der Altersversorgung nach dem bAV-TV EVG in den kommenden Verhandlungen zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

Der Betriebsrentenzuscharifvertrag ist eine Ergänzung des ZVersTV für die Beschäftigten, die 1994 von der Deutschen Reichsbahn zur DB AG übergeleitet wurden. Wer von diesen Kolleg:innen eine Zusatzrente nach dem ZVersTV erhält, die geringer als 75 Euro ist, hat dadurch Anspruch auf einen Betriebsrentenzuschuss, der eine monatliche Betriebsrente von 75 Euro im Monat sicherstellt (für Teilzeitkräfte anteilig). Als EVG ist es uns in den vergangenen Tarifrunden gelungen, den Betriebsrentenzuscharifvertrag jeweils zu verlängern, aktuell bis zum 28. Februar 2023. Eine Leistungserhöhung scheiterte am Widerstand der Arbeitgeber.

Doppelverbeitragung von Betriebsrenten entschärft

Ein Ärgernis ist die sogenannte „Doppelverbeitragung“ von Betriebsrenten – immerhin wurde diese im Dezember 2019 durch das GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz nach jahrelangem Druck insbesondere auch der EVG teilweise entschärft. Bis Ende 2019 mussten Empfänger:innen von Betriebsrenten, die über 155,75 Euro im Monat lagen, hierfür allein den vollen Krankenversicherungsbeitrag inkl. individuellem Zusatzbeitrag der Krankenkasse zahlen. Nunmehr gilt ein Freibetrag von aktuell 164,50 Euro, der von Krankenversicherungsbeiträgen freigestellt wird. Zudem steigt er dynamisch mit der Entwicklung der Durchschnittslöhne an. Diese Regelung bringt allen gesetzlich Krankenversicherten, die monatliche Betriebsrentenbezüge von mehr als 164,50 Euro haben, eine Ersparnis von monatlich mehr als 25 Euro bzw. über 300 Euro im Jahr.

Die Freibetragsregelung führt dazu, dass Betriebsrentner:innen mit Versorgungsbezügen bis zu knapp 330 Euro im Monat faktisch nur höchstens den halben Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung zahlen. Darunter fallen rund 60 Prozent der Betriebsrentner:innen. Dennoch bleibt die Forderung der EVG bestehen, die Doppelverbeitragung von Betriebsrenten gänzlich abzuschaffen und zur hälftigen Verbeitragung in der gesetzlichen Krankenversicherung zurückzukehren. Zudem muss die Finanzierung aus Steuermitteln erfolgen, um die Beitragszahlenden zu entlasten.

Gewerkschaftlicher Erfolg: Zurück zur Beitragsparität in der Gesetzlichen Krankenversicherung

Seit dem 1. Januar 2019 werden die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung wieder zu gleichen Teilen von Arbeitnehmer:innen und den Arbeitgebern getragen. Auch der bisherige Arbeitnehmerzusatzbeitrag wird ab diesem Zeitpunkt paritätisch erbracht. Die EVG begrüßt das. Lange haben wir – gemeinsam mit dem DGB – für eine Rückkehr zur Beitragsparität gekämpft. Mit dem GKV-Versichertenentlastungsgesetz wurde unsere Forderung umgesetzt. Die Rückkehr zur Beitragsparität ist ein großer Schritt hin zu mehr Gerechtigkeit. Die ungerechte Belastung der abhängig Beschäftigten gegenüber den Arbeitgebern wurde wieder abgebaut. Eine solidarische Krankenversicherung verdient ihren Namen nur, wenn sie auch solidarisch finanziert ist und ‚beide Schultern‘ dieselbe Last tragen.

Hintergrund: Zum 1. Juli 2005 wurde die hälftige Finanzierung des Beitragssatzes durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschafft und ein Sonderbeitrag von 0,9 Prozent für die Versicherten eingeführt. Später wurde der Sonderbeitrag in den kassen-individuellen „Zusatzbeitrag“ gewandelt.

Solidarisch und abgesichert: Pflege ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe

Immer mehr Private-Equity-Gesellschaften drängen auf den deutschen Gesundheitsmarkt und entdecken im Besonderen die Pflege als lukratives Geschäftsfeld für sich. Im Herbst 2020 hat der EVG-Bundesvorstand daher ein Positionspapier verabschiedet und Stellung bezogen: Pflege darf nicht zum Renditethema werden, ein wirksames Umsteuern ist notwendig. Die Zeiten, in denen private Betreiber von Pflegeeinrichtungen zweistellige Renditeerwartungen aus Sozialversicherungsbeiträgen und Steuermitteln erwirtschaften, müssen vorbei sein. [LINK](#).

Auch in den Anträgen „Sozialstaat“ zum Ordentlichen Bundeskongress des DGB im Mai 2022 wird unsere Position deutlich: Investoren dürfen sich nicht mit spekulativen Gewinnen und Personaleinsparungen auf Kosten von Beschäftigten und Pflegebedürftigen bereichern. Gewinnmaximierung im Gesundheitswesen muss reguliert werden. Die EVG fordert, Gewinne auch für eine gute pflegerische und personelle Versorgung zu reinvestieren. Pflege ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und muss solidarisch abgesichert und finanziert werden. Ein Heimaufenthalt darf Pflegebedürftige nicht finanziell überlasten. Die Kosten für sie und ihre Familien dürfen nicht im Spannungsfeld mit einer fairen und attraktiven Entlohnung des Pflegepersonals stehen. Bundesinnen- und Bundesfrauenleitung haben hier nach dem Urteil zur 24-Stunden-Pflege den Ball aufgenommen und seitdem diverse Vorträge und Diskussionen organisiert.

Pflege darf nicht zu Armut führen

Seit 1995 gibt es die soziale Pflegeversicherung. Sie wurde als fünfte Säule der Sozialversicherung geschaffen, um die Menschen im Falle der Pflegebedürftigkeit davor zu schützen, in die Sozialhilfe abzurutschen. Doch die Pflegeversicherung deckt derzeit nur einen Teil der Kosten bei Pflegebedürftigkeit ab. Die immer weiter steigenden Zahlungen stellen für viele pflegebedürftige Menschen und ihre Angehörigen ein erhebliches Armutsrisiko dar. Aktuell sind mehr als 30 Prozent der in Einrichtungen untergebrachten Pflegebedürftigen auf Sozialhilfe angewiesen – Tendenz weiter steigend.

Die EVG fordert daher eine Pflegebürgervollversicherung, in die alle einzahlen, auch Selbstständige und noch zu ernennende Beamte, und die sämtliche pflegerische Kosten übernimmt. Es braucht dringend einen Paradigmenwechsel in der Pflegeversicherung. Aktuell gilt: Die Leistungen der Pflegekassen sind gedeckelt, alles darüber hinaus müssen die Pflegebedürftigen aus eigener Tasche bezahlen. Die EVG fordert: Der Sockel-Spitzen-Tausch muss vollzogen werden. Die Pflegekasse übernimmt dabei alle notwendigen, pflegebedingten Kosten (die Spitze) und berechnet dem/der Versicherten einen fixen begrenzten Eigenanteil (den Sockel).

Unter anderem wurden im Herbst 2019 die „DGB-Eckpunkte zur solidarischen Weiterentwicklung der Sozialen Pflegeversicherung“ verabschiedet. Teile des Maßnahmenkatalogs sind in die EVG-Forderungen zur Bundestagswahl 2021 eingegangen.

„Gute-KiTa-Gesetz“ – Landesverbände Frauen schauen ganz genau hin

Mit dem sogenannten „Gute-KiTa-Gesetz“, das zum 01.01.2019 in Kraft trat, stellte der Bund den Ländern insgesamt 5,5 Milliarden Euro für eine bessere Kita-Qualität zur Verfügung. Der Bund schloss hierzu mit jedem Bundesland eine entsprechende Vereinbarung mit konkreten Maßnahmen ab. Dabei konnten die Bundesländer selbst entscheiden, ob sie die finanziellen Mittel für die Verbesserung der Einrichtungen oder aber für die Gebührenbefreiung der Familien einsetzen; die Möglichkeiten waren vielfältig.

Die EVG-Bundesfrauenleitung hatte diesen Prozess von Anfang an begleitet und stets gefordert, dass die Gelder nach 2022 nicht auslaufen, eine langfristige Verbesserung wäre ansonsten nicht sichergestellt. Um aber einen genauen Überblick zu bekommen, wurde mehrfach je Bundesland eine Ampel-Auswertung für die Kategorien Gebühren, Qualitätsverbesserung und Öffnungszeiten vorgenommen: Dadurch beschäftigten sich die Landesverbände Frauen intensiv mit der Situation im jeweiligen Bundesland. Sie forderten vor Ort und zu den Landtagswahlen entsprechende Maßnahmen über das Gute-Kita-Gesetz hinaus ein, was nicht zuletzt auch in die EVG-Anforderungen zur Bundestagswahl einfluss. Beim Thema Anschlussfinanzierung lässt sich auch ein erster Erfolg vermelden: Laut Koalitionsvertrag ist nach 2022 ein Anschlussgesetz (unter anderem mit einem Fokus auf bedarfsgerechten Ganztagsangeboten) zur weiteren Finanzierung vorgesehen. Die EVG wird hier natürlich sehr genau hinschauen.

Paritätsgesetz – Endlich echte Teilhabe

Mehr als die Hälfte der Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland ist weiblich. Dennoch wird der allgemeine Gleichheitssatz (Artikel 3 Grundgesetz) immer noch nicht in allen Bereichen gelebt, insbesondere nicht in der Politik. So liegt der Frauenanteil im Deutschen Bundestag nach wie vor nur bei 34,9 % und in den deutschen Landesparlamenten beträgt der Anteil aktuell (Stand Juli 2022) zwischen 43,9 % (Hamburg) und 27,3 % (Bayern), ist also weit von einer Parität entfernt. Nachdem die Landesparitätsgesetze in Brandenburg und Thüringen leider als nicht verfassungsgemäß bewertet wurden, mahnt die EVG weiterhin verfassungskonforme Lösungen an. Alles andere entspricht weder dem Gleichstellungsgebot im Grundgesetz, noch ist es gerecht oder zukunftsfähig.

Einsatz für Fahrvergünstigungen

Für die EVG sind die Fahrvergünstigungen als Sozialleistung ein hohes Gut. Gemeinsam mit dem DGB haben wir uns gegenüber der Politik erfolgreich dafür eingesetzt, dass die monatliche Freigrenze für einen steuerfreien Bezug von Sachleistungen, die seit dem Jahr 2004 unverändert bei 44 Euro lag, zum 1. Januar 2022 auf 50 Euro angehoben worden ist. Das hat positive Auswirkungen auf die Steuerfreiheit von Fahrvergünstigungs-Tickets. Da allerdings aufgrund inflationsbedingt steigender Sachbezugswerte für fahrvergünstigte Fernverkehrstickets künftig erneut eine Überschreitung der monatlichen Steuerfreigrenze drohen würde, fordert die EVG, die Freigrenze für den steuerfreien Sachbezug zu dynamisieren und in kürzeren zeitlichen Abständen, spätestens aber nach drei Jahren, an die Preisentwicklung anzupassen. Diese Forderung konnten wir auch im DGB-Steuerkonzept von 2020 verankern.

Zu Beginn der Corona-Pandemie war es mit einer Kulanzregelung gelungen, dass bereits erworbene Fahrvergünstigungs-Tickets auch nach Ablauf der Gültigkeit genutzt werden konnten. Diese Regelungen wurden im Laufe des Jahres 2020 noch zweimal verlängert. Positiv gerade für unsere älteren Kolleg:innen: Seit dem Winterfahrplan 2021/2022 können Berechtigte mit den Fahrvergünstigungs-Tickets im Fernverkehr bis zu vier Kinder im Alter von sechs bis einschließlich 14 Jahren kostenfrei mitnehmen (unabhängig vom Verwandtschaftsverhältnis) – dies war eine Forderung der EVG v. a. in Bezug auf die Mitnahme von Enkelkindern. Zudem haben Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf das volle Freifahrtkontingent (wie Vollzeitkräfte). Unsere Forderung nach einer Übersicht über die Geltung von Fahrvergünstigungen im gesamten Bundesgebiet wurde ebenfalls aufgegriffen: Seit 2019 stellt die DB eine fortlaufend aktualisierte interaktive PDF-Broschüre „Wo gilt meine Fahrvergünstigung?“ bereit.

Tipp: Die Broschüre ist auch auf der Webseite der EVG abrufbar: [LINK](#).

SPA: Ein Gremium, das nah an der beruflichen Praxis unserer Kolleg:innen agiert

Der SPA ist der Sozialpolitische Ausschuss der EVG und unser höchstes ehrenamtliches Entscheidungsorgan, wenn es um sozialpolitische Anliegen geht. Der SPA erarbeitet Beschlussempfehlungen für den Bundesvorstand und positioniert sich zu Fragen der Sozialpolitik, zu unseren betrieblichen Sozialeinrichtungen und den Sozialversicherungsträgern BAHN-BKK, Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) und Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn See (DRV KBS).

Der SPA besteht aus Kolleg:innen, die aus den Wahlkreis-konferenzen delegiert werden, aus Vertreter:innen von Bundesfrauen-, Bundessenoren- und Bundesjugendleitung sowie des beamten- und behindertenpolitischen Ausschusses. Neun Jahre lang war Hans-Jürgen Dorneau Sprecher des SPA, es waren sehr inhaltsstarke und prägende Jahre. Ein großer Verdienst von „Hansi“ ist der stabile Beitragssatz bei der BAHN BKK. Weiter fällt in seine Zeit das Erreichen der paritätischen Finanzierung in der Krankenversicherung. Im Juni 2021 ist er altersbedingt zurückgetreten, den Vorsitz hat seitdem Robert Prill inne.

Die Themen, die der SPA in den Jahren 2017 bis 2022 angegangen ist, sind vielfältig: so die Wiedereinführung des paritätischen Beitragssatzes in der gesetzlichen Krankenversicherung, die von uns geforderte Einführung einer Pflegebürgervollversicherung, die klare Kritik an zunehmenden Private-Equity-Modellen in der Pflege, die politische Begleitung der Rentenpakete und der Grundrente, die Entschärfung der Doppelverbeitragung von Betriebsrenten, die Möglichkeit der telefonischen Rentenantragsstellung in der Corona-Pandemie oder auch das erfolgreiche bei der DB etablierte Depressions-Hilfe-Projekt „peers at work“.

Und auch in der neuen Legislaturperiode gibt es für das Team mit SPA-Sprecher Robert Prill sowie seine Stellvertretenden Claudia Huppertz und Holger Conrad viel zu tun. „Für einen starken, solidarischen und zukunftsorientierten Sozialstaat“ – so ist der Leitantrag an den Gewerkschaftstag überschrieben. Der SPA fordert hierin unter anderem die Stabilisierung des Rentenniveaus und seine Anhebung auf mindestens 50 Prozent, eine gute betriebliche Altersversorgung, eine solidarische Gesundheitspolitik und die Weiterentwicklung der Pflegeversicherung zu einer Bürgervollversicherung, in die auch Selbstständige und noch zu ernennende Beamte:innen einzahlen. Ein klares Zeichen dafür, wie nah an der beruflichen Praxis unserer Kolleg:innen der SPA der EVG agiert.

Regionale Zukunftswerkstätten Sozialpolitik

Seit 2018 gibt es die EVG-Zukunftswerkstätten Sozialpolitik. Angefangen als eintägige Veranstaltung in allen sieben Regionen und nach einem Jahr Corona-Pause im Jahr 2020, findet das Erfolgsmodell ab 2022 flächendeckend zweitägig statt.

Was sind die Zukunftswerkstätten Sozialpolitik? Sie richten sich an die Ansprechpartner:innen Sozialpolitik der Betriebs- und Dienststellengruppen. An diejenigen, die diese Aufgabe neu übernommen haben und an diejenigen, die schon länger dabei sind. Gemeinsam mit unseren Versicherungssprecher:innen stärken wir mit diesem Angebot das sozialpolitische Netzwerk, tauschen Informationen aus, reden miteinander und bringen unsere Möglichkeiten auf



Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses



Gewerkschafter:innen in der BAGSO vernetzen sich.

diesem Gebiet voran. Und wir informieren unsere Kolleg:innen über aktuelle Entwicklungen u. a. in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Rente.

Auch die betrieblichen Sozialeinrichtungen bekommen ihren Platz in den Zukunftswerkstätten. Unsere Sozialpartner BAHN-BKK, DEVK, Fonds Soziale Sicherung, Sparda Banken, Stiftungsfamilie BSW & EWH, VDES, Wertguthabenfonds – und unser neuer Fonds Wohnen und Mobilität sind bei unseren Zukunftswerkstätten dabei.

Senioren in der BAGSO

Die EVG ist Mitglied der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO) – sie vertritt die Interessen der älteren Generation in Politik, Gesellschaft und Öffentlichkeit. Auch unsere Schwestergewerkschaften GEW, GdP, IGBAU und IG Metall und seit 2019 auch der DGB sind Mitglied der BAGSO. „Man kann unsere Rolle mit dem DGB vergleichen“, so die BAGSO-Vorsitzende Regina Görner vor der Bundesseniorenleitung der EVG. „Wir bündeln die Interessen und Positionen der Mitgliedsverbände und spiegeln sie in die verschiedenen gesellschaftlichen Bereiche.“

Ein wesentliches Element der Arbeit und Vernetzung in der BAGSO sind die Fachkommissionen. Sie erarbeiten die Positionen des Dachverbandes zu diversen Fachthemen. Die EVG arbeitet in vier dieser Kommissionen mit: „Aktuelle Fragen der Seniorenpolitik“, „Freiwilliges Engagement und Partizipation“, „Digitalisierung“, „Gesundheit und Pflege“. Die Vertreter:innen der DGB-Gewerkschaften in diesen

Kommissionen kommen regelmäßig zusammen, um sich zu vernetzen und den Positionen und Veröffentlichungen der BAGSO einen gewerkschaftlichen Stempel zu verleihen.

100 Jahre Frauenwahlrecht – ein langer Kampf

In Deutschland konnten Frauen erstmals am 19. Januar 1919 ihr demokratisches Wahlrecht wahrnehmen: bei der Wahl zur Nationalversammlung. Ein Jubiläum, das natürlich auch die EVG intensiv begleitet und verschiedene Meilensteine – wie die erste Rede einer Frau in einem deutschen Parlament – thematisiert hat. Seitdem hat sich einiges getan, was den Frauenanteil im Bundestag betrifft und auch Reden von Parlamentarierinnen sind zum Glück keine Ausnahmeerscheinung mehr. Es bleibt aber immer noch genug zu tun.

Auch um sich intensiver mit solchen Jubiläen zu beschäftigen, hat die Bundesfrauenleitung einen eigenen Arbeitskreis Geschichte/Frauengeschichte ins Leben gerufen.

Sozialpolitische Informationen

Seit 2018 erscheinen jährlich die „Sozialpolitischen Informationen“. In Abstimmung mit den Versichertensprecher:innen werden umfassende Informationen und Hinweise über wichtige sozialpolitische Themen zusammengestellt – immer auf dem aktuellen Stand. Unter anderem geht es um die verschiedenen Altersrenten, die Rentenberechnung und den Rentenanspruch, um die Grundrente, die betriebliche



2019 demonstrierte u. a. die EVG-Jugend Bayern für bezahlbare Mieten.

Altersvorsorge und um das Langzeitkonto. Weiterhin gibt es einen Überblick zum Arbeits- und Unfallschutz, Informationen zum Unfallversicherungsträger UVB und zur BAHN-BKK sowie zu den Neuregelungen in der Gesundheit und Pflege. Die Broschüre wird jährlich aktualisiert. Sie ist in gedruckter Form in den EVG-Geschäftsstellen erhältlich und auch online abrufbar.

Wohnen ist Menschenrecht

Als Teil des Bündnisses „Wohnen ist Menschenrecht“ hatte der Deutsche Gewerkschaftsbund mit dazu aufgerufen, am 19. September 2019 in Berlin eine Menschenkette an der Spree entlang zwischen dem Bundeskanzleramt und dem Bundesinnenministerium zu bilden. Damit sollte ein Zeichen gegenüber der Politik gegen Wohnungsnot und Mietenwahnsinn gesetzt werden. Die EVG Berlin hat sich dem Aufruf angeschlossen und Flagge gezeigt.

Wenige Tage zuvor hatte die EVG in Bayern unter dem Motto „Faire Miete statt Rendite“ gegen immer weiter steigende Mieten mobil gemacht. Rund 11.000 Menschen folgten dem Aufruf von EVG- und ver.di-Jugend und kamen zur Groß-Demonstration nach München. Lautstark wurden die zentralen Botschaften verkündet: Wohnen darf nicht arm machen! Wohnen darf kein Luxus sein! Bezahlbares Wohnen ist Menschenrecht! Auch der im März 2019 gegründeten Europäischen Bürgerinitiative „Housing for All“ haben sich DGB und EVG unterstützend angeschlossen. Die Initiative fordert die EU auf, die Rahmenbedingungen für bezahlbares Wohnen zu verbessern.

„peers at work“: Kollegiale Depressions-Beratung für Deutsche Bahn Mitarbeiter:innen

Seit 2018 gibt es ‚peers at work‘ bei der Deutschen Bahn. Ein Projekt, das an Depression erkrankte Kolleg:innen unterstützt. Gestartet als Pilotprojekt, steht ‚peers at work‘ seit Anfang 2022 auf eigenen Füßen. Als feste Regelleistung der Stiftungsfamilie wird das Programm konzernweit und geschäftsfeldübergreifend ausgerollt. Zuvor wurde es vier Jahre von der EVG im Rahmen des Fonds soziale Sicherung gefördert und von der Stiftungsfamilie sowie der Stiftung Deutsche Depressionshilfe erstmalig in einem deutschen Unternehmen umgesetzt.

Eine Vielzahl von Kolleg:innen wurde bereits als kollegiale Depressionsbegleiter:innen ausgebildet. In der Pilotphase wurde ‚peers at work‘ erfolgreich in Berlin, Frankfurt am Main, Mainz und Erfurt angeboten, inzwischen wurde das Angebot auf zwölf unterschiedliche Geschäftsfelder erweitert. Mittel- und langfristig ist das Ziel, jedem/r Mitarbeiter:in ein Unterstützungs- und Hilfsangebot zu machen. Peers sind nicht nur Kolleg:innen, sie sind selbst Betroffene Beschäftigte der DB AG, die an Depressionen erkrankt sind und/oder waren. Sie wissen, wie man sich mit dieser Erkrankung fühlt, bringen eigene Erfahrungen mit und werden durch Expert:innen der Stiftungsfamilie geschult und begleitet. Sie stehen betroffenen Kolleg:innen für ein erstes Gespräch und den Austausch zur Seite – vertraulich und außerhalb des Betriebs. Kollegiale Depressionsbegleiter:innen kennen das Arbeitsumfeld, können unterstützen und helfen auf Augenhöhe weiter. Sie arbeiten ehrenamtlich und unterliegen der Schweigepflicht.

Depressionen zu thematisieren ist wichtig, es ist die häufigste psychische Erkrankung. Jede:r Fünfte in Deutschland ist statistisch gesehen ein Mal im Leben von einer Depression betroffen. Auch zahlreiche Beschäftigte erkranken im Laufe ihres Berufslebens daran. Gleichzeitig ist Depression eine Krankheit, bei der Angst, Schamgefühle und krankheitsbedingte Faktoren, wie zum Beispiel ein verminderter Antrieb, Betroffene bremsen, sich Hilfe zu suchen. Vielen Erkrankten bleibt daher eine Behandlung verwehrt oder diese beginnt zu spät.

‚peers at work‘ schafft ein niedrigschwelliges Hilfsangebot für Betroffene direkt im Arbeitsalltag und sensibilisiert für das Thema Depression. Es zeigt einen Weg auf, der kollegial und einfach Hilfe bietet und Beschäftigte bei ihrem individuellen Weg aus der Erkrankung unterstützten kann. Dieses Konzept hat sich bewährt. Die EVG begrüßt daher, dass es nun als Regelleistung für alle Kolleg:innen etabliert wird.

Nähere Informationen zu ‚peers at work‘ findest du [hier](#).



CREW

MACH NEU!

EVG
JUGEND

Für junge Menschen und ihre Zukunft

Meilensteine

NaWuTV

Mit dem Nachwuchskräfte-Tarifvertrag (NawuTV) hat die EVG die Ausbildungs- und Studienbedingungen von jungen Menschen im DB-Konzern maßgeblich verbessert und ihn seit seiner Gründung 2009 Stück für Stück erweitert.

Nachwuchskräfte haben mindestens 28 Tage Urlaub und eine Übernahmegarantie. Sie erhalten unter anderem tätigkeits- und zeitbezogene Zulagen und können verschiedene Zuschüsse beim Fonds soziale Sicherung und Fonds Wohnen und Mobilität beantragen.

2018 konnten wir den NachwuchskräfteTV noch einmal entscheidend weiterentwickeln. Die Ausbildungs- und Studienvergütungen stiegen zum 01.07.2019 um 60 Euro, zum 01.01.2020 um weitere 40 Euro. Einen Anspruch auf Mindesturlaub in Höhe von mindestens 28 Urlaubstagen für alle Auszubildenden und Dual Studierenden, sowie die Erhöhung des Mietkostenzuschusses ab dem 01.03.2019 konnten ebenfalls durchgesetzt werden. Weitere Aspekte waren die Berücksichtigung von Auszubildenden und Dual Studierenden bei der Wegezeitentschädigung in Höhe von 3 Euro pro Stunde, die Erhöhung der bAV Prämie auf insgesamt 1.500 Euro sowie der Anspruch auf IHK-zertifizierte Zusatzqualifikationen während der Berufsausbildung.

Auch in Zukunft wollen wir das Bestmögliche für unsere Mitglieder herausholen. Die EVG-Jugend ist deshalb Teil im Tarifausschuss und in den Tarifkommissionen vertreten und gestaltet die Forderungsfindung für die Tarifrunden maßgeblich mit. Bereits jetzt ist klar, dass das Thema Anerkennung der Betriebszugehörigkeit in der Ausbildung eine große Rolle spielen wird.

Die neue Jugendrichtlinie

Die EVG-Richtlinie „Gewerkschaftliche Jugendarbeit“ war nicht mehr zeitgemäß. Amtszeiten von bis zu fünf Jahren sind gerade für junge Menschen deutlich zu lang. In dieser Lebensphase verändern sich Interessen und Lebensschwerpunkte permanent. Aus diesem Grund haben wir im Jugendbereich eine hohe Fluktuation.

Daher haben wir die Mandatsdauer der Orts- und Landesebene an die Bundesebene angepasst und die politische Arbeit aus der Ortsebene heraus auf die Landesebene geschoben.

Durch die Streichung der „Wahlkreiskonferenzen Jugend“ kommt es zu einer Verkleinerung der Bundesjugendleitung sowie der geschäftsführenden Bundesjugendleitung. Damit sind wir flexibler und bleiben arbeitsfähig. Durch die Einführung einer gleichberechtigten Doppelspitze auf allen Ebenen wird die Vielfalt der Mitgliedschaft abgebildet. Außerdem sollen für eine bessere Vernetzung zu Student:innen Hochschulgruppen eingeführt werden können. Die projektbezogene Mitarbeit in Arbeitsgruppen wird gestärkt.

Damit passt sich die EVG-Jugend an die Herausforderungen der Zeit an und ermöglicht es EVG-Mitgliedern unter 30 Jahren, sich einfach und problemlos einzubringen. Auf Basis der neuen Richtlinie wurde auf der Bundesjugendkonferenz im März 2022 erstmals eine Doppelspitze für die Bundesjugendleitung gewählt. Mila-Joy Alonzo und Daniel Rehn führen das Gremium in den kommenden Jahren gleichberechtigt,

Das Betriebsrat-Siegel der EVG-Jugend

Viele Betriebsratsmitglieder werden in den kommenden Jahren in den Ruhestand gehen. Es droht ein Wissensverlust mit gravierenden Auswirkungen auf die Mitbestimmung. Gemeinsam mit der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung (KJAV) hat die EVG-Jugend daher ein Güte-Siegel für die Betriebsratswahlen entwickelt. Es wird vergeben, wenn bestimmte Kriterien bei der Zusammenstellung der Listen erfüllt worden sind. Das Siegel ist bei der BR-Wahl 2022 erstmals angewendet worden.

Es geht nicht darum, ältere und damit erfahrene Kolleg:innen zu verdrängen. Dort, wo Kandidat:innen ohnehin ausscheiden, soll durch das Siegel gefördert werden, dass Jüngere bei der Neubesetzung der Listenplätze berücksichtigt werden.

Die neue Jugendrichtlinie:
Alle Änderungen im Überblick

2.1	Längerer Abstand zwischen Ortsjugendkonferenz und Landesjugendkonferenz
2.1.2	Vergrößerung der Landesjugend, um politische Arbeit zu stärken
2.2.1	Stärkung der Mitgliederbindungsarbeit auf Ortsebene
3.1	Abschaffung der Wahlkreis-Konferenz Jugend
4.1	Einführung einer Landesjugendkonferenz im Jahr der ordentlichen Bundesjugendkonferenz
5.1	Verkürzung der Mandatsdauer auf Bundesebene (5 Jahre > 2,5 Jahre)
5.2.3	Verkleinerung der Bundesjugendleitung und der Geschäftsführenden Bundesjugendleitung
5.4.1	Einführung einer optionalen Doppelspitze (möglich in allen Gremien/auf allen Ebenen)
5.7	Stärkung der Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Hochschulgruppen

Entwicklung der Mitgliederzahlen
der EVG-Jugend von 2017 bis 2021

2017	19.955
2018	20.862
2019	22.030
2020	22.828
2021	25.078



Das Betriebsrat-Siegel der EVG-Jugend wird vergeben, wenn bestimmte Kriterien bei der Zusammenstellung der Listen erfüllt worden sind und ist bei der BR-Wahl 2022 erstmals verwendet worden.

Durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz sind nun auch Jugendliche ab 16 Jahren aktiv zur Betriebsratswahl berechtigt. Die Bundesjugendleitung hofft, durch die Einführung der Siegel junge Kollegen:innen für Betriebsrats-

arbeit zu ermutigen. Ergänzt werden soll das Siegel durch gezielte Maßnahmen zum Wissenstransfer (z. B. Mentoringprogramme).

Weitere Themen

Die EVG-Jugend ist die Stimme aller EVG-Mitglieder unter 30. Sie versteht sich als eigenständige, demokratische und politische Jugend in der EVG. Sie setzt sich für gute Ausbildungs-, Studien- und Praktikumsbedingungen ein und sorgt dafür, dass die Arbeitgeber ihren Pflichten gegenüber den Nachwuchskräften nachkommen.

Wir stehen für eine solidarische, gerechte und vielfältige Gesellschaft, treten für Gleichstellung in der Arbeitswelt ein und gestalten ihren Wandel aktiv mit. Wir stellen uns entschieden gegen jede Form von Diskriminierung, gleichgültig ob aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder des sozialen Status. Dieser Grundsatz spiegelt sich auch in unserer Arbeit der vergangenen fünf Jahre wider.

Mit rund 25.000 Auszubildenden, Dual Studierenden, Chance Plus teilnehmenden und Jungfacharbeiter:innen ist die EVG-Jugend breit aufgestellt, um ihren gewerkschaftlichen Aufgaben nachzukommen. Die ständige Verbesserung steht bei uns an erster Stelle.

Wir setzen uns auch politisch sowie gesellschaftlich ein und sind eingebettet in ein starkes Netzwerk. Durch den engen Kontakt zu Parteien nehmen wir aktiv Einfluss auf das politische Geschehen. Gemeinsam mit dem DGB, europäischen Gewerkschaften sowie den Gesamt- und Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretungen machen wir uns für die Interessen unserer Mitglieder stark.

Dafür setzt sich die EVG-Jugend unter anderem politisch ein:

- Förderung einer ökologisch nachhaltigen und sozial gerechten Verkehrswende
- Ausbau der Infrastruktur des ÖPNV/SPNV unter Berücksichtigung der Bedarfe der ländlichen Bevölkerung



Sommer, Sonne, Netzwerken: das
EVG-Bundesjugendtreffen 2019

- Verlagerung des Güterverkehrs auf die Schiene und Ausbau der notwendigen Infrastruktur
- Erhalt und Weiterentwicklung des integrierten DB-Konzerns
- Förderung der beruflichen Erstausbildung
- Erhöhung der Ausbildungsplätze im Verkehrssektor
- Verankerung von Ausbildungsquoten und Qualifizierungsmaßnahmen in Ausschreibungsverfahren
- Diskriminierung verhindern: In allen Dimensionen der Beschäftigung – vom Einstellungsverfahren, über die Löhne bis hin zu Aufstiegschancen im Beruf

Der EVG-Jugend ist es wichtig, in Betriebsräten, Aufsichtsräten und Arbeitsgruppen vertreten zu sein. Leider wird die Jugend zu oft nicht berücksichtigt. Wir wollen und müssen daran etwas ändern, um den Wissenstransfer im anstehenden Generationenwechsel sicherzustellen.

Tarifpolitik

In zahlreichen Unternehmen im gesamten EVG-Organisationsgebiet hat sich seit 2018 für die Nachwuchskräfte tariflich viel getan.

Im Bereich des SPNV konnten wir vermehrt umfangreiche Tarifverträge für Nachwuchskräfte abschließen, u.a. bei den Unternehmen der Transdev Gruppe, bei der eurobahn (ehemals KEOLIS) sowie Abellio. Dort gelten seit 2019 bzw. 2020 Nachwuchskräfte-Tarifverträge, die dem Nachwuchskräfte-Tarifvertrag der DB AG gleichen. Auch wurden die DB Regio Busgesellschaften in den NachwuchskräfteTV Bus aufgenommen, welcher analog zum NachwuchskräfteTV der DB AG ist.

Bei den Verhandlungen zum „Bündnis für unsere Bahn“ 2020/2021 konnten die Nachwuchskräfte bei der DB AG und den DB Regio Busgesellschaften in den Geltungsbereich des Wo-Mo-Fonds für Wohnen und Mobilität mit einbezogen werden. Ebenso erhielten die Nachwuchskräfte zum 01.01.2022 eine Erhöhung der Ausbildungs- und Studienvergütung um 1,5 %. Auch unsere Nachwuchskräfte im Busbereich konnten von unseren Tarifverträgen profitieren. Ihre Ausbildungs- und Studienvergütungen stiegen zum 01.01.2021 um 30 Euro, als auch zum 01.01.2022 um weitere 1,5 %. Außerdem konnten wir durch den Bündnisabschluss 2020 die Rekrutierungs- und Qualifizierungsoffensive weiter vorantreiben, darunter die Einstellung von min. 4.400 Auszubildenden bei den DB-Konzern vereinbaren.

„Nicht vergessen, nie vergeben“ – Einsatz gegen Rechts.

Eine Herzensangelegenheit ist uns das Engagement gegen Rechts sowie das Erinnern an die Gräueltaten des Nationalsozialismus. Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass im Bahnkonzern Gedenkstättenfahrten durchgeführt werden. Mit eigenen Seminaren leisten wir unseren Beitrag zur gesellschaftlichen Aufarbeitung des Nationalsozialismus. Dafür machen wir uns auch in Zukunft stark.

„Gib deine Linke gegen Rechts“

Ein öffentlichkeitswirksames Signal hierzu war die Aktion „Gib Deine Linke gegen Rechts!“. Mit ihr waren junge Gewerkschaftsmitglieder an mehreren Bahnhöfen bundesweit vertreten. Das Ziel: gemeinsam mit Reisenden sowie allen Interessierten für Toleranz und eine bunte, weltoffene Gesellschaft einzutreten. Hierzu wurden große Banner mit den bunten Händen von Teilnehmer:innen bedruckt.

„Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt“

In diesem Jahr ging der Wettbewerb „Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt“ bereits in die 22. Runde. Seit dem Jahr 2000 haben über 13.000 Auszubildende der Deutschen Bahn insgesamt rund 1.500 Projekte verwirklicht und in ganz Deutschland Zeichen für ein respektvolles und tolerantes Miteinander gesetzt.

Das Projekt „Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt“ steht unter der Schirmherrschaft von EVG und DB AG. Ein EVG-Vertreter, zumeist das zuständige GV-Mitglied, übergibt als ständiger Gast bei der Abschlussveranstaltung traditionell den Publikumspreis. Auf unseren Druck hin wurde der sogenannte Qualitätscheck eingeführt. Wir achten darauf, dass die eingereichten Projekte den Vorgaben entsprechen.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen

Unsere Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) sind die starke Stimme der Nachwuchskräfte in den Betrieben. Sie kümmern sich darum, dass Ausbildung und Duales Studium gut laufen und sich die Bedingungen stetig verbessern.

Die JAVs der EVG-Jugend setzen sich für gute und moderne Ausbildung ein und sorgen für sichere Perspektiven. Um das auch in Zukunft zu erreichen, brauchen wir gute Ergebnisse bei den kommenden JAV-Wahlen, eine deutlich höhere Wahlbeteiligung, aber vor allem gute Inhalte. Deshalb hat die EVG-Jugend 2020 mit dem JAV-Arbeitsprogramm 2020 konkrete Maßnahmen beschlossen, die wir Stück für Stück angehen. Der aktuelle Stand (März 2022) ist in der nachfolgenden Tabelle zu finden.

Arbeitsprogramm	Aktueller Stand
<p>Konzernbetriebsvereinbarung Nachwuchskräfte/Wertschöpfender Einsatz</p> <p>In der KBV Nachwuchskräfte sind viele Themen, die im Nachwuchskräfte-Tarifvertrag der EVG geregelt sind, noch mal spezifischer abgestimmt, z. B. auch der Einsatz und die Betreuung von Azubis im Betrieb.</p>	<p>Durch die tarifliche Einführung von Azubifachvermittler:innen (AFV) haben wir es geschafft, die Ausbildung innerbetrieblich zu verbessern. Die Bereitschaft, eine:n Auszubildende:n während einer Schicht mitzunehmen, ist seit Einführung der Fachvermittlerprämie deutlich gestiegen. Ein Erfolg.</p>
<p>Betreuungskonzept 3.0: Wir brauchen vernünftige Betreuungsrelationen in der Ausbildung</p> <p>In den Verhandlungen zu einem nachhaltigen Betreuungskonzept müssen Betreuungsschlüssel verbessert und individuell auf die Bedingungen im Betrieb angepasst werden.</p>	<p>Wir konnten erreichen, dass das Betreuungsverhältnis für Nachwuchskräfte-Gesamtkoordinator:innen (NGK) von 70:1 auf 60:1 geändert wird. Auch bei den Azubifachkoordinator:innen (AFK) konnte eine Betreuungsquote von 60:1 erreicht werden. Das ist eine spürbare Verbesserung.</p>
<p>Die 3-jährige Berufsausbildung muss bleiben!</p> <p>Als EVG-Jugend setzen wir uns aktiv für eine 3-jährige Berufsausbildung ein.</p>	<p>Um die Qualität der Berufsausbildung zu fördern, setzt sich die EVG-Jugend aktiv für den Verbleib der 3-jährigen Berufsausbildung ein und arbeitete am EVG-Grundsatzpapier „Berufliche Bildung“ mit.</p>
<p>Attraktivität der Berufsausbildung</p> <p>Die Berufsausbildung ist durch keine Schmalspur- oder Funktionsausbildung zu ersetzen. Wir wollen, dass die Berufsausbildung attraktiver gemacht wird, zum Beispiel, indem man in neue Lern- und Lehrmethoden sowie in die Digitalisierung der Berufsausbildung investiert. Das gilt auch für die Berufsbilder „Eisenbahner:in im Betriebsdienst (EiB)“ und Kauffrau/-mann für Verkehrsservice (KfV).</p>	<p>Die EVG-Jugend hat sich in das Neuordnungsverfahren der Berufe Eisenbahner:in im Betriebsdienst (EiB) und Kauffrau/Kaufmann für Verkehrsservice (KfV) eingebracht und ist aktiv an der Umsetzung des Verfahrens beteiligt.</p>



Aktionen gegen Rechtsextremismus machen Spaß: so wie „Gib deine Linke gegen Rechts“.



Arbeitsprogramm	Aktueller Stand
<p>Nachwuchskräfte-Tarifvertrag EVG (NawuTV)</p> <p>Mit dem NawuTV EVG haben Auszubildende und Dual Studierende bei der Bahn einen eigenen Tarifvertrag, der stetig weiterentwickelt wird. Wir werden ihn auch in Zukunft aktiv mitgestalten.</p>	<p>Der Nachwuchskräfte-Tarifvertrag wurde im Laufe der letzten Abschlüsse deutlich verbessert. Außerdem ist der Wo-Mo-Fonds dazu gekommen, die Leistungen des Fonds soziale Sicherung wurden erweitert und es wurde eine Corona-Prämie gezahlt. Das Einkommen ist zudem spürbar gestiegen.</p>
<p>Das Projekt „Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt (BAGHuG)“</p> <p>„Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt“ – so lautet der Name eines Projekts, das die EVG zusammen mit der DB AG vor über 20 Jahren ins Leben gerufen hat. Aber es entfernt sich immer weiter von seinen Wurzeln. Wir setzen uns dafür ein, dass der Wettbewerb sich vor allem mit der Thematik Hass und Gewalt auseinandersetzt, statt ausschließlich das Image der Deutschen Bahn zu verbessern.</p>	<p>Durch die Einführung eines Qualitätschecks haben wir es geschafft, dass das Projekt „Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt“ wieder mehr Bezug zur Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) für Gleichbehandlung und zum Schutz vor Diskriminierung hat. Die Projekte sind wieder auf der richtigen Spur und haben Bezug auf die wichtigen Themen, anstatt nur das Image aufzubessern. Bundesjugendsekretär und KJAV achten genau darauf, dass die Grundsätze eingehalten werden.</p>
<p>Aufklärungsarbeit/Gedenkstättenfahrten:</p> <p>Die DB AG hat eine gesellschaftspolitische Verantwortung!</p> <p>Die KJAV und EVG-Jugend machen sich dafür stark, dass der Arbeitgeber seiner gesellschaftspolitischen Verantwortung nachkommt und sich für die Aufarbeitung und für die Erinnerung an die Gräueltaten der NS-Zeit einsetzt.</p>	<p>Allein 2022 werden vier zentrale Fahrten angeboten. Es wurde ein Zweijahresvertrag mit der EVA-Akademie abgeschlossen. Dies ist ein toller Erfolg. Auf den zentralen Begrüßungsveranstaltungen zum Start des neuen Ausbildungsjahres wird erstmals aktiv Werbung seitens des Arbeitgebers gemacht. Grundsätzlich muss die DB AG aber noch mehr in die Pflicht genommen werden.</p>



Typisch EVG-Jugend: Sie sagen, was sie denken und was sie wollen.

Dafür kämpft die EVG-Jugend in Ausbildung und Studium

Als EVG-Jugend ist es uns wichtig, die berufliche Erstausbildung zu stärken. Mit dem EVG-Grundsatzpapier „Berufliche Bildung“ setzen wir uns für eine nachhaltige, moderne berufliche Bildung ein.

Für die EVG genießt die berufliche Erstausbildung einen hohen Stellenwert. Geht es doch darum, jungen Menschen mit einer soliden Ausbildung eine Perspektive zu geben und ihnen vielfältige persönliche, wie berufliche Entwicklungswege zu eröffnen. Auch die Unternehmen profitieren: Die duale Berufsausbildung ist die tragende Säule der Fachkräftegewinnung und daher eine wichtige Voraussetzung, sich zukunftsfähig aufzustellen.

Für die EVG steht fest: Die berufliche Ausbildung mit einem Kammerzertifikat legt den Grundstein für ein auskömmliches und erfolgreiches Erwerbsleben. Es muss im Sinne aller Beteiligten sein, durch eine solide Ausbildung die eigenverantwortliche Tätigkeit auf breitem Gebiet im späteren Beruf zu ermöglichen.

Wir fordern deshalb eine qualitativ hochwertige Ausbildung im bewährten dualen System, die sich an den nachfolgenden Forderungen orientiert:

- umfassende Handlungskompetenz vermitteln
- Duale Ausbildung vor Funktionsausbildung
- Mindestausbildungsdauer von drei Jahren
- qualifiziertes Ausbildungspersonal
- enge Kooperation aller Lernorte
- Übernahmegarantie nach der Ausbildung im erlernten Beruf
- starkes Augenmerk auf Digitalisierung
- besondere Förderung für benachteiligte Bewerber:innen
- gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für alle Menschen
- einheitliche Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Prüfungsstandards
- Fort- und Weiterbildung, Umschulung ermöglichen

Die EVG-Jugend und ihr politisches Engagement

Uns ist es wichtig, unsere politischen Ansichten und Meinungen öffentlich zu vertreten und an der richtigen Stelle zu positionieren. Aus diesem Grund steht die EVG-Jugend im engen Kontakt zu der Grünen Jugend, den Jusos und dem Bundesjugendausschuss des DGB.

Als Teile der Grünen und der FDP forderten, die Bahn möge zerschlagen werden, konnten wir uns direkt mit der Grünen Jugend und den Jusos austauschen um deutlich zu machen, warum eine Bahn aus einer Hand in unseren Augen essen-



tiell ist. Bei der DGB-Bundesjugendkonferenz 2021 konnten wir mit Mehrheit bahnspezifische Anträge verabschieden und so uns auch dort für den integrierten Konzern stark machen.

EVG-Jugend als Teil der grünen Bewegung

Die EVG-Jugend engagiert sich aktiv für den Klimaschutz und strebt eine ökologisch nachhaltige Verkehrswende an, die auch die Perspektive der Beschäftigten berücksichtigt. Wir stehen in engem Austausch mit anderen Organisationen wie Fridays for Future oder der Grünen Jugend. Diese Zusammenarbeit wollen wir in Zukunft noch ausbauen.

Für die EVG-Jugend ist klar: Wir brauchen die Verkehrswende für effektiven Klimaschutz. Die Schiene muss politisch endlich Vorrang vor der Straße bekommen. Deshalb fordern wir mehr Investitionen in die Schiene sowie in klima- und umweltfreundliche Mobilität.

Die EVG-Jugend innerhalb des DGB

Die EVG-Jugend engagiert sich innerhalb des DGB auf zahlreichen Ebenen.

Vom 12. bis 14.11. 2021 fand die 21. Bundesjugendkonferenz des DGB statt, auf der wir mit fünf Delegierten vertreten waren. Dort wurden über 180 Anträge beschlossen. Die wichtigsten Themen:

- Ausbildung 4.0
- gute Arbeits- und Lebensbedingungen
- gute Bildung
- die sozialökologische Transformation
- Gewerkschaftsjugend 2030
- Feminismus
- Eine bunte und starke antifaschistische Demokratie und Gesellschaft

Wir konnten auf der Konferenz auch unsere bahnspezifischen Themen platzieren. So ging es unter anderem auch um den integrierten Konzern und eine solidarische Umlagefinanzierung des SPNV/ÖPNV. Obwohl in der Sache viele der Delegierten im Sinne der EVG argumentierten, fand dieser Antrag leider noch keine Mehrheit in der DGB-Jugendfamilie. Wir werden hier aber nicht nachlassen.

Weitere Gremienarbeit der Jugend

Die EVG-Jugend ist innerhalb des DGB im Bundesjugendausschuss, dem Leitungsgremium und den Arbeitsgruppen „Ausbildung“ sowie „Israelaustausch“ vertreten. In den kommenden Jahren werden wir weiterhin versuchen, unsere Themen gezielt zu platzieren. Die Themen „gute Arbeit“, „Änderungen der Ausschreibungsverfahren“ und „Ausbildung, Digitalisierung und Rekrutierung“ werden uns auch weiterhin beschäftigen.



Feedback von den Teilnehmer:innen des Bundesjugendtreffens hilft der EVG-Bundesjugendleitung bei künftigen Entscheidungen.

Die internationale Zusammenarbeit

Die EVG-Jugend ist auf internationaler Ebene stark vernetzt. Wir pflegen einen engen Austausch sowohl mit der Europäischen Transportarbeiter Föderation (ETF) als auch mit Schwestergewerkschaften aus einzelnen Ländern.

Leider findet sich innerhalb der ETF nur wenig Platz für unsere Themen. Grundsätzlich werden dort Inhalte behandelt, die bei uns schon lange geregelt sind, beispielsweise Wochenarbeitszeit oder fehlende Ausstattung mit Arbeitskleidung. Trotz fehlender Schnittmengen liegt der Mehrwert auf der Hand. Von einem engen Austausch profitieren alle. Wir werden uns daher auch in Zukunft dafür einsetzen, in der ETF vertreten zu sein. Eine enge Zusammenarbeit pflegen wir darüber hinaus mit unseren Schwestergewerkschaften aus Österreich und der Schweiz. So führen wir unter anderem gemeinsame Gedenkstättenfahrten mit der vida aus Österreich durch.

Die EVG-Jugend beteiligt sich an den Fahrten des DGB nach Israel, um dort in den Austausch mit der Histadrut, dem Dachverband der israelischen Gewerkschaften, zu treten. Hauptthemen der Delegation sind das Leben und Arbeiten von jungen Menschen, aktuelle politische Ereignisse und die Kultur und Geschichte der beiden Länder, wozu auch die Erinnerungskultur an die Shoah gehört kennenzulernen.

Leider haben die Einschränkung der Corona-Pandemie es nicht ermöglicht, dass eine geplante Delegationsreise von jungen EVG-Mitgliedern bislang nicht stattfinden konnte.

Der EVG-Jugend ist es sehr wichtig, trotz der Corona-Pandemie mit Gewerkschaften außerhalb Deutschlands in Kontakt zu bleiben. In virtuellen Dreiländertreffen tauschen wir uns regelmäßig mit der vida und der Jugend der SEV über unterschiedliche Themen aus. Bei Veranstaltungen wie dem Bundesjugendtreffen oder der Bundesjugendkonferenz werden beiderseits Delegationen eingeladen.

Das Bundesjugendtreffen

Das Bundesjugendtreffen der EVG findet alle zwei Jahre statt und dient der Netzwerkbildung. Wir wollen Nachwuchskräfte miteinander ins Gespräch bringen und den Austausch zu jugendpolitischen Themenstellungen fördern.

Feedback von den Teilnehmer:innen des Bundesjugendtreffens hilft der EVG-Bundesjugendleitung bei künftigen Entscheidungen. Stets werden Vertreter:innen der vida und SEV-Jugend eingeladen. Auch für 2022 ist ein Bundesjugendtreffen geplant. Dieses Mal sind auch Vertreter:innen der Grünen Jugend sowie der Jusos eingeladen. Die Inhalte orientieren sich an aktuellen Jugend-Themen, die JAV-Wahlen werden eine zentrale Rolle einnehmen.

Modern ausgestattet und freundlich eingerichtet: das Gewerkschaftshaus in Èze-sur-Mer.



Die EVA Akademie und das Gewerkschaftshaus in Èze-sur-Mer

Zusammen mit der EVA Akademie setzt die EVG-Jugend auf ein umfangreiches Bildungspaket. Egal ob in der politischen, der gesellschaftspolitischen oder betrieblichen Bildung – die EVA Akademie ist die kompetente Ansprechpartnerin für alle Nachwuchskräfte und junge Beschäftigte.

Ein besonderes Bildungsangebot bietet weiterhin unser Gewerkschaftshaus in Èze-sur-Mer. Dort findet das Seminar „Wir in Europa – Europa sind wir!“ statt, das sich speziell an Nachwuchskräfte richtet. Doch auch darüber hinaus ist die Bildungsstätte ein guter Anlaufpunkt für Seminare und Urlaub. Künftig wollen wir erreichen, dass jede Nachwuchskraft einmal in den Genuss kommt, an einer Fahrt nach Èze-sur-Mer teilnehmen zu können.



Seminare mit Ausblick: Unser Gewerkschaftshaus in Èze-sur-Mer bietet mehr als Weiterbildung.



DB Deutsche Bahn AG @DB_Presse

Durch den #Warnstreik der #EVG ist es nicht mehr möglich, den #Fernverkehr aufrechtzuerhalten. Der Fernverkehr der Deutschen Bahn wird bundesweit eingestellt. #streik

620 vorm. · 10. Dez. 2018

284 Antworten Teilen

[79 Antworten lesen](#)

Für starke Gewerkschaften

Meilensteine

Tarifkonflikt 2018 bei der DB AG: Lärm, Licht und ein legendärer Warnstreik

Typisch für die Tarifrunde 2018 bei der Deutschen Bahn war die Einbeziehung unserer Mitglieder – nicht nur bei der Forderungsfindung, sondern auch während der Verhandlungen. So riefen wir vor der dritten Verhandlung zu einer „Aktion Lärm“ auf. Nicht nur vor dem Berliner Hotel, in dem die Verhandlungen stattfanden, wurde es laut. EVG-Mitglieder in Betrieben in ganz Deutschland machten auf unterschiedlichste Weise „Lärm“ und verliehen so unseren Forderungen Nachdruck – in Bild und Ton dokumentiert auf der Website der EVG.

Vor der vierten Verhandlung folgte dann die „Aktion Licht“. Mit verschiedenen „Lichtaktionen“ untermauerten die Kolleg:innen die Forderungen der EVG. Unterschiedliche Illuminationen von (DB-) Gebäuden oder Lichtinstallationen: Der Fantasie waren keine Grenzen gesetzt und die EVG-Mitglieder taten in der dunklen Jahreszeit alles dafür, dass dem Arbeitgeber ein Licht aufgeht.

Leider geschah genau das nicht. Bei der 4. Verhandlung Anfang Dezember in Hannover zeigte der Arbeitgeber keine Bewegung bei unseren Kernforderungen. Die EVG brach die Verhandlung ohne Ergebnis ab und rief ihre Mitglieder für den 10. Dezember zu einem Warnstreik auf. Und der hatte es in sich. Bundesweit legten unsere Mitglieder in den frühen Morgenstunden ihre Arbeit nieder und versammelten sich in und vor den Bahnhöfen zu Kundgebungen. Von Anfang an hatte der Warnstreik massive Auswirkungen auf den Zugverkehr in ganz Deutschland – so massive, dass die Deutsche Bahn nach rund 90 Minuten über twitter mitteilte, dass sie sich gezwungen sehe, den Fernverkehr bundesweit einzustellen. Und auch im Regional- und im Güterverkehr sowie in den Reisezentren und Werkstätten ging nichts mehr an diesem Dezembertag.

Das wirkte. Am 15. Dezember konnten wir die Tarifverhandlungen erfolgreich abschließen: mit einem Plus von 6,1 % und einem zweiten EVG-Wahlmodell sowie weiteren 35 umgesetzten Forderungen.

Hier ist der Streikmorgen im Live-Ticker nachlesbar:
[Live-Ticker zur Tarifrunde 2018 – EVG \(evg-online.org\)](#)

Magische Wochen in Ostwestfalen: Der Arbeitskampf bei Keolis

Dass wir nicht nur bei der Deutschen Bahn aktions- und durchsetzungsfähig sind, haben wir im Herbst und Winter 2019/20 bei Keolis/eurobahn gezeigt. Unsere Mitglieder bei dem Unternehmen forderten den Abschluss eines eigenen Tarifvertrags. Mit dem Tarifvertrag einer anderen Organisation, der unterschiedliche Entgelterhöhungen für verschiedene Berufsgruppen vorsah, konnten und wollten sie sich nicht abfinden. Der Tarifkonflikt dauerte nahezu ein Jahr, von Februar 2019 bis Januar 2020. Seine Meilensteine waren zwei Warnstreiks, eine Demonstration vor der Zentrale des Mutterkonzerns in Paris – und schließlich ein unbefristeter Streik, der nach über sechs Wochen zum Erfolg führte.

Nachdem der Arbeitgeber keinerlei Bereitschaft zeigte, auf die Forderungen der Kolleg:innen einzugehen, rief die EVG Anfang Dezember 2019 zur Urabstimmung. Das Ergebnis, 94 % Zustimmung zu einem unbefristeten Streik, war eindeutig. Am Abend des 8. Dezember gingen in der Werkstatt in Hamm-Heeßen buchstäblich und im übertragenen Sinne die Lichter aus. Da der Schwerpunkt des Arbeitskampfes nicht im Fahrbetrieb, sondern in der Werkstatt lag, nahm die Geschäftsführung das Signal zunächst nicht ernst. Nach und nach wurde allerdings deutlich, was es bedeutet, wenn Züge nicht gewartet werden. Es standen immer weniger Fahrzeuge zur Verfügung, kilometerlang stauten sich die nicht einsatzfähigen Züge. Die Eurobahn hatte zunehmend Schwierigkeiten, den Betrieb aufrecht zu halten.

Eine Kundgebung vor der deutschen Keolis-Zentrale in Düsseldorf untermauerte die Entschlossenheit unserer Kolleg:innen. Beispiellos war die Welle der Solidarität innerhalb der EVG mit den Streikenden bei Keolis. Zahlreiche Solidaritätsbekundungen, per Brief, per Mail, per Videobotschaft, erreichten die EVG-Betriebsgruppe, ebenso Geldspenden und Pakete mit „Nervennahrung“. „Unterstützung gibt es außerdem von zahlreichen Seniorengruppen, Orts- und Landesverbänden der EVG, dem DGB und anderen Gewerkschaften, auch international“, schrieben wir auf unserer Website. „Die EVG-Familie rückt in diesen Tagen ganz eng zusammen.“ Der Streik war am Ende erfolgreich: am 24. Januar stimmten 97 % unserer Mitglieder in der zweiten Urabstimmung dem eigenständigen EVG-Tarifabschluss zu.



Kundgebung in Düsseldorf während des Keolis-Tarifkonfliktes.

Prozess Junge Alte

Beim Übergang vom aktiven Berufsleben in die Rente und in den Ruhestand verlassen viele Kolleg:innen die Gewerkschaft. Doch tausende Beschäftigte der Bahnen, die in den Ruhestand gehen – das ist ein Mitgliederpotenzial, das es zu halten gilt. Auch, um Kolleg:innen für ein ehrenamtliches Engagement in der EVG zu gewinnen. Anfang 2018 haben wir den Prozess „Junge Alte“ gestartet. Und inzwischen sind deutliche Erfolge erkennbar – die Mitgliederzahlen im Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand haben sich stabilisiert! Das Thema ist in der Organisation angekommen.

Mit dem Konzept „Junge Alte“ wurde eine Betreuungslücke geschlossen. Denn viele Betriebsgruppen fühlen sich für Kolleg:innen, die absehbar keine aktiven Mitglieder mehr im Betrieb sind, nicht mehr so recht zuständig. Die Seniorengruppen dagegen können sich noch nicht aktiv um diese Mitglieder kümmern. Deshalb ist das Ziel, EVG-Mitglieder, die auf Rente/Ruhestand zugehen, frühzeitig anzusprechen und sie auf die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft auch in der dritten Lebensphase hinzuweisen und darüber zu informieren, warum eine Mitgliedschaft für Rentner:innen und Pensionär:innen in der EVG richtig und wichtig ist.

EVG-Mitglieder bekommen zu Beginn des Jahres, in dem sie ihren 63. Geburtstag feiern, Post mit speziellen Informationen und einem Gutschein für eine „Senioren-Mappe“ mit

Materialien für den 3. Lebensabschnitt. So wird der Kontakt zwischen den betreffenden Kolleg:innen und den Seniorengruppen hergestellt, die künftig für sie zuständig sind. Jedes EVG-Mitglied kann sich hier engagieren.

Ergänzt wird dies durch Tagesveranstaltungen vor Ort sowohl für Tarifkräfte als auch für Beamtinnen und Beamte ab dem 60. Lebensjahr. Die Tarifkräfte werden über die unterschiedlichen Rentenmöglichkeiten und die Besondere Teilzeit im Alter informiert; die Beamte:innen über die gesetzlichen Bestimmungen des Beamtenversorgungsrecht. Die lebhafteste Seniorenarbeit vor Ort ist eines der wichtigsten Argumente, warum man auch in der dritten Lebensphase Mitglied in der EVG bleiben sollte. Als Teil einer starken Interessenvertretung für und mit allen Generationen haben wir Einfluss auf die politischen Entscheidungen jeder Bundesregierung. Und eine erfolgreiche Tarifpolitik beeinflusst auch die Höhe der Renten und Versorgung.

„Vom Eintritt in das Berufsleben bis zum Austritt aus dem Leben sollte jede und jeder Beschäftigte Mitglied in der Gewerkschaft sein.“

Annegret Pawlitz, Vorsitzende der Bundesseniorenleitung



Keolis: Überwältigende Solidarität während des Streiks von der ganzen EVG.



Weitere Themen

Werkzeuge & Instrumente für die aktive Gewerkschaftsarbeit vor Ort

Die Unterstützung der aktiven Gewerkschafter:innen vor Ort in den Betrieben und Dienststellen ist auch in den vergangenen Jahren ein zentraler Baustein für unsere Arbeit gewesen. Mit neuen Ideen konnten wir hier wichtige Ziele erreichen, um uns in der Betreuung und Neuerung unserer Mitglieder noch besser aufzustellen und die Entwicklung der EVG zu mehr Mobilisierungs- und Durchsetzungsvermögen vorantreiben.

Schulungsmaßnahmen

Grundlagenschulung Organizing für Gewerkschaftssekretär:innen

Im Organizing werden eine Vielzahl von verschiedenen Ansätzen und Methoden gebündelt. Ziel ist es, die Beschäftigten in den Betrieben stärker und nachhaltiger in die Gewerkschaftsarbeit einzubinden. Themen der Kolleg:innen zu Themen der Gewerkschaft zu machen, ist dabei ein zentraler Punkt.

Gemeinsam werden die Durchsetzungsstärke und die eigene Aktionsfähigkeit erhöht, um betriebliche Konflikte auf-

zugreifen. Die einzelnen Werkzeuge und Instrumente sind dabei flexibel einsetzbar und werden gemeinsam mit den betrieblichen Akteuren erlernt, angepasst und eingesetzt.

Alle Gewerkschaftssekretär:innen, die mit der Mitgliederbetreuung in den Betrieben und Dienststellen betraut sind, wurden in den Organizingmethoden umfangreich geschult. Gleichzeitig werden zentrale Bausteine regional und zentral für ehrenamtliche Kolleg:innen in Form von Seminaren und Workshops vermittelt.

Onlineschulungen für ehrenamtlich Aktive

Insbesondere in der Vorbereitung der Organwahlen setzen wir verstärkt auf digitale Angebote für ehrenamtlich Aktive und die, die es werden möchten. Ziel ist es, unsere Instrumente für alle interessierten Gewerkschaftsmitglieder nutzbar zu machen.

In der Startphase konzentrierten wir uns auf die Themen Betriebslandkarte und Ansprachetraining. Seit diesem Jahr werden die Angebote zentral ausgebaut. Dabei stehen drei Punkte im Fokus: Aktive finden, Betriebslupe und Ansprachetraining.



Mit vielfältigen Broschüren und speziellen Instrumenten ...

„Es war super interessant und ihr habt uns gute Ideen an die Hand gegeben. Ich kann den Workshop nur weiterempfehlen!“

Nicole Groos

„Moin, danke für die Unterlagen. Es war gestern eine tolle Veranstaltung, macht weiter so.“

Uwe Birkelbach

Broschüren

Ein wichtiger Baustein für die Unterstützung der ehrenamtlich aktiven Mitglieder vor Ort sind Broschüren mit praktischen Tipps und Hilfestellungen. In den vergangenen Jahren wurden diese grundlegend überarbeitet bzw. neu erstellt.

Aktive Gewerkschaft

Diese Neuauflage ist der Einstieg in die kampagnen- und aktionsorientierte Gewerkschaftsarbeit. Sie unterstützt bei euren täglichen kleinen und großen betrieblichen Auseinandersetzungen.

Gewerkschaftsarbeit macht Spaß

Alles beginnt mit der bewussten Entscheidung für unsere Gewerkschaft. Jede Beteiligung, jede Aktivität ist wichtig – die Organisation einer Feier, die Mitwirkung beim Verteilen von Flugblättern, die Teilnahme an Kundgebungen und Warnstreiks oder die aktive Arbeit in gewerkschaftlichen Gremien. Miteinander wollen wir unsere Gewerkschaft weiter stärken. Durch Aktionen und das Ermöglichen von aktiver Beteiligung gewinnen wir neue Mitglieder für unsere Gewerkschaft. Wir machen Gewerkschaftsarbeit vor Ort erlebbar.

Rollenbuch Ehrenamt

Viele Bereiche des öffentlichen und sozialen Lebens würden heute nicht existieren, wenn sie nicht aktiv von vielen Menschen, berufstätig oder im Ruhestand, gestaltet werden. Sie investieren Zeit neben Familie, Job oder anderen Verpflichtungen. Gewerkschaften leben im Besonderen von ihren Mitgliedern. Die EVG bekommt ihre ganze Kraft und Legitimation durch ihre Mitglieder. Gemeinschaft macht uns aus – das Ehrenamt macht uns stark. Am deutlichsten wird das sicherlich in Tarifaueinandersetzungen. Aber auch bei anderen Themen sind es unsere Kolleg:innen, die sich aktiv für unsere Belange einsetzen: vor Ort, in den Betrieben und Dienststellen, im Bundesland und auch auf Bundesebene.

Die Broschüre wurde maßgeblich von ehrenamtlichen Kolleg:innen erarbeitet. Sie gibt eine Übersicht über Möglichkeiten des gewerkschaftlichen Engagements und Anlaufstellen. Wir möchten mit ihr vor allem Lust aufs Mitmachen verbreiten.

EVG-Betriebslupe



Betriebslupe

→ Allgemeines/Betriebsdaten

Daten der Gewerkschaft

Betrieb/ Dienstleistungsbereich: Gewerkschaftsbezirk/Ort

Betriebsnummer: Geschäftsstelle

Verbands-/ BGD: Bereich/Ort/Region

10 Kunden aus dem Betriebsbereich (auswählen/verknüpfen):

Mitgliederbesitz: Anzahl Mitarbeiter: Geplante Neuzustellungen (Dauermitarbeiter): Geplante Neuzustellungen BGD:

Anzahl Mitglieder: Neuzustellungen (Seite 12 Monats): Ausfälle (Seite 12 Monats):

Einrichtung (Werkstatt/ Dienststelle (Seite 12 Monats): Rücktrittsquota vom Ausfall:

Tägliche Anstellungsverhältnisse:

Übergangsbetrieb: Übergang von der Ausbildung: Bereich: Arbeitsgruppenstruktur: Betriebsstruktur:

Organisationsgrad: Organisationsgrad auf Unternehmens-/ Unternehmensbereichsebene:

Gesundheitliche Leistungen: Fonds: soziale Sicherung in Prozent (Summe keine Gd):

Wohnung: Physik: Gesundheit (Gd): Gesundheitszustand: Betriebsklima: Betriebsstruktur: Betriebsstruktur:

Aktionsbereitschaft – Wo wir stehen

Eigenumsatzanteil der Aktivität der BGD: Mitwirkende in der BGD:

1 2 3 4 5: Ja Nein Ausfall

Einschätzung der Aktionsbereitschaft der Mitglieder im Betrieb/Ort der Dienststelle: Mitgliederanzahl:

1 2 3 4 5: Ja Nein Ausfall

Kunden- und Betriebslupe - Verbandsbereich Betriebslupe - 100

Seite 1 von 10



„Die heiße Phase – Arbeitskampf“

Arbeitsniederlegungen sind unser stärkstes Mittel, um unsere berechtigten Forderungen durchzusetzen. Um auch hier erfolgreich zu sein, haben wir in dieser Broschüre alles Wesentliche zusammengefasst: von rechtlichen Hinweisen über die Grundprinzipien des Arbeitskampfes bis hin zu der Frage, welche Aktionen weiterhelfen, bevor wir zum Streik aufrufen. Die Broschüre ist ein Beleg für unsere Entschlossenheit, zu handeln, wenn es nötig wird.

Wir dürfen auf keinen Fall vergessen, dass der Arbeitskampf mehr ist als die Arbeitsniederlegung. Mit vielen kleinen Aktionen im Vorfeld nehmen wir alle Kolleg:innen mit. Wir befähigen uns, für unsere Forderungen selbst einzustehen. Jeder und jede hat so die Chance, seinen/ihren Beitrag – wie groß auch immer – zum erfolgreichen Abschluss unserer Kampagnen beizutragen.

Wir dürfen überdies nicht vergessen: Das Thema Arbeitskampf ist ein ernstes, aber unsere Aktionen dürfen und sollen trotzdem Spaß machen. Viele kreative Aktionen vor und zu Beginn einer Kampagne können eine Arbeitsniederlegung unnötig machen: Der Arbeitgeber „kapituliert“ bereits zermürbt. Entscheidend ist am Ende, dass wir unser Ziel erreichen.

Instrumente

Betriebskompass

Wo stehen wir heute? Wo wollen wir gemeinsam hin? Mit Hilfe des Betriebskompasses erarbeiten sich die Aktiven einen umfassenden Blick über ihren Betrieb bzw. ihre Dienststelle. Dabei stellt man sich auch selbstkritische Fragen, deren Antworten die Grundlage für die weitere Aktionsplanung sein können. Der Betriebskompass ist dabei ein Angebot, Schritt für Schritt den Betrieb/die Dienststelle zu betrachten. Immer wieder sind selbst „alte Hasen“ von den Ergebnissen überrascht

Betriebslandkarte

Die Betriebslandkarte ist eine grafische Darstellung des Betriebs bzw. der Dienststelle. Auf dieser können sowohl die formellen als auch informellen Strukturen (Standort Kaffeemaschine, Raucherecken, Quatsch-Ecken) eines Betriebes abgebildet werden. Unsere Arbeit soll nicht auf Mutmaßungen aufgebaut werden, wie stark wir im Betrieb sind – wir müssen die realen Verhältnisse kennen: In welchen Bereichen genau sind wir wie stark; wie viele Mitglieder, Aktive und Unterstützende haben wir dort? Wo sind wir schwach aufgestellt und sollten weitere Unterstützer ansprechen? Die Stärke dieses Instruments liegt darin, dass wir die Grundlage für eine Kräfteanalyse gemeinsam anhand eines Gesprächs mit den Aktiven erarbeiten und gleichzeitig die Informationen visualisieren. Die Beschäftigten sind in diesem Fall einerseits die Experten, die ihre Abteilung und ihre Kolleg:innen kennen. Andererseits ergibt sich für sie eine andere Perspektive, mit der sie auf ihren Betrieb bzw. ihre Dienststelle schauen. Gleichzeitig wird auch deutlich,

wo noch Unklarheiten herrschen und Informationen fehlen. Daraus ergeben sich sehr transparent und für alle nachvollziehbar die nächsten Schritte und Aufgaben.

Betriebslupe

Unsere Arbeit in den Betrieben und Dienststellen ist maßgeblich der Verdienst unserer Aktiven, unserer Betriebs- und Dienststellengruppen. Sie werben Mitglieder, sind Ansprechpartner:in und offenes Ohr für die Kolleg:in und damit das Gesicht der EVG im Betrieb/der Dienststelle. Es ist von immenser Bedeutung, dass Aktivitäten, die wir durchführen, zugänglich sind. Jede:r Interessierte darf und soll sich beteiligen können. Mit dem Blick „durch die Lupe“ wollen wir einen unverstellten und analytischen Blick den eigenen Betrieb/die eigene Dienststelle werfen. Gerade nach langem Engagement stellt sich oft eine „Betriebsblindheit“ ein, aber auch für „Neue“ wirken die Felder des Engagements oft unübersichtlich.

Ideenbörse

Gemeinsam können wir viel bewegen. Manchmal fehlen nur gute Ideen für Aktionen. Hier unterstützt die große Ideenbörse im Intranet der EVG. Nicht jede vorgestellte Aktion funktioniert in jedem Betrieb oder Dienststelle. Manchmal müssen die Konzepte angepasst oder eine andere Idee genutzt werden. Die Ideenbörse ist ein Angebot zum Mitmachen und Ausprobieren. Gemeinsam lassen wir die Ideenbörse wachsen und unterstützen so unsere Arbeit vor Ort gegenseitig. Anfang 2022 hatten wir über 300 aktive Nutzer:innen.

Phasenmodell

Die gemeinsame Entwicklung und Mobilisierung, das gemeinsame Erleben von Aktionen über alle Betriebe, bildete 2018 den Charakter der Tarifrunde. Schritt für Schritt haben wir alle Kolleg:innen in den Betrieben von Anfang an mitgenommen. Das Phasenmodell gab dabei die notwendige Orientierung für alle Beteiligten, wann wir gemeinsam was tun sollten. Die definierten Phasen mit Überschriften, unter denen alle Kolleg:innen sich in ihrem Sinne und entsprechend ihrer Stärke einbringen konnten, waren ein erfolgreicher Rahmen, den wir auch in Zukunft ausbauen und weiter nutzen werden. Die Vielfalt und Kreativität der EVG wurde sichtbar und so wurde die Tarifrunde 2018 insbesondere die Tarifrunde unserer Mitglieder. Im Sinne unserer gewerkschaftlichen Entwicklungsstufen mit dem Ziel der Partizipation wollen wir auch in Zukunft auf diese Form der Aktionen setzen.

Arbeitskämpfe

Das im Grundgesetz verankerte Recht auf Koalitionsfreiheit und das damit verbundene Streikrecht sind die Grundlage für Tarifverhandlungen auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern. Streiks, insbesondere Warn- und Erzwingungsstreiks sind ein hohes Gut für uns als Eisenbahn- und Verkehrsge-werkschaft, dessen Einsatz stets gut abgewogen wird.

Gleichzeitig scheuen wir uns nicht, unsere Kolleg:innen im Rahmen von Tarifauseinandersetzungen zu Arbeitsniederlegungen aufzurufen. Seit 2017 haben wir an insgesamt 74 Tagen für (Warn-) Streiks im gesamten Organisationsgebiet mobilisiert.

Durchgeführte Warn- und Erzwingungsstreiks

Jahr	Streikdauer		Streikende	Hinweise/Schwerpunkte
2017	10 Tage	33,5 h	480	
2018	18 Tage	70 h	5.466*	bundesweiter Warnstreik DB AG
2019	33 Tage	588,5 h	1.181	Erzwingungsstreik Keolis Eurobahn
2020	2 Tage	15 h	62	
2021	11 Tage	77,25 h	242	
2022	-	-	-	bis zum 22.3.2022
	74 Tage	784,25 h	7.000	

* Bei großflächigen Warnstreikmaßnahmen, wie bspw. bei der DB AG 2018, ist die Erfassung aller streikenden Kolleg:innen nicht sicherzustellen. Die tatsächliche Zahl liegt hier weit höher.

Für Warnstreiks sind eine Vielzahl von Voraussetzungen einzuhalten. Vor einem Streikaufruf müssen wir diese detailliert prüfen, um beispielsweise unsere Mitglieder vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu schützen. Diesen Prozess haben wir 2020 für alle Beteiligten transparent überarbeitet.



Auftaktveranstaltung des Netzwerk 20*45: Entgegen einiger Gewohnheiten in Gewerkschaften stehen hinter 20*45 erst einmal keine starren Strukturen – es gibt keine Wahlperioden oder Gremien. Jeder kann sich je nach Zeit und Interesse hierbei einbringen.

Übersicht der bestreikten Unternehmen von 2017 bis 2022 in alphabetischer Reihenfolge

agilis Eisenbahngesellschaft	Regionalbus Braunschweig
agilis Verkehrsgesellschaft	Regionalbus Stuttgart
Busverkehr Rheinland	Regionalbus Ostbayern
Busverkehr Ostwestfalen	Regionalbusverkehr Südwest
Cantus	SüdbadenBus
Deutsche Bahn	Stenaline
eurobahn Keolis	Transdev Instandhaltung
Eisenbahn Laufwerke Halle	Transa Spedition
erixx	Norddeutsche Eisenbahngesellschaft
Hessische Landeseisenbahn	
IAS	Verkehrs Industrie Systeme
Länderbahn	Verkehrsgesellschaft Untermain
NordWestBahn	Vogtlandbahn
Regental Bahnbetriebsgesellschaft	Westfalenbus
Regionalbus Augsburg	Westfälische Landeseisenbahn

Netzwerk 20*45

Das Netzwerk 20*45 orientiert sich an der Lebenslinie unserer Mitglieder. Gemeinsam schaffen wir Angebote, die unsere Mitglieder in ihren Umbruchsituationen begleiten und unterstützen.

Hierfür arbeiten zwölf Netzwerker:innen – jeweils sechs von der EVG und vom Fonds soziale Sicherung. Neue Formate für die (Neu-)Mitgliederansprache und für Veranstaltungen entwickeln sie erfolgreich und stellen sie der gesamten Organisation zur Verfügung. Eines der Ziele ist es, neue Mitglieder für die aktive Mitarbeit zu gewinnen. Über die „Beteiligungsbrücke“ unterstützen wir die Kolleg:innen, in enger Zusammenarbeit mit den betreuenden Gewerkschaftssekretär:innen, auf dem Weg zum/zur aktiven Gewerkschafter:in.

Infomeeting für Ausbildungspersonale

Von den Netzwerker:innen entwickelt und begleitet, finden seit 2020 jährlich drei Infomeetings für Ausbildungspersonale (online) statt. Die Ausbilder:innen sind für unsere Arbeit wichtige Multiplikator:innen. Sie aktuell aus erster Hand zu informieren und mit ihnen in den Austausch zu kommen, ist insbesondere für die Betreuung unserer Nachwuchskräfte ein wichtiger Baustein.

Neumitgliederprozess

Die Neumitgliedergewinnung steht im Fokus unserer Organisation und hat, neben der Betreuung unserer Mitglieder, eine hohe Priorität. Neben den politischen Rahmenbedingungen war es wichtig, die zentralen administrativen Prozesse an die zukünftigen Anforderungen anzupassen und im Zusammenspiel mit den Aktionen vor Ort für ein wertschätzendes Willkommen in unserer Organisation zu sorgen.

Im Bereich der Bundesgeschäftsführerin wurde in Zusammenarbeit der Fachbereiche Zentraler Mitgliederservice und Mitglieder- und Organisationsentwicklung ein Prozess gestaltet, der diesen Anforderungen entspricht. So erhalten unsere neuen Mitglieder innerhalb eines Monats bis zu vier persönliche Anschreiben von der EVG: zuerst das Begrüßungsschreiben, innerhalb einer Woche ihre persönlichen Mitgliedsunterlagen mit Mitgliedsausweis, Satzung der EVG und Versicherungsausweisen; nach vier Wochen erhalten die Mitglieder, die unter den Sozialsicherungs-TV fallen, die Informationen über den Fonds soziale Sicherung. Gleichzeitig werden die jeweils zuständigen Betriebs- und Dienststellengruppen, Seniorengruppen, der Ortsverband über das neue Mitglied per automatisierter E-Mail informiert, sodass dieser Prozess vor Ort durch den persönlichen Kontakt ergänzt werden kann.

Nach acht Wochen stellen wir sicher, dass unser neues Mitglied einen persönlichen Anruf erhält. Damit dies nicht in Konkurrenz zu den persönlichen Kontakten vor Ort steht, ist Inhalt des Anrufes, ob es noch Fragen aus den Anschreiben und Unterlagen gibt bzw. ob noch allgemeine Fragen offen sind. Parallel beginnt mit dem ersten Monat der Mitgliedschaft der Versand von fünf Newslettern per E-Mail. Hierbei greift jeder ein anderes Thema auf. Von allgemeinen Informationen über die Frage, was Betriebs-/Dienststellengruppen sind, bis zu Fragen der Tarifforderungsfindung und Abläufen in einem Tarifkonflikt. Zu guter Letzt geht es natürlich auch um Themen rund um unsere Solidargemeinschaft.

Mit einer Online-Mitgliederumfrage im sechsten Monat der Mitgliedschaft nutzen wir die Chance, uns erste Eindrücke von unserer EVG spiegeln zu lassen und Bedarfe abzufragen. Bei dieser Umfrage ist besonders hervorzuheben, dass wir immer wieder interessierte Kolleg:innen gewinnen, die gerne in die Arbeit vor Ort eingebunden werden möchten. Hier wurde die Möglichkeit geschaffen, diesen Wunsch in unserer Mitgliederdatenbank abzubilden, sodass das Angebot immer präsent ist. Die Umfrageergebnisse zeigen uns, dass das Ankommen in unserer EVG im Zusammenspiel aller Beteiligten sehr gut angenommen wird. Der Prozess wird fortlaufend evaluiert und bei Bedarf nachgeschärft. Im Zusammenhang damit haben wir auch die Information unserer aktiven Werberinnen und Werber noch einmal

ergänzt. Das reicht vom schlichten „Dankeschön“ über die Information zum Stand ihrer Neuwerbung.

Jahr	Neumitglieder	Anzahl Werber:innen	Anzahl Neumitglieder (von Werber:innen geworben)
2017	8.458	1.335	4.857
2018	9.099	3.399	7.894
2019	10.273	3.982	8.826
2020	9.951	3.794	8.158
2021	14.909	5.848	12.160

227 Werber:innen stellten in diesem Zeitraum ihre Werberprämie den Betriebs- und Dienststellengruppen oder Ortsverbänden zur gewerkschaftlichen Arbeit zur Verfügung.

Zusätzliche bundesweite finanzielle Mittel

Seit mehr als zehn Jahren werden regionale und örtliche Mitgliederwerbe- bzw. bindungsprojekte durch die Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Mittel unterstützt. Die Grundlage dafür bilden Beschlüsse des Bundesvorstandes, wonach die Mittel aus der Abführungspflicht gemäß Satzung der EVG (§ 8 Abs. 9) zu 50 % zweckgebunden für diese Zwecke einzusetzen sind.

Durch Beschluss des Bundesvorstandes wurde diese Regelung 2019 noch einmal angepasst: mit dem Ziel, die Entscheidung über die Verwendung der Mittel so nah wie möglich an die durchführenden Mitgliedsgruppen zu bringen und so den Nutzungsgrad noch zu steigern. Daraus resultierte die Entscheidung, 80 % der zur Verfügung stehenden Mittel in die Verantwortung der Landesverbandsvorstände zu geben. Die weiteren 20 % stehen für Betriebe mit bundesweiter Ausdehnung zur Verfügung. Über die Verwendung dieser Mittel entscheiden sechs Vorsitzende der Landesverbandsvorstände (je Region ein:e Vorsitzende:r) und der/die Sprecher:in des Bundesbetriebs- und -dienststellengruppenausschusses (BuBA).

Betriebs-/Dienststellengruppen

Die Betriebs-/Dienststellengruppen bilden in ihrer Gesamtheit das zentrale Fundament der gewerkschaftlichen Arbeit der EVG. Zu einer Betriebs-/Dienststellengruppe gehören alle im Berufsleben stehenden Mitglieder eines Betriebes/einer Dienststelle. Aufgabe der Betriebs-/Dienststellengruppe ist es, die Interessen der Mitglieder zu bündeln sowie die Gewerkschaftsarbeit im Betrieb/in der Dienststelle zu organisieren. Zur Umsetzung dessen bildet jede Betriebs-/Dienststellengruppe einen Betriebs-/Dienst-

stellengruppenvorstand, wobei sich dieser aus Vertrauenspersonen zusammensetzt, die in den einzelnen Betrieben/ Dienststellen gewählt wurden. Zum Stand 01.06.2022 waren bereits 310 Betriebs-/Dienststellengruppenvorstände gewählt.

BG/DG Seminare

Die EVG bietet Seminare der politischen Bildung unter anderem für Betriebs- und Dienststellengruppen an. Ihr Ziel ist es, Mitglieder und Aktive mit aktuellen Informationen über die EVG sowie gesellschaftliche Themen zu versorgen und die Aktivierung von Kolleg:innen für die Arbeit in den BG/DG zu gewährleisten.

Die Abteilung Mitglieder- und Organisationsentwicklung (MEO) kümmert sich um die inhaltliche Weiterentwicklung und die Einhaltung der Kosten der Seminare. Die Organisation der Seminare erfolgt zentral über die EVA-Akademie in Abstimmung mit der Abteilung MEO.

Die Geschäftsstellen entwickeln gemeinsam mit den jeweiligen BG/DG ein Seminarkonzept und legen die Anzahl, den Inhalt und die Referierenden fest. Insgesamt sind die Seminare – gedacht als regionale und allgemeine Schulungsveranstaltungen – sehr gut nachgefragt. Betriebs- und Dienststellengruppen sollen durch eine neue Werbestrategie noch besser erreicht werden, sodass noch mehr BG/DG von den Seminaren profitieren können.

BuBa: Die EVG aus dem Betrieb denken

Die im Berufsleben stehenden Mitglieder unserer Gewerkschaft sind in derzeit mehr als 400 Betriebs- und Dienststellengruppen (BG/DG) organisiert. Auch hier setzen wir auf Vernetzung: Auf der Ebene der 32 EVG-Wahlkreise schließen sich die DG/BG in regionalen Betriebsgruppenausschüssen zusammen, aus ihnen werden Kolleg:innen in den Bundesbetriebs- und Dienststellengruppenausschuss (BuBa) entsandt. Die Mitglieder des Bundesausschusses wiederum spiegeln die Diskussionen auf Bundesebene in ihre Regionen zurück und wirken als Multiplikator:innen.

Durch die Struktur des BuBa soll die gewerkschaftliche Arbeit in Hinblick auf die BGs/DGs verbessert werden. Der Beschluss der Bundeskonferenz 2021 stellt die Wichtigkeit der Betriebs- und Dienststellengruppen innerhalb der EVG klar: „Zentrale Organisationsebene sind die Betriebs- und Dienststellengruppen. Die Inhalte unserer gewerkschaftspolitischen Arbeit sollen (...) aus dem Betrieb in die Gewerkschaft getragen werden. Die Betriebs- und Dienststellengruppen sind daher die Basis, aus denen die Gewerkschaftspolitik bestimmt werden soll und die für die Durchführung von Aktionen und Kampagnen verantwortlich ist.“

Themen des BuBa in den vergangenen Jahren waren u.a. die Vorbereitung der Betriebs- und Aufsichtsratswahlen, Bildungskonzepte für die Betriebsgruppen, Finanzen, Mitgliederwerbemaßnahmen oder die verschiedenen Tarifrunden. Ebenso wurden Vorschläge für Satzungsänderungen erarbeitet oder die Kandidat:innenrichtlinien für die Betriebs- und Aufsichtsratswahlen bearbeitet.

Stärkung der Fläche

Im Jahr 2015 wurde die Funktion von „Bereichsleiter:innen Region“ (BL-R) eingeführt (eine:r je Region). Mit dieser Funktion sollte zielgerichtet Mitgliederwerbung, -bindung und -rückholung koordiniert und strukturell aufgewertet werden.

Die Struktur der Regionen wurde im Jahr 2020 beginnend durch die Entwicklung des Konzepts „Stärkung der Fläche“ weiterentwickelt und die Funktion der BL-R obsolet, da durch mehr Eigenverantwortung aller Gewerkschaftssekretär:innen vor Ort agileres Arbeiten ermöglicht werden sollte.

Das Konzept „Stärkung der Fläche“ entstand 2020/2021 unter Führung des VB BGF und ergab sich aus Workshops u.a. mit den damaligen Bereichsleiter:innen Region, dem Arbeitskreis Geschäftsstellenleiter:innen und aus regionalen GL-Beratungen. Der Prozess „Stärkung der Regionen“ wurde im Bundesvorstand am 24./25.08.2020 in Fulda vorgestellt. Die Umsetzung und Fortführung der Strategie und des Konzepts unterstützt neu die Funktion Abteilungsleiter:in Region im Bereich Bundesgeschäftsführer:in.

Als regionale:r Ansprechpartner:in wurde in jeder Region im Jahresverlauf 2021 eine Person zur Koordination gewählt; sie/er koordiniert die Verteilung und Umsetzung aktueller Projekte und Schwerpunktthemen. Die Abstimmung und die Zusammenarbeit zwischen Zentrale und Region wurden durch die Koordinatoren bereits spürbar gestärkt. Ziel der übergeordneten Strategie „Stärkung der Fläche“ ist auch perspektivisch die weitere Verbesserung der Kommunikation zwischen zentralen und dezentralen Arbeitseinheiten, die Entwicklung klarer Hierarchieebenen, die Stärkung aller Schnittstellen und des innerorganisatorischen Netzwerks, die Vermeidung doppelter Verantwortlichkeiten, der verstärkte personelle Einsatz vor Ort, die Weiterentwicklung und Stärkung der EVG-Führungskräfte vor Ort, der Ausbau von Kernkompetenzen, die Entwicklung und Umsetzung von Organizing und Erschließungskonzepten.



Mitgliedszahlen

Strukturen für eine mitgliedernahe Betreuung

Um erfolgreich die Interessen ihrer Mitglieder vertreten zu können, setzt die EVG auf mitgliedernahe Strukturen. In der Fläche und vor Ort verankert zu sein, war und ist unsere Maxime. Das Mitglied steht im Zentrum des Handelns der EVG und ihre Struktur ist danach ausgerichtet. Nur eine basisnahe Aufstellung ermöglicht basisnahe Gewerkschaftsarbeit.

Ortsverbände

Zum Stand 01.01.2022 war die EVG mit 141 Ortsverbänden in der Fläche aufgestellt.

Mitglieder	Ortsverbände
bis 500	33
bis 1.000	43
bis 2.000	38
bis 3.000	12
bis 4.000	8
bis 5.000	3
bis 8.000	4

Die Zuordnung der Mitglieder zu den einzelnen Ortsverbänden erfolgt nach dem Postleitzahlenprinzip. Alle Ortsverbände bilden bestimmte Postleitzahlenbereiche ab; die Mitglieder werden entsprechend ihrem Wohnort bzw. ihrer Postleitzahl einem jeweiligen Ortsverband zugeordnet.

Landesverbände

Auf Ebene der Bundesländer gliedert sich die EVG in 16 Landesverbände. Alle Ortsverbände, Betriebs- und Dienststellengruppen sowie Seniorengruppen, die sich auf dem Territorium eines Bundeslandes befinden, bilden dabei den Landesverband. Es gibt außerdem jeweils entsprechende Landesverbände der Personengruppen (Jugend, Frauen und Senior:innen). Zum Stand 01.01.2022 verteilten sich die Mitglieder wie folgt auf die Landesverbände:

Landesverband	Mitglieder
Schleswig-Holstein	2.992
Hamburg	7.914
Bremen	2.591
Niedersachsen	12.434
Mecklenburg-Vorpommern	3.262
Brandenburg	6.497
Berlin	14.281
Sachsen-Anhalt	7.617
Sachsen	12.871
Thüringen	3.614
Nordrhein-Westfalen	31.041
Rheinland-Pfalz	6.174
Saarland	2.201
Hessen	20.087
Baden-Württemberg	21.333
Bayern	31.392
Gesamt:	186.301



Mitgliederentwicklung 2017 bis 2021

Vom Jahre 2017 an mit 189.975 Mitgliedern bis zum Jahre 2020 mit 184.091 Mitgliedern verzeichnete die EVG jährlich einen kontinuierlichen Mitgliederbestandsverlust. Im letzten Jahr des Fünf-Jahres-Zeitraumes von 2017 bis 2021 konnte jedoch erstmals seit Jahrzehnten – eine Ausnahme bildet das Jahr 2010 mit der Verschmelzung von TRANSNET und GDBA – ein Mitgliederbestandszuwachs verzeichnet werden (+2.210 Mitglieder/+1,2%). Insgesamt betrug der Mitgliederbestand 2021 186.301 Mitglieder.

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021
Mitglieder	189.975	187.396	185.793	184.091	186.301
Veränderung	-2.832	-2.579	-1.603	-1.702	+2.210
in %	-1,5	-1,4	-0,9	-0,9	+1,2

Zugänge

Im Jahr 2017 zählte die EVG insgesamt 8.458 Neuzugänge. In den beiden Folgejahren konnte die Zahl kontinuierlich gesteigert werden auf 9.099 im Jahr 2018 und 10.273 im Jahr 2019. Mit 9.951 Neuzugängen musste für das Jahr 2020 zwar ein marginaler Rückgang hingenommen werden, 2021 jedoch wurde mit 14.909 Neumitgliedern ein absolutes Rekordergebnis in der jüngeren Geschichte der EVG aufgestellt.

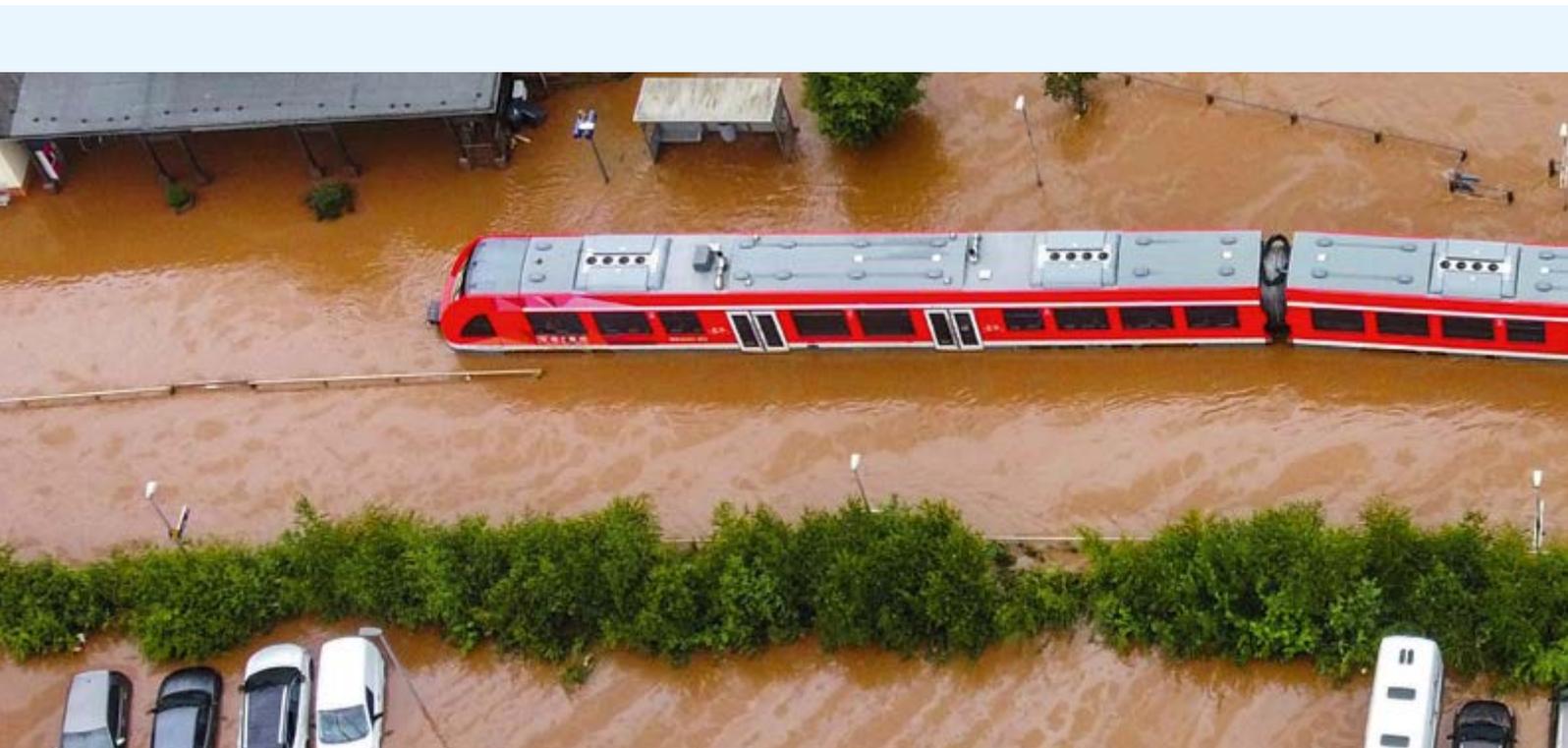
Jahr	2017	2018	2019	2020	2021
Zugänge	8.458	9.099	10.273	9.951	14.909
in %	4,4	4,8	5,5	5,4	8,1

Abgänge

11.273 Abgänge verzeichnete die EVG im Jahr 2017, dieser Wert steigerte sich im darauffolgenden Jahr auf 11.694 Abgänge und für 2019 noch einmal leicht auf 11.861 Abgänge. Die Zahl des Jahres 2020 liegt mit 11.664 in etwa auf dem Niveau der beiden Vorjahre. Mit 12.698 Abgängen markiert das Jahr 2021 den Höchstwert im Fünf-Jahres-Zeitraum.

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021
Aus-/Übertritte	4.324	4.537	4.629	4.450	5.703
in %	2,2	2,4	2,5	2,4	3,1
Beitragsrückstand	702	714	770	788	611
in %	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3
Ende Beschäftigung	1.832	2.099	2.273	2.178	2.146
in %	0,9	1,1	1,2	1,2	1,2
verstorben	4.415	4.344	4.189	4.248	4.238
in %	2,3	2,3	2,2	2,3	2,3
Abgänge gesamt	11.273	11.694	11.861	11.664	12.698
in %	5,8	6,2	6,3	6,3	6,9

Bei den Abgängen durch „Aus- und Übertritte“ zeichnete sich von 2017 bis 2021 tendenziell fast durchgehend eine steigende Entwicklungstendenz ab. Durchschnittlich traten pro Jahr 4.729 Mitglieder aus der EVG aus.



Durch „Beitragsrückstand“ gingen der EVG pro Jahr durchschnittlich 717 Mitglieder verlustig, im Fünf-Jahres-Zeitraum von 2017 an zeigte sich die Entwicklung kontinuierlich stabil. Die Anzahl der Abgänge aufgrund „Ende Beschäftigung“ bewegte sich – nach einem leichten anfänglichen Anstieg – in den vergangenen drei Jahren in etwa auf einem gleichbleibenden Niveau von durchschnittlich 2.106 pro Jahr. Bei den Abgangszahlen „verstorben“ verhielt sich die Entwicklung von 2017 bis 2021 in etwa gleichbleibend, durchschnittlich bezifferte sich der Mitgliederverlust hier jährlich auf 4.287 Abgänge.

Aktive

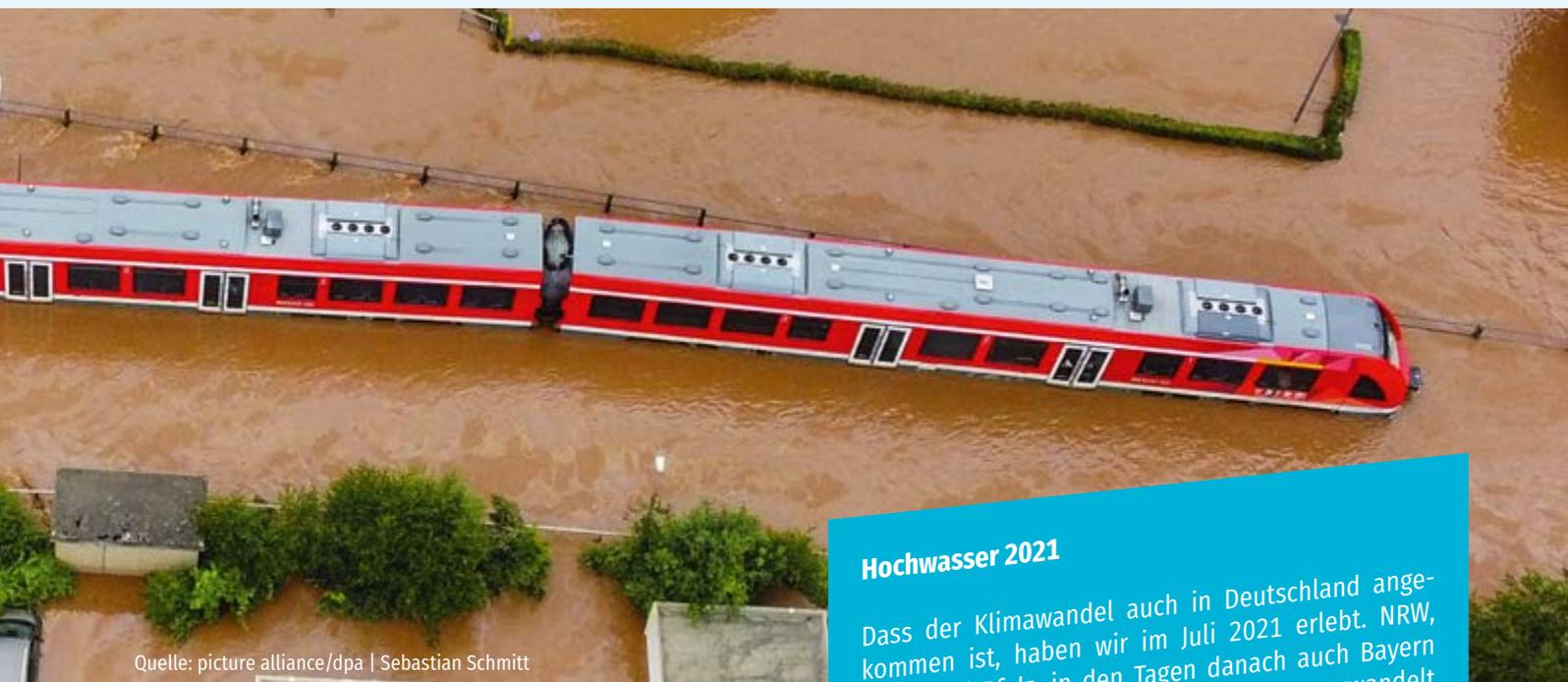
Der Mitgliederbestand an den Aktiven (Arbeitnehmer:innen, Beamte:innen und Auszubildende/Dual Studierende) konnte von 2017 an mit 108.116 jährlich kontinuierlich auf 116.818 im Jahr 2021 gesteigert werden. Absolut sowie prozentual betrachtet war das Jahr 2021 mit einem Plus von 5.373 Aktiven (4,8 %) das beste Jahr im gesamten Fünf-Jahres-Zeitraum.

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021
Mitgliederbestand Aktive					
Anzahl	108.116	109.201	110.727	111.445	116.818
Veränderung absolut	756	1.085	1.526	718	5.373
Veränderung in %	0,7	1,0	1,4	0,6	4,8
Aktive Zu- und Abgänge					
Zugänge	8.328	8.985	10.170	9.825	14.802
in %	4,3	4,7	5,4	5,3	8,0
Abgänge	4.842	5.427	5.800	5.567	6.430
in %	2,5	2,9	3,1	3,0	3,5
Plus/Minus	+3.486	+3.558	+4.370	+4.258	+8.372
in %	1,8	1,9	2,3	2,3	4,5

Bis auf das Jahr 2020 war es der EVG immer gelungen, die Zugangsquote der Aktiven stetig erhöhen zu können. Zwar erhöhte sich die Abgangsquote ebenfalls fast stetig im Verlauf der fünf Jahre, dennoch konnten die Abgänge durchgehend von den Neuzugängen kompensiert werden.

Nachwuchskräfte 1. Ausbildungsjahr

Jedes Jahr werden zwischen 4.000 und 5.000 Nachwuchskräfte im gesamten Organisationsgebiet der EVG eingestellt. Unsere gemeinsame Aufgabe ist es, unsere jungen Kolleg:innen von den Vorteilen einer Mitgliedschaft in unserer EVG zu überzeugen. Bereits im Herbst des Vorjahrs laufen die Vorbereitungen für diese Aufgabe in den Betrieben, in den Geschäftsstellen und in der Zentrale an.



Quelle: picture alliance/dpa | Sebastian Schmitt

Die Werbungszahlen der EVG für die Nachwuchskräfte im 1. Ausbildungsjahr wiesen in den vergangenen fünf Jahren prozentual betrachtet eine eher rückläufige Tendenz auf. Sie sanken innerhalb von vier Jahren von 77,1 % auf 63,3 %. Mit Stand 01.01.2022 stellte sich für das Ende des dargelegten Fünf-Jahres-Zeitraumes mit 67,5 % ein leicht verbessertes Ergebnis ein.

Werbungszahlen für die Nachwuchskräfte im 1. Ausbildungsjahr

Jahr	1.1.2018	1.1.2019	1.1.2020	1.1.2021	1.1.2022
Geworbene	2.396	2.540	2.710	2.553	2.776
Organisationsgrad gesamt in %	77,0	75,2	72,8	63,3	67,5

EVG-Mitgliederstruktur zum 1. Januar 2022

	Aktive	davon weibl.
Arbeitnehmer:innen	94.505	21.241
Beamte:innen	12.380	2.235
Auszubildende/Dual Studierende	9.933	1.460
Gesamt	116.818	24.936
Inaktive		
Rentner:innen	39.881	13.753
Ruhestandsbeamte:innen	27.983	1.265
Arbeitslose	1.619	652
Gesamt	69.483	15.670
Gesamt Aktive + Inaktive	186.301	40.606

Hochwasser 2021

Dass der Klimawandel auch in Deutschland angekommen ist, haben wir im Juli 2021 erlebt. NRW, Rheinland-Pfalz, in den Tagen danach auch Bayern und Sachsen: Tagelanger Starkregen verwandelt Bäche und Flüsse in alles zerstörende Ungeheuer. Menschlicher Alltag, städtische Idylle und nicht zuletzt Menschenleben werden Opfer der Naturgewalten; ebenso Brücken, Straßen, Schienenstrecken und weitere Infrastruktur. Die Deutsche Bahn beziffert den Gesamtschaden auf 1,3 Milliarden Euro.

In genau solchen Situationen zeigt sich aber, was die Eisenbahner:innen-Familie vermag und was Solidarität bedeutet. Innerhalb weniger Tage riefen die EVG und Deutsche Bahn gemeinsam mit der Stiftungsfamilie, dem KBR DB AG, dem Fonds soziale Sicherung und der DEVK eine Spendenaktion ins Leben. Denn auch Eisenbahner:innen waren betroffen.

Neben der klassischen Geldspende gab es auch die Möglichkeit, Zeit zu spenden. Die EVG hatte dafür mit dem DB-Konzern vereinbart, dass auch Urlaub und Überzeit gespendet werden können. Die DB sagte zu, die eingegangenen Spenden zu verdoppeln. Insgesamt kamen so fast 4,7 Millionen Euro zusammen. Ein großartiges Zeichen des Zusammenhalts!





Anhänge

Finanzen

Personal

Rechtsschutz

Bericht des Beschwerdeausschusses

Vermögensverwaltung GmbH der EVG
(VVG)

EVA Akademie

Bildungs- und Förderungswerk
der EVG e.V. (BFW)

Gallus Park GbR



Finanzen

Allgemein

Gewerkschaften finanzieren sich fast ausschließlich durch die Einnahmen aus Mitgliedsbeiträgen. Stellgrößen für die Haushaltsplanungen und Ausgabenpolitik sind somit vor allem die Mitgliederentwicklung und Tarifierhöhungen mit den daraus resultierenden Beitragsanpassungen. Finanzpolitik der EVG bedeutet daher auch ein Zusammenspiel von Ein- und Ausgabenpolitik und Beitragsstabilisierung.

Bei sinkenden Mitgliederzahlen ist es eine besondere Herausforderung, die Einnahmen zu stabilisieren. In den vergangenen Jahren konnte der Trend sinkender Einnahmen umgekehrt werden. Mit der Steigerung der Einnahmen konnten erstmals seit Gründung der EVG positive Jahresabschlüsse erreicht werden. Ein wesentlicher finanzpolitischer Schwerpunkt, die Konsolidierung des Haushaltes, konnte damit umgesetzt werden. Zur positiven Finanzentwicklung hat auch die konsequente Betrachtung aller Ausgaben unter dem Gesichtspunkt ihrer Notwendigkeit beigetragen. Der qualitative Aufbau und die Weiterentwicklung eines Controlling-Systems führten zu einer zielgerichteten Reduzierung der Aufwendungen und insbesondere der Sachkosten.

Die erfolgreichen Tarifabschlüsse haben im Betrachtungszeitraum erheblich dazu beigetragen, den Einnahmeverlust durch Mitgliederrückgang über tarifliche Beitragsanpassungen zu einem nicht unerheblichen Anteil zu kompensieren. Durch die direkte Koppelung der Beiträge an die Bruttoentgelte wirken sich die Tarifabschlüsse unmittelbar aus.

Einen weiteren wesentlichen Aspekt zur Beitragsstabilisierung bildet die sehr positive Mitgliederentwicklung bei den im Berufsleben stehenden Mitgliedern.

Der herausfordernde Prozess der Zusammenführung, Vereinheitlichung und Zentralisierung der Finanzprozesse der EVG und ihrer Gesellschaften konnte 2019 abgeschlossen werden. Die 2020 anschließende Bewertung aller Finanz- und Controllingprozesse durch eine führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft bestätigte die hohe Qualität des Finanzsystems der EVG. Dieses wurde im Nachgang mit Testierung und dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk zum Jahresabschluss 2020 durch unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bestätigt.

Die Digitalisierung von Finanzprozessen wurde in den vergangenen Jahren stark vorangetrieben. Heute können z. B. alle Mitgliedsgruppen ihren Finanzstatus jederzeit digital abrufen und ihre Ein- und Ausgaben tagesaktuell analysieren. Aufwändige manuelle Auswertungen durch die Geschäftsstellen gehören somit der Vergangenheit an.

In den nächsten Jahren muss weiter verstärkt in die Digitalisierung von Finanzprozessen investiert werden, um den Standard zu halten und weiter zu erhöhen.

Gemäß § 24 der Satzung obliegt den Geschäftsstellen die Kontoführung für die Ortsverbände, Senioren- und Betriebs-/Dienststellengruppen sowie die Vornahme der Abrechnungen mit der Hauptkasse nach den Anweisungen des Bundesvorstandes. Das Finanzsystem für die ca. 700 gleichberechtigten Organisationseinheiten gewährleistet die Funktionalität. Die Führung der Finanzen über Finanzbuchhaltungskonten und nicht über Bankkonten ist eine wesentliche Voraussetzung für die auch reversionssichere Abbildung des gesamten Systems. Im Vordergrund steht dabei auch, unsere ehrenamtlichen Funktionär:innen und die Geschäftsstellen von administrativen Themen zu entlasten.

Die Finanzregelungen finden inzwischen die Akzeptanz unserer ehrenamtlichen Funktionär:innen, wobei die permanente und erforderliche Anpassung, z. B. durch Vorgaben des Gesetzgebers und der Finanzverwaltung, eine ständige Herausforderung für alle Funktionär:innen und Beschäftigten der EVG bildet.

Die finanztechnischen Vorgaben und Aufgaben werden regelmäßig auf ihren Anpassungsbedarf hin überprüft. Spielräume, die die gesetzlichen und steuerpolitischen Vorgaben bieten, werden im Interesse einer mitgliederorientierten Arbeit genutzt.

Folgende Grundsätze bilden in der Fläche nach wie vor die Basis für die Finanzabläufe und haben sich bewährt.

Die Ortsverbände, Seniorengruppen, Betriebs- und Dienststellengruppen haben die politische Hoheit über ihre Finanzen. Sie entscheiden eigenständig über Ausgaben im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Finanzmittel und unter Beachtung der Satzung und der Finanzordnung /-richtlinie der EVG.

- Ohne die Anweisung/Zustimmung des Vorstandes des Ortsverbandes/der Seniorengruppe/Betriebs-/Dienststellengruppe bzw. des für Finanzen zuständigen Mitgliedes dürfen durch die Geschäftsstelle keine Ausgaben aus dem Budget getätigt und verbucht werden.
- Die Geschäftsstellenleiter:innen sind für die einvernehmliche Gestaltung der administrativen finanztechnischen Abläufe (Finanzthemen/Vermögensfragen) mit den beteiligten Ortsverbänden/Betriebs-/Dienststellengruppen und Seniorengruppen verantwortlich.
- Die Geschäftsstellenleiter:innen sind politisch verantwortlich für die korrekte Kassenführung im Bereich der Geschäftsstelle.
- Die Aufgaben zur Kassenführung in den Geschäftsstellen, die sich u.a. aus den Aufgabenverteilungsplänen ergeben, obliegen den Vertragsangestellten Finanzen (VA F). Sie pflegen eine enge Zusammenarbeit mit den für Finanzen verantwortlichen Funktionär:innen in den Ortsverbänden, Seniorengruppen und Betriebs-/Dienststellengruppen.

Beitragsanteile Fläche

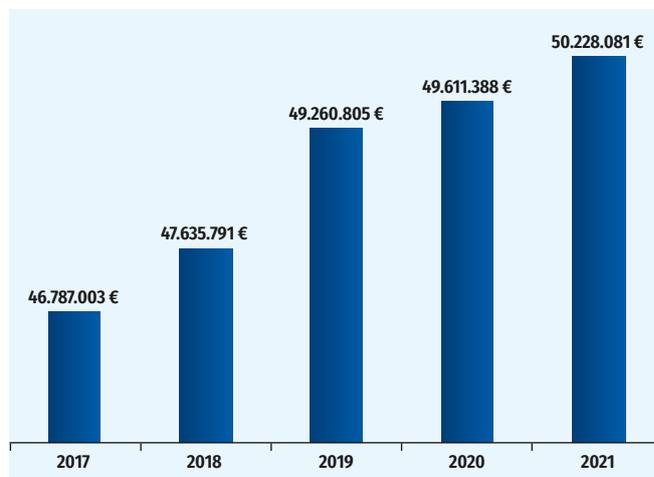
Die Ortsverbände, Betriebs- und Dienststellengruppen sowie die Seniorengruppen verfügen über eigene Beitragsmittel. Für jedes Mitglied fließen 4 % in die Budgets der entsprechenden Mitgliedergruppe. Insgesamt stehen der Fläche damit und mit den Rücklagen ausreichende finanzielle Mittel für die satzungsgemäßen Aufgaben zur Verfügung.



Summe Vermögen aller Mitgliedsgruppen und Landesverbände (jeweils Stand zum 31.12.)

Einnahmen – Ausgaben – Ergebnis

Die Einnahmen (Mitgliedsbeiträge, Zinsen und sonstige Einnahmen) betragen in den Jahren 2017 bis 2021 insgesamt 243.523.068 €.



Übersicht zu den jährlichen Einnahmen

Die Gesamtausgaben (incl. Rücklagen) betragen für 2017 bis 2021 insgesamt 240.328.973 €.



Übersicht zu den jährlichen Ausgaben (incl. Rücklagen)

Durchschnittsbeitrag

Der Durchschnittsbeitrag ist seit 2016 kontinuierlich gestiegen. Insbesondere die Tarifierpassungen und die Maßnahmen zur Beitragsgerechtigkeit, die im Betrachtungszeitraum weiter konsequent umgesetzt wurden, hatten wesentlichen Einfluss auf diese Entwicklung.

	2017	2021
im Berufsleben stehende Mitglieder	27,21 €	30,02 €
davon Arbeitnehmer:innen	27,94 €	31,40 €
davon Beamte:innen	36,09 €	42,31 €
davon Auszubildende/dual Studierende	4,35 €	5,56 €
davon Arbeitslose	5,09 €	5,82 €
nicht mehr im Berufsleben stehende Mitglieder	13,92 €	15,88 €
davon Rentner:innen	10,44 €	12,06 €
davon Ruhestandsbeamte:innen	19,01 €	21,31 €
Beitragsdurchschnitt EVG Gesamt	21,48 €	24,87 €

Durchschnittsbeiträge nach Empfängerarten (Stand zum 1.1.)

Haushaltspläne

Die Haushaltspläne wurden von der Abteilung Finanzen in enger Abstimmung mit den Vorstandsbereichen vorbereitet und vom Bundesvorstand diskutiert und beschlossen. Der Prozess der Haushaltsplanungen ist im Betrachtungszeitraum professionalisiert worden. Damit werden Haushaltspläne bereits im Vorjahr aufgestellt.

Mit den jeweiligen Quartalsabschlüssen wurde der Bundesvorstand schriftlich über die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben informiert.

Revisionskommission bei den Zentralen

Die Revisionskommission bei den Zentralen prüfte vierteljährlich die Abschlüsse der Hauptkasse und berichtete dem Bundesvorstand schriftlich über die Ergebnisse. Die Prüfungen umfassten jährlich rund 80.000 Einzelbelege der Hauptkasse, der Geschäftsstellen und die Abschlüsse der Gesellschaften der EVG.

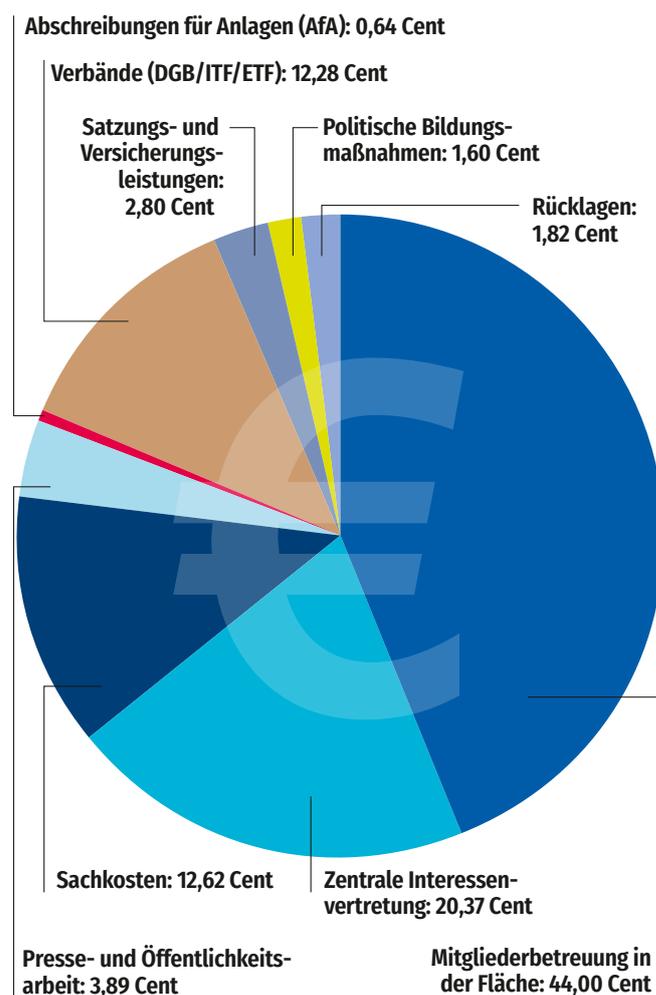
Es erfolgten jährliche Prüfungen der Abführungen aus mitbestimmten und nicht mitbestimmten Mandaten. Über das Ergebnis wurde der BuVo jeweils informiert. Weitere Einzelheiten sind im Bericht der Revisionskommission zusammengefasst.

Revisionskommissionen bei den Geschäftsstellen

Die Revisionskommissionen der Geschäftsstellen prüfen eigenständig die Finanzthemen in den der Geschäftsstelle zugehörigen Mitgliedsgruppen und Landesverbänden. Angeleitet und geschult werden sie hierbei von den Geschäftsstellen und insbesondere den VA für Finanzen.

Bei Ersts Schulungen der in den Wahlkreis Konferenzen neu gewählten Mitglieder unterstützt die Abteilung Finanzen.

Verwendung der Einnahmen – Beitrags-Euro



(Basis: Jahresabschluss 2021)

Revisionskommission bei den Zentralen (REKO Z)

Allgemeines

Die Revisionskommission bei den Zentralen hat die Aufgabe, das Kassenwesen, die Buchführung und die Verwaltung der Finanzen sowie die Behandlung des Gewerkschaftsvermögens beim Bundesvorstand der EVG und bei deren Einrichtungen (inklusive Vermögensverwaltungs- und andere Gesellschaften der EVG) zu überwachen.

Sie besteht aus fünf Mitgliedern. Folgende Kolleg:innen wurden als Mitglieder der REKO Z gewählt: Jörg-Werner Molt, Heinrich Schubert, Sabine Strutz, Richard Weisser und Birgit Neumann. Die REKO Z wählte Jörg-Werner Molt zum Vorsitzenden, Richard Weisser zum Stellvertreter und Sabine Strutz zur Schriftführerin.

Prüfung der Abrechnungen und Abschlüsse

Die Revisionskommission bei den Zentralen prüft auftragsgemäß die Quartals- und Jahresabschlüsse der Hauptkasse der EVG. Dabei wurden alle bei der Hauptkasse gebuchten Belege eingesehen und auf die sachliche und zum Teil auch rechnerische Richtigkeit geprüft. Die Revisionskommission überzeugte sich davon, dass alle zu den Abschlüssen gehörenden Unterlagen übersichtlich und ordnungsgemäß aufgestellt und richtig geführt waren. Die zur Auftragsdurchführung erforderlichen Nachweise wurden erbracht. Bei der Prüfung der Jahresabschlüsse prüfte die Revisionskommission die Richtigkeit der Kontobestände anhand der Kontoauszüge und weiterer Finanzunterlagen. Der Kassenbestand wurde durch ein Bestandsaufnahmeprotokoll nachgewiesen.

Das Ergebnis der einzelnen Revisionen teilte die Revisionskommission dem Bundesvorstand jeweils nach der Prüfung in einer Niederschrift mit.

Besonderes Augenmerk richtete die Revisionskommission auf die Entwicklung der Ausgaben und auf die Angemessenheit der Aufwendungen. Im Berichtszeitraum konnte die Revisionskommission in guter Zusammenarbeit mit der für Finanzen zuständigen Bundesgeschäftsführerin, Cosima Ingenschay, und dem Abteilungsleiter Finanzen, Roland Rösner, eine Reihe von Hinweisen und Anregungen geben, die sich positiv auf die Ergebnisse auswirkten.

Die in der EVG genutzte Finanzsoftware mit digitaler Belegfassung und digitalem Unterschriftensystem wirkt sich positiv auf die Prüftätigkeit der REKO Z aus. Neue Prüfprozesse aufgrund der neuen Anforderungen wurden im Laufe des Betrachtungszeitraumes formuliert und umgesetzt und ständig angepasst. Die im Berichtszeitraum umgesetzte Vereinheitlichung der Finanzprozesse für alle Gesellschaften der EVG versetzt die REKO Z in die Lage, auch hier ihrem Prüfauftrag umfassend gerecht zu werden.

Die in den vergangenen Jahren durch die Abteilung Finanzen vorangetriebenen Prozesse haben zu einer hohen Qualität der Finanzbuchhaltung geführt. Aufgrund dieser Maßnahmen und aller vorgenommenen Prüfungen kann die Revisionskommission bei den Zentralen der EVG uneingeschränkt eine ordentliche, umfangreiche und übersichtliche Kassen- und Rechnungsführung für den Berichtszeitraum bescheinigen.

Feststellungen gemäß § 321 Abs. 1 Satz 3 HGB

Unrichtigkeiten und Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften sowie Tatsachen, die den Bestand der Organisation gefährden oder seine Entwicklung wesentlich beeinträchtigen können oder schwerwiegende Verstöße des Vorstandes oder von Mitarbeiter:innen der EVG darstellen, hat die Revisionskommission bei der Durchführung unserer Prüfung nicht festgestellt.

Zusammenfassung der übrigen Prüfungsfeststellungen

Die Rechtsverhältnisse der EVG sind geordnet. Verstöße gegen die Satzung sind der REKO Z nicht bekannt geworden. Die Organisation des Finanzwesens und das interne Überwachungssystem entsprechen den betrieblichen Erfordernissen. Die schriftlich fixierte Ordnung ist umfassend. Das installierte und angepasste Controlling- und Managementsystem entspricht den neuen Anforderungen der Gewerkschaft an die vorhandenen Strukturen und ermöglicht eine sachgerechte Steuerung der Haushaltspositionen.

Die Jahresabschlüsse entsprechen nach dem Ergebnis unserer Prüfung den Grundsätzen ordnungsgemäßer Bilanzierung und den gesetzlichen Vorschriften, einschließlich der Verordnung über die Rechnungslegung. Die insgesamt gebildeten Rückstellungen und Rechnungsabgrenzungsposten sind als angemessen anzusehen. Der Vorstand hat die für die Prüfung erbetenen Aufklärungen und Nachweise erbracht. Die Zahlungsbereitschaft der EVG war im gesamten Berichtszeitraum gegeben. Verträge und schwebende Rechtsstreitigkeiten, die sich auf die Vermögenslage nachteilig auswirken können, wurden bei der Prüfung nicht festgestellt und liegen auch nach Angabe des Vorstandes nicht vor.

Bestätigungsvermerk

Nach den abschließenden Ergebnissen unserer Prüfungen erteilen wir zu den Jahresabschlüssen 2017 bis 2021 den folgenden uneingeschränkten Bestätigungsvermerk:

„Wir haben die Jahresabschlüsse unter Einbeziehung der Buchführung für die Geschäftsjahre 2017 bis 2021 geprüft. Die Buchführung sowie die Aufstellung von den Jahresabschlüssen nach den deutschen handelsrechtlichen Vorschriften und den ergänzenden Regelungen in der Satzung liegen in der Verantwortung des Vorstandes der EVG. Unsere Aufgabe war es, auf der Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung eine Beurteilung über die Jahresabschlüsse unter Einbeziehung der Buchführung abzugeben.

Wir haben unsere Jahresabschlussprüfung nach § 317 HGB unter Beachtung der Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung vorgenommen.

Danach ist die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass Unrichtigkeiten und Verstöße, die sich auf die Darstellung des durch den Jahresabschluss unter Beachtung der Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung vermittelten Bildes der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage wesentlich auswirken, mit hinreichender Sicherheit erkannt werden. Die Prüfung umfasst die Beurteilung der angewandten Bilanzierungsgrundsätze und der Gesamtdarstellung des Jahresabschlusses. Wir sind der Auffassung, dass unsere Prüfung eine hinreichend sichere Grundlage für unsere Beurteilung bildet. Unsere Prüfung hat zu keinen Einwendungen geführt.“

Haushaltspläne und Jahresabschlüsse

In den von der Abteilung Finanzen jährlich vorbereiteten und vom Bundesvorstand beschlossenen Haushaltsplänen (HAP) fanden die erforderlichen Sparmaßnahmen ihre Berücksichtigung.

Erstmals wurden Jahresabschlüsse der EVG (2020 und 2021) durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft testiert und im Ergebnis jeweils der uneingeschränkte Bestätigungsvermerk erteilt. Besonders hervorzuheben ist, dass es im Berichtszeitraum gelungen ist, positive Jahresabschlüsse zu erreichen.

Prüfung der Barkasse

Die REKO Z prüfte im Berichtszeitraum in Verbindung mit den Quartalsabschlüssen regelmäßig die Hauptkasse. Außerdem wurden unangekündigte Barkassenprüfungen vorgenommen.

Vermögensverwaltung und andere Gesellschaften

Der REKO Z obliegt die Überwachung der Vermögensverwaltung, der Gesellschaften der EVG und des Bildungs- und Förderungswerkes der EVG.

Da die Jahresabschlüsse der Gesellschaften und des BFW von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft werden, kann die REKO Z diese Prüfberichte zur Grundlage ihrer Prüfung und Beurteilung der Vermögensanlagen heranziehen. Dieses betraf im Betrachtungszeitraum folgende Gesellschaften:

- VVG GmbH (Vermögensverwaltung der EVG)
- VVG – Treuhandvermögen
- französische Betriebsstätte Èze-sur-Mer
- GbR GallusPark G 6
- EVA – Bildung und Beratung GmbH
- EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr gGmbH
- BFW (Bildungs- und Förderungswerk der EVG)

Die Wirtschaftsprüfer kamen bei allen Prüfungen zu dem Ergebnis, dass keine Einwendungen im Sinne des § 322 HGB gegen die Buchführung und die Jahresabschlüsse zu erheben sind. Sie erteilten jeweils die uneingeschränkten Bestätigungsvermerke.

Abführungsverpflichtung gemäß § 8 (9) der EVG-Satzung

Durch die Satzung und die dazu erlassenen Richtlinien wurde die REKO Z beauftragt, über die Erfüllung der Abführungsverpflichtung jährlich Bericht zu erstatten.

Die erfassten und einbehaltenen Beträge wurden geprüft. Der Vorsitzende der REKO Z bzw. Mitglieder der REKO erstatteten dem Bundesvorstand jährlich einen zusammenfassenden Bericht über die Erfüllung der Abführungsverpflichtung. Zahlungspflichtige, die dieser Verpflichtung nicht nachgekommen sind, wurden richtliniengemäß in der Mitgliederzeitschrift „intakt“ veröffentlicht.

Zusammenfassung

Die Revisionskommission hat die ihr satzungsgemäß übertragenen Aufgaben sorgfältig und sachgerecht erfüllt. Sie hatte dabei die volle Unterstützung und Mithilfe der Mitarbeiter:innen der Abteilung Finanzen erhalten.

Im Berichtszeitraum standen der EVG jederzeit für die Erfüllung ihrer gewerkschaftlichen Aufgaben die erforderlichen Mittel zur Verfügung.

Revisionskommission bei den Geschäftsstellen (REKO GST)

In den 2021/2022 stattgefundenen Wahlkreiskonferenzen wurden erneut die Revisionskommissionen bei den Geschäftsstellen gewählt. Diese bestehen aus jeweils 5 Mitgliedern. Die Aufgabe der REKO GST ist es, die Finanz- und Kassenführung bei den Geschäftsstellen zu prüfen, da den 32 hauptamtlich geführten Geschäftsstellen gemäß § 24 (2 n) die Kontoführung für die Ortsverbände, Senioren-, Betriebs- und Dienststellengruppen sowie Vornahme der Abrechnungen mit der Hauptkasse nach den Anweisungen des Bundesvorstandes obliegt.

Die Revisionskommissionen bei den Geschäftsstellen übernehmen neben der REKO Z eine wichtige Funktion im Rahmen der Prüfung und Überwachung der Finanzgeschäfte der EVG.



Personal

EVG-Gesamt-/Betriebsvereinbarungen 2017–2022

Im Berichtszeitraum wurden folgende Gesamt- bzw. Betriebsvereinbarungen zwischen dem Geschäftsführenden Vorstand und dem Betriebsrat der EVG geschlossen:

- Leitfaden für den Geschäftsbetrieb in den Zentralen und Geschäftsstellen zum Umgang mit dem Corona-Virus: Während der Corona-Pandemie konnten die Beschäftigten der EVG das Angebot zum Homeoffice nutzen. Wo es möglich war, konnten so die Personenkontakte sowohl im Betrieb als auch auf dem Weg zur und von der Arbeit vermieden beziehungsweise verringert werden.
- Betriebsvereinbarung „Mobile Arbeit“ und „Alternierende Telearbeit“: Die Betriebsvereinbarung wurde zum 01.12.2020 eingeführt. Ziel ist es, den Mitarbeiter:innen eine bessere Vereinbarkeit von Biografie und Beruf zu ermöglichen und der gewünschten Flexibilität und Mobilität gerecht zu werden. Es besteht die Möglichkeit der „mobilen Telearbeit“ sowie auch – aus sozialen Gesichtspunkten – der „alternierenden Telearbeit“. Die individuelle Vereinbarung zur „mobilen Arbeit“ ist grundsätzlich jeweils auf ein Jahr beschränkt. Im Jahr 2021 haben 106 und bis März 2022 62 Mitarbeiter:innen einen Antrag auf Telearbeit gestellt und genehmigt bekommen.
- Betriebsvereinbarung zur individuellen Arbeitszeitgestaltung nach Lebensphasen: Mit der Betriebsvereinbarung wirken Arbeitgeber und Betriebsrat auf die Gestaltung von lebensphasengerechten Arbeitszeitmodellen hin, welche es grundsätzlich ermöglichen sollen, die Arbeitszeit in allen Erwerbsphasen belastungsgerecht zu gestalten und ggf. gegen Ende des Arbeitslebens im Bedarfsfall zu reduzieren.
- Betriebsvereinbarung zur Beschäftigung von Werkstudierenden

EVG-Vertragsverhandlungen in den Jahren 2018, 2020 und 2022

Im Berichtszeitraum wurden in den Jahren 2018, 2020 und 2022 Vertragsverhandlungen für die Mitarbeiter:innen der EVG geführt. Nachfolgende Eckpunkte konnten im Jahr 2022 vereinbart werden:

- Einmalzahlung in Höhe von 1.000 € für alle Beschäftigten für die Monate Januar bis Juni 2022 (anteilig der vereinbarten Arbeitszeit). Auszubildende erhalten diese in Höhe von 500 €

- Ab 1. Juli 2022 eine lineare Entgelterhöhung um 3,5 %.
- Ab Januar 2023 folgt die zweite Stufe des Wahlmodells: Anspruch auf weitere 3 Tage Urlaub (neu = 3, 6 oder 9 Tage) oder Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung von bis zu 1,5 Stunden
- Ab dem 1. Mai 2023 eine Entgelterhöhung um weitere 2,3 % (davon 1,3 % Anspruch aus der zweiten Stufe des Wahlmodells).

Betriebliche Altersversorgung

Die EVG bietet ihren nach dem 31.12.1996 neu beschäftigten Arbeitnehmenden die Möglichkeit, die betriebliche Altersversorgung über den Pensionsfonds der DEVK abzuschließen. Es gibt drei Varianten:

- Variante 1: monatlicher Eigenanteil des Arbeitnehmenden mindestens 30 €; Arbeitgeberzuschuss beträgt 50 € mtl.
- Variante 2: monatlicher Eigenanteil des Arbeitnehmenden mindestens 40 €; Arbeitgeberzuschuss beträgt 60 € mtl.
- Variante 3: monatlicher Eigenanteil des Arbeitnehmenden mindestens 60 €; Arbeitgeberzuschuss beträgt 100 € mtl.

Die Zahlung eines Jahresbeitrags, anstatt monatlicher Beiträge, ist möglich.

Nachwuchsförderung

Praktika: Die EVG unterstützt Schüler:innen und Studierende bei ihrer Ausbildung und bietet Praktikumsplätze an. Im Berichtszeitraum haben wir fünf Schülerpraktikant:innen und vier Praktikant:innen im Rahmen ihres Studiums die Möglichkeit eines Praktikums in der Zentrale bzw. einer Geschäftsstelle gegeben. Des Weiteren unterstützten wir ein Praktikum im Rahmen der beruflichen Umschulung.

FSJ: Die EVG bietet jungen Menschen im Rahmen ihres Freiwilligen Sozialen Jahres die Möglichkeit, sich Einblicke in politische Prozesse zu verschaffen und die Aufgaben einer Gewerkschaft kennenzulernen. Im Berichtszeitraum haben wir in den Jahren 2017 und 2018 je einen FSJ-ler in den GST Halle, Magdeburg und Mainz, im Jahr 2019 je einen FSJ-ler in den GST Halle und Mainz und seit 2020 je einen FSJ-ler in den GST Halle und Mainz sowie neu in der GST Erfurt einsetzen können.

Zweijährige Ausbildung zur/zum Gewerkschaftssekretär:in: Durch die demografische Entwicklung ist eine beständige Nachsteuerung von Nachwuchskräften im Bereich der Gewerkschaftssekretär:innen zwingend notwendig. Die Ausbildung erfolgt über einen Zeitraum von zwei Jahren. Im ersten Ausbildungsabschnitt wird die Europäische Akademie der Ar-

beit (EAdA) in Frankfurt am Main besucht. Der zweite Ausbildungsabschnitt besteht aus Praxiseinsätzen in den Fachabteilungen der EVG-Zentralen Frankfurt und Berlin, verschiedenen Geschäftsstellen sowie internen Workshops, Seminaren und individueller Wissensvermittlung. Seit 2017 sind auf diesem Wege 19 neue Kolleg:innen zur EVG gekommen:

Jahr	Gewerkschaftssekretär:innen in Ausbildung
2017	2 Besucher des 81. Lehrgangs, davon 2 neuangestellte GSIA
2018	6 Besucher des 82. Lehrgangs, davon 6 neuangestellte GSIA
2019	6 Besucher des 83. Lehrgangs, davon 6 neuangestellte GSIA
2020	3 Besucher des 84. Lehrgangs, davon 3 neuangestellte GSIA
2021	2 Besucher des 85. Lehrgangs, davon 2 neuangestellte GSIA

Weiterbildung der EVG-Beschäftigten

Kontinuierliche Weiterbildung für den eigenen Arbeitsplatz

Im Zuge der kontinuierlichen Weiterbildung nahmen 85 Kolleg:innen in den Jahren 2012 bis 2016 an 96 Seminaren teil. Die Inhalte der Seminare waren vielfältig. Z. B. wurden Seminare mit den Themen Rhetorik, Soziale Methodenkompetenz, Datenschutz, Arbeitsrecht, Tarifrecht, Sozialrecht, BetrVG, Buchhaltung, Kommunikation und Sprache besucht.

Onboarding- und Personalentwicklungskonzept

Der demografische Wandel hat die EVG mit voller Wucht erreicht. Mehr als die Hälfte der Geschäftsstellenleiter:innen und Gewerkschaftssekretär:innen der Fläche sind seit dem Jahr 2017 ausgeschieden, bzw. scheiden in den nächsten drei Jahren aus. Die zielgerichtete Qualifizierung neuer Gewerkschaftssekretär:innen und Geschäftsstellenleitenden war und ist zur Sicherung eines hohen Qualitätsstandards unerlässlich. Ab Juni 2020 wurde ein Onboarding- und Personalentwicklungskonzept im Bereich Personal entwickelt, das seit dem 01.03.2021 sehr erfolgreich umgesetzt wird. In Workshops und 1:1 Terminen werden Bildungsinhalte, zugeschnitten auf die einzelnen Teilnehmenden, vermittelt und die Kolleg:innen in ihrer ersten Zeit auf neuen Positionen begleitet.

Zielgruppen der „Wissensvermittlung“ sind:

- EAdA-Abgänger:innen/Nachwuchssekretär:innen
- Gewerkschaftssekretär:innen (Quereinsteigende oder mit Personalentwicklungsplan)
- Projektsekretär:innen
- Geschäftsstellenleitende (Quereinsteigende oder mit Personalentwicklungsplan)

55 Kolleg:innen haben bisher das Angebot zur „Wissensvermittlung“ in Anspruch genommen, davon:

- 9 Gewerkschaftssekretär:innen in Ausbildung
- 25 Gewerkschaftssekretär:innen der Fläche
- 21 Geschäftsstellenleiter:innen

Modulbeispiele zur „Wissensvermittlung“:

- Geschichte der Tarifverträge DB AG mit ihren besitzstandssichernden Besonderheiten
- BasisTV, Funktionsgruppentarifverträge 1 bis 3, 5 und 6, inkl. KonzernRTV, KonzernZÜTV, ÜTV
- DemografieTV, incl. der KBV Konzernarbeitsmarkt
- TEG
- Satzung und Richtlinien der EVG
- Vorbereitung und Durchführung der Organwahlen

Bildungsmaßnahmen

In den Jahren 2017 bis März 2022 fanden für die Beschäftigten eine Reihe von internen sowie externen Bildungsmaßnahmen zu vielfältigen Themen statt. So wurden unter anderem Seminare zu folgenden Inhalten durchgeführt:

- Arbeitsorganisation/Organisationsmanagement
- Arbeitsrecht
- Beratungsmaßnahmen
- BetrVG
- Datenschutz
- Geschichte der EVG
- Kampagnenarbeit
- Kommunikation und Sprache
- Mitgliederrückgewinnung
- MODAB
- MS-Office
- Rhetorik
- Selbst- und Zeitmanagement
- Social-Media
- Sozialrecht
- Tarifrecht
- Teambuilding
- Umgang mit Rechtspopulismus

Im Berichtszeitraum fanden somit über 160 Bildungsmaßnahmen statt. Allerdings ist anzumerken, dass es ab dem Jahr 2020 einen eklatanten Bruch sowohl bei den angebotenen Seminaren als auch bei den Teilnehmendenzahlen gibt, der der Corona-Pandemie geschuldet ist.

Gesundheitsmanagement

Die EVG unterstützt – bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen – Maßnahmen zur Gesundheitsprävention. Jeder Beschäftigte kann auf schriftlichen Antrag einen Zuschuss in Höhe von bis zu 400€ jährlich erhalten. Diese Maßnahmen sollen der Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung dienen.

Gefördert werden anerkannte Maßnahmen der Primärprävention:

- Bewegungsgewohnheiten
- Ernährung
- Stressbewältigung und Entspannung
- Suchtmittelkonsum.

Anträge auf Erstattung

2017	2018	2019	2020	2021	2022
7	3	5	2	4	-

Zahlen und Fakten

Entwicklung Personalbestand EVG gesamt 12/2017 bis 04/2022

Jahr	Gesamt	GS	VA	VZ-Köpfe GS	VZ-Köpfe VA
2017	270	138	132	137,12	109,47
2018	272	142	130	140,59	110,14
2019	281	152	129	150,59	108,33
2020	275	147	128	145,58	108,33
2021	268	143	125	142,56	105,25
2022	265	142	123	141,56	103,62

Geschlechterverteilung nach MA-Typ

Jahr	Gesamt	GS m	GS w	VA m	VA w
2017	270	112	26	14	118
2018	272	113	29	10	120
2019	281	116	36	13	116
2020	275	110	37	12	116
2021	268	105	38	14	111
2022	265	103	39	14	109

Entwicklung Personalbestand Mitarbeiter Zentrale/GST

Jahr	GS Zentrale	GS GST	VA Zentrale	VA GST	VA w
2017	68	70	48	84	118
2018	66	76	46	84	120
2019	78	74	44	85	116
2020	76	71	46	82	116
2021	71	72	41	84	111
2022	68	74	39	84	109

Entwicklung Altersdurchschnitt der EVG-Beschäftigten

Jahr	GS	VA
2017	48,82	49,42
2018	47,79	48,60
2019	47,11	47,28
2020	45,87	46,47
2021	45,57	46,20
2022	45,56	46,24

Personalkosten

	2017	2018	2019	2020	2021
Gehälter/Löhne	16.142.876	15.255.840	16.144.963	16.591.312	16.251.697
Personalnebenkosten	2.738.066	2.678.792	2.861.631	2.989.001	2.955.886
Weiterbildungskosten	392.533	307.458	322.700	154.088	100.844
Sonstige Personalkosten	433.262	482.318	563.269	408.816	368.202
Altersvorsorge	0	0	0	0	178.313
Summe Gehälter/Löhne	19.706.737	18.724.408	19.892.563	20.143.217	19.854.942
Pensionsverpflichtung	4.470.123	5.395.104	4.841.781	4.624.420	4.392.771
Zeitpersonal	44.046	59.590	197.408	74.927	25.772
Summe Personalkosten	24.220.906	24.179.102	24.931.752	24.842.564	24.273.485

Schwerbehinderte Mitarbeiter:innen

Im Berichtszeitraum beschäftigt die EVG deutlich mehr schwerbehinderte Beschäftigte als der Gesetzgeber verlangt. Die gesetzliche Mindestquote liegt bei 5 Prozent.

Jahr	Schwerbehinderte MA	Gesamtanzahl MA	Quote
2017	24	270	8,89 %
2018	24	272	8,82 %
2019	24	281	8,54 %
2020	23	275	8,36 %
2021	19	268	7,09 %

Arbeit mit dem Betriebsrat

Im Berichtszeitraum haben wir ca. 900 Vorgänge dem Betriebsrat zur Mitbestimmung vorgelegt. Unter anderem zu den Themen Einstellungen, Versetzungen, Änderungen der wöchentlichen Arbeitszeit, Weiterbildungen, Praktika, Arbeitsverteilungspläne, Urlaubsplanungen, Mehrarbeit, Büroroumzüge. Des Weiteren haben wir den Betriebsrat im Berichtszeitraum bei ca. 75 Stellenausschreibungen beteiligt.



Rechtsschutz

In der nachstehenden Rechtsschutz-Fallstatistik sind die von den Geschäftsstellen genehmigten Rechtsschutzfälle nur zum Teil erfasst, weil es für die Geschäftsstellen erst seit 2018 möglich ist, die bei ihnen geführten Rechtsschutzfälle in der MODAB zu registrieren. Jedoch sind die Kosten in den nachstehend aufgeführten Rechtsschutzaufwendungen miterfasst. Im Berichtszeitraum wurden in der Zentrale, Bereich Rechtsschutz, 6.442 Rechtsschutzanträge verzeichnet, von denen 5.834 genehmigt und 199 bedingt genehmigt wurden. Die tarifliche Leistung „Besonderer Rechtsschutz“ wurde seit 2019 insgesamt 91-mal in Anspruch genommen. Abgeschlossen wurden 4.937 Rechtsschutzfälle.

Von den abgeschlossenen 412 Strafverfahren konnte in 13 Fällen ein Freispruch erzielt werden. In den überwiegenden Verfahren, und zwar in 330 Fällen – das sind 80,1% – konnte eine Verfahrenseinstellung erreicht werden. Damit konnten insgesamt 83,3% aller Strafverfahren mit Erfolg abgeschlossen werden. Nur in 69 Fällen, das sind 16,7% aller Fälle, war eine Verurteilung nicht zu vermeiden. Eine Verurteilung zu einer zu verbüßenden Freiheitsstrafe erfolgte nicht.

Von den 1.120 Arbeitsgerichtsverfahren konnten 451 gewonnen und 462 mit einem Vergleich, somit 81,5% mit Erfolg abgeschlossen werden. Von 745 Sozialgerichtsverfahren

konnten 325 gewonnen und 84 verglichen, also 54,9% zu einem positiven Ergebnis geführt werden. 150 von 246 Verwaltungsstreitverfahren, das sind 61%, wurden gewonnen bzw. verglichen. In den 196 Zivilverfahren lag das Ergebnis der gewonnenen bzw. verglichenen Verfahren bei 183 Fällen, das sind 93,4%. In 36 abgeschlossenen Disziplinarverfahren kam es zu sechs Freisprüchen, 21 Verfahrenseinstellungen und zu neun Verurteilungen, wobei jeweils eine mildere Strafart erreicht werden konnte.

Nicht durchgeführt bzw. nicht zu Ende geführt wurden 2.163 Rechtsschutzfälle, in denen die betroffenen Kolleg:innen auf eine Weiterverfolgung entweder verzichteten oder in denen die Ansprüche von der Gegenseite nicht weiterverfolgt wurden. Im Einzelnen betraf dies 116 Strafverfahren, zwei Privatklageverfahren, sechs Disziplinarverfahren, 213 Zivilverfahren, sechs Nebenklageverfahren, 234 Verwaltungsstreitverfahren, 13 Finanzgerichtsverfahren, 900 Arbeitsgerichtsverfahren und 673 Sozialgerichtsverfahren.

An Gerichts-, Zeugen:innen- Anwalt:innen- und Sachverständigengebühren sowie ggf. Kosten des Gegners, einschließlich dessen Anwalt:innenkosten, wurden in dem Berichtszeitraum 837.463,52€ aufgewandt. Eingelegene Rechtsschutzauslagen (nicht verbrauchte Kostenvorschüsse u. a.) im Berichtszeitraum: 138.376,26€. Daraus ergibt sich eine reale Gesamtsumme von 699.087,26€.

Verfahren	eingegangen				abgeschlossen			
	genehmigt	bedingt genehmigt	abgelehnt	besonderer Rechtsschutz	Freispruch/gewonnen	eingestellt/Vergleich	verurteilt/verloren	nicht durchgeführt
Gefährl. Eingriff i.d. Bahnverkehr	43	9	1	1	-	42	3	6
Fahrlässige Tötung	7	-	-	-	-	3	1	3
Fahrlässige Körperverletzung	84	11	-	-	2	66	10	14
Sonstige Delikte	92	169	18	3	5	154	15	58
StVO-Delikte	13	4	-	-	-	7	3	3
OWi-Verfahren	123	6	8	-	6	58	37	32
Privatklageverfahren	2	-	-	-	1	-	-	2
Disziplinarverfahren	39	-	1	-	6	21	9	6
Nebenklageverfahren	11	-	1	-	7	-	1	6
Zivilverfahren	383	-	60	86	140	43	13	213
Verwaltungsstreitverfahren	488	-	43	-	123	27	96	234
Finanzgerichtsverfahren	24	-	5	-	8	-	2	13
Arbeitsgerichtsverfahren	2613	-	81	1	451	462	207	900
Sozialgerichtsverfahren	1911	-	98	-	325	84	336	673
sonstige Verfahren	1	-	2	-	-	-	-	-
Gesamt	5834	199	318	91	1074	967	733	2163

Bericht des Beschwerdeausschusses

Am 14. November 2017 wurden auf dem 2. Ordentlichen Gewerkschaftstag der EVG in Fulda die Mitglieder des Beschwerdeausschusses gewählt. In der am gleichen Tage durchgeführten konstituierenden Sitzung wurden Kollege Heinrich Klumpe zum Vorsitzenden und Kollegin Dagmar Giebeler zur stellv. Vorsitzenden gewählt.

Der Beschwerdeausschuss besteht aus acht ordentlichen und acht stellvertretenden Mitgliedern.

Zusammensetzung

Vorsitzender

Heinrich Klumpe (LV Niedersachsen)
Berliner Straße 10
49134 Wallenhorst

Stellv. Vorsitzende

Dagmar Giebeler (LV Hessen)

Beisitzer

Ingrid Janek (LV Sachsen-Anhalt)
Steffen Bosecker (LV Sachsen)
Wolfgang Aßheuer (LV Nordrhein-Westfalen)
Raimund Hans Klier (LV Bayern)
Paul Ulbrich (LV Baden-Württemberg)
Annette Gebhardt (LV Niedersachsen)

Vertreter

Dietmar Demke (LV Sachsen-Anhalt)
Matthias Laatsch (LV Berlin-Brandenburg)
Diethardt Jeske (LV Thüringen)
Christine Schötschel (LV Saarland)
Berthold Hillebrand (LV Hessen)
Ernst-Günter Kleiner (LV Schleswig-Holstein)
Ronald Ditte (LV Bremen)
Peter Schmid (LV Bayern)

Die Zusammensetzung des Beschwerdeausschusses mit der Angabe der Adresse des Vorsitzenden wurde in der Dezember-Ausgabe 2017 der imtakt bekannt gegeben.

Die Mitglieder und Vertreter:innen des Beschwerdeausschusses verständigten sich darauf, zweimal im Jahr eine Beratung durchzuführen. Zu einem dieser Termine werden auch die Vertreter:innen eingeladen. Im Berichtszeitraum war eine Sondersitzung notwendig. Auch der Beschwerdeausschuss war mit den pandemiebedingten Besonderheiten belastet, was jedoch keine Einschränkungen bei der Arbeit mit sich brachte, da bei Bedarf online gearbeitet wurde.

Im Berichtszeitraum eingegangene Beschwerden und sonstige an den Vorsitzenden des Ausschusses gerichtete Schreiben wurden gemäß den Bestimmungen der Satzung zur Behandlung von Beschwerden ordnungsgemäß bearbeitet.

Dem Beschwerdeausschuss ist in jederlei Hinsicht die notwendige Unterstützung durch den zuständigen Vorstandsbereich Bundesgeschäftsführerin zuteilgeworden. Die Zusammenarbeit war konstruktiv und vertrauensvoll.

Folgende Vorgänge wurden im Berichtszeitraum behandelt:

- Eine Beschwerde wegen verkürzter Teilnahme von Geschäftsstellenleiter:innen am Gewerkschaftstag.
- Mehrere Beschwerden wegen Nichtgewährung von Rechtsschutz, hier insbesondere die Nicht-Übernahme von Anwaltskosten im Zusammenhang mit arbeitsrechtlichen Streitigkeiten nach Ablehnung durch die Abteilung Rechtsschutz.
- Nichtgewährung von Rechtsschutz in Belangen des betrieblichen Vorschlagswesens/Verbesserungsmanagements.
- Ausschlussanträge gegen EVG-Mitglieder wegen Zugehörigkeit zur AfD. Soweit gewünscht, wurde den Beschwerdeführern die Möglichkeit gegeben, sich in der Sitzung des BA dazu zu äußern. Dies geschah einmal unter Hinzuziehung eines Anwalts. In diesen Fällen wurde den Begehren, den Ausschluss aufzuheben, nicht entsprochen.
- Beschwerde wegen Versagung von Rechtsschutz aufgrund eines Dienstenthebungsverfahrens in Zusammenhang einer rechtskräftigen Verurteilung wegen Kindesmissbrauchs.



- Rückforderung zu viel bezahlter Mitgliedsbeiträge vergangener Jahre. Im Rahmen der gesetzlichen Ausschlussfrist hat der BA entschieden, dass die zu viel gezahlten Beiträge erstattet werden.
- Ein Antrag auf Amtsenthebung bzw. Mandatsniederlegung eines EVG-Mitglieds.
- Beschwerden wegen der laufenden Organwahlen.
- Des Weiteren wurde der Vorsitzende aufgrund eines Interviews in der imtakt von verschiedenen Kolleg:innen und Menschen angeschrieben, teilweise anonym, um sich über die unterschiedlichsten Dinge zu beschweren.
- Darüber hinaus führte der Vorsitzende ein Mediationsgespräch zwischen zwei Streitparteien durch. Nach eingehender Erörterung und gegenseitigen Zusagen auf Einhaltung der Satzung wurde der Streit einvernehmlich beigelegt.

Der Vorsitzende des Beschwerdeausschusses bedankt sich bei allen Mitgliedern und Vertreter:innen des Beschwerdeausschusses für die gute und konstruktive Zusammenarbeit der letzten Jahre.

Den beteiligten Organisationsstellen und Vorstandsbereichen der EVG für die zuteilgewordene Unterstützung ebenfalls herzlichen Dank.

„Wir gehen an die Fälle immer mit dem Ziel heran, einen Ausgleich zu erreichen. Uns ist wichtig, dass wir uns nach jedem Spruch noch in die Augen sehen können.“

Heinrich Klumpe



Vermögensverwaltung GmbH der EVG (VVG)

Die VVG ist an mehreren Unternehmen beteiligt und übt als Mitinhaber auf den jeweiligen Versammlungen ihr Stimmrecht aus.

Zweck der GmbH

Die VVG verwaltet gemäß § 34 der Satzung der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) treuhänderisch die von der EVG übergebenen Vermögenswerte und erledigt sämtliche Geschäfte, die den Zwecken der EVG dienen und den Gewerkschaftsmitgliedern zugutekommen. Die Geschäftstätigkeit erstreckt sich im Wesentlichen auf die Verwaltung von Grundvermögen, Unternehmensbeteiligungen, Bankguthaben, Kapitalanlagen und Darlehen.

Die VVG wurde erstmalig am 10. Mai 1949 im Handelsregister Frankfurt als GmbH eingetragen. Sitz der Gesellschaft ist Frankfurt/Main.

Gesellschafter:innen der VVG

Lfd. Nr.	Gesellschafter:innen VVG	Funktion	Stammeinlage
1	Kristian Lorocho	Mitglied des Vorstandes	31.500 € (30%)
2	Cosima Ingenschay	Bundesgeschäftsführerin	10.500 € (10%)
3	Klaus-Dieter Hommel	Vorsitzender	31.500 € (30%)
4	Martin Burkert	Stellv. Vorsitzender	31.500 € (30%)

Gesellschafterversammlung

Gesellschafterversammlungen finden drei Mal im Jahr statt. Sie werden durch die/den Vorsitzende:n der EVG oder in dessen Auftrag durch die Geschäftsführung mit einer Frist von mindestens zehn Tagen einberufen. Die Beschlüsse der Gesellschafter:innen werden vorrangig in Präsenzversammlungen gefasst. Außerhalb von Präsenzversammlungen können Beschlüsse gemäß nachstehender Rangfolge auch durch Abstimmung in Bild und Ton, fernmündlich oder im Umlaufverfahren, schriftlich, fernschriftlich oder per E-Mail gefasst werden.

Aufsichtsrat

Die Gesellschaft hat von der Möglichkeit des Gesellschaftervertrages Gebrauch gemacht und einen Aufsichtsrat eingerichtet. Dieser setzt sich aktuell wie folgt zusammen: Klaus-Dieter Hommel (Vorsitzender), Martin Burkert, Cosima Ingenschay, Herr Kristian Lorocho

Organe der GmbH

Gesellschafter:innen, Aufsichtsrat, Geschäftsführung

Die Gewerkschaft EVG ist hundertprozentige Gesellschafterin der VVG GmbH.

Die Gesellschafter:innen der VVG sind Treuhänder:innen der EVG und werden vom Bundesvorstand der EVG bestimmt. Sie halten das Stammkapital der VVG in Höhe von 105.000 Euro. Die Gesellschafter:innen haben neben den gesetzlichen Vorschriften und denen des Gesellschaftsvertrages die Weisungen der EVG, vertreten durch den Bundesvorstand, zu befolgen und sind diesem verantwortlich sowie berichtspflichtig. Die Gesellschafter:innen sollen im Regelfall aus den Mitgliedern des Geschäftsführenden Vorstandes der EVG bestehen.

Geschäftsführung

Anja Gerhardt, Johanna Uekermann

Im Berichtszeitraum ausgeschieden sind Lothar Krauß, Cosima Ingenschay und Roland Rösner.

Finanzanlagen

Die VVG GmbH verwaltet das Vermögen der Gewerkschaft EVG, sofern es nicht für den laufenden Haushalt der EVG benötigt wird. Die Anlagen des Kapitals erfolgen gemäß einer Anlagenrichtlinie konsequent sicherheitsorientiert und risikoarm.

Beteiligungen EVG und Töchter

Die VVG ist an mehreren Unternehmen beteiligt. Als Mitinhaber an anderen Unternehmen nimmt sie an Hauptversammlungen/Gesellschafterversammlungen teil und übt ihr Stimmrecht aus.

Um eine möglichst hohe Effizienz zu erreichen, wird seit 2007 mit den direkten Beteiligungen eine umsatzsteuerliche Organschaft gebildet.

Anteile an verbundenen Unternehmen

Gesellschafter VVG	Beteiligungssatz
Gallus Park G6 GbR	66,6 %
EVA Bildung & Beratung GmbH	100 %
EVA gGmbH	100 %

Sonstige Beteiligungen

Gesellschaft	Beteiligungssatz
UNION-DRUCKEREI und Verlagsanstalt GmbH, Frankfurt am Main	25 %
Union KIT (Kommunikations- und Informations-Technologietransfer) GmbH	14,28 %
GIRO – Gewerkschaftliche Immobiliengesellschaft für Restitutionsobjekte mbH, Frankfurt am Main	2,94 %
Beteiligungsgesellschaft für Gewerkschaften GmbH, Frankfurt am Main	1,13 %

Immobilien

Die VVG ist Eigentümerin verschiedener Liegenschaften.

Frankfurt am Main

Feuerbachstraße (Eigentumswohnungen), Niedenau (Eigentumswohnungen)

Königstein im Taunus

Heuhohlweg (Eigentumswohnung), Blumenstraße (Eigentumswohnung)

Grainau/Hammersbach

Kreuzeckweg 11 (Mietshaus), Kreuzeckweg 11a (Mietshaus), Kreuzeckweg 5 (Mietshaus)

Diese Wohnungen werden gewerblich vermietet. In diesen Liegenschaften tritt die VVG GmbH als Eigentümerin von Wohn- und Gewerberäumen auf. Die Liegenschaften werden im Bestand gehalten und werterhaltend gepflegt.

Berlin, Reinhardtstraße

Die beiden Büroetagen im Wohn- und Geschäftshaus in der Reinhardtstraße 23 in Berlin Mitte wurden 2014 erworben. Seit 2015 haben die EVG Zentrale, die GST Berlin und die EVA Bildungsgesellschaften hier Büros gemietet, als weitere Mieter sind der Fonds soziale Sicherung und der Fonds Wohnen und Mobilität hinzugekommen.

Betriebsstätte Èze-sur-Mer

An der Côte d'Azur befindet sich das EVG-Gewerkschaftshaus „Auberge de l'Europe“.

Vor 65 Jahren wurde das Eigentum als Geschenk notariell an die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands übertragen und damit auch die historische und moralische Verantwortung dafür übernommen, den gewerkschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Bildungsauftrag in Èze-sur-Mer weiterzuführen. Für Generationen von gewerkschaftlich engagierten Eisenbahner:innen war und ist Èze-sur-Mer ein fester Bestandteil ihres Gewerkschaftslebens. Seminare, Tagungen, Klausuren, Workshops und Sprachkurse sind nur ein kleiner Ausschnitt aus den seit Jahren stattfindenden Bildungsmaßnahmen.

Insbesondere für die EVG-Jugend ist das EVG-Gewerkschaftshaus ein wichtiges Instrument für die Gewinnung und die Bindung neuer Mitglieder. Darüber hinaus ist politische Jugendbildung in der heutigen Zeit eine umfassende gesamteuropäische Aufgabe.

Das Haus verfügt über zwölf Zimmer, Bar, Restaurant, Terrasse, Seminarraum, Teamerhaus und bietet darüber hinaus zahlreiche Freizeitmöglichkeiten. Insgesamt 43 Übernachtungsmöglichkeiten bestehen in Ein-, Zwei- und Vierbettzimmern. Im Jahr 2018 wurde damit begonnen, das EVG-Gewerkschaftshaus in Teilabschnitten zu renovieren und zu modernisieren. Diese Maßnahmen werden über den Berichtszeitraum hinaus fortgesetzt.



Politik unter Palmen ...
gibt's bei der EVG: in Èze-sur-Mer.

Gleichzeitig wurde die konzeptionelle Ausrichtung neu formuliert und eine enge Verzahnung mit unserer Bildungsgesellschaft EVA in den vergangenen vier Jahren umgesetzt.

Das Ziel ist eine fast ganzjährige Belegung mit einem modernen Seminar- und Beherbergungsbetrieb, wobei der Schwerpunkt auf der gewerkschaftspolitischen Bildung für unsere Mitglieder liegt.

Die Corona-Pandemie hat im Jahr 2020 den Seminarbetrieb fast vollständig zum Erliegen gebracht. Im Jahr 2021 konnte immerhin ab der zweiten Jahreshälfte wieder Seminar- und Freizeitgruppen empfangen werden.

<http://www.eze-sur-mer.de/>

Höfen

Das Grundstück steht im wirtschaftlichen Eigentum der VVG. Auf dem Grundstück befindet sich das „Karl-Bierhalter-Haus“, ein Jugend-, Schulungs- und Erholungsheim mit 14 Übernachtungsmöglichkeiten. Das Haus wird vor allem durch Naturfreund:innen, Familiengruppen und Jugendliche gebucht.

<https://www.gruppenhaus.de/karl-bierhalter-haus-hoefen-hs3406.html>

Dienstleistungsverträge mit der EVG

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kooperiert die VVG mit Abteilungen der EVG – speziell mit der Abteilung Büro- und Objektmanagement für die Verwaltung der Liegenschaften und mit der Abteilung Finanzen für alle Vorgänge rund um die Buchhaltung.

Dafür wurden entsprechende Dienstleistungsverträge zwischen der EVG und der VVG geschlossen.



EVA Akademie

Die EVA Akademie ist die gewerkschaftliche Bildungs- und Beratungsgesellschaft der EVG. Unsere Arbeit basiert auf den grundlegenden Zielen und Werten der Gewerkschaftsbewegung. Dabei setzen wir uns für die weitere Demokratisierung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft ein. Wir treten ein für gute Arbeitsbedingungen, den Ausbau der Mitbestimmung, Solidarität, Nachhaltigkeit und Vielfalt.

Wir bieten Bildungs- und Beratungsangebote an für Interessenvertreter:innen, ehrenamtliche Gremien der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) sowie für alle, die an gewerkschaftlicher Politik, politischer Bildung und persönlicher Weiterbildung interessiert sind. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Mitgliedergewinnung und -bindung der EVG. Wir fördern mit unserer Arbeit Selbstbestimmung, Emanzipation und Durchsetzungskraft unserer Zielgruppen. Hierfür entwickeln wir beteiligungsorientierte Bildungs- und Beratungsangebote.

Als EVA Akademie sind wir eng mit der EVG verbunden, unsere Mitarbeiter:innen und Referent:innen kennen die Branche, die Verkehrsbetriebe und deren Anforderungen. Wir können auf ein Netzwerk mit fachlich qualifizierten sowie gut geschulten Referent:innen und Berater:innen zurückgreifen und können somit maßgeschneiderte Bildungsangebote für die spezifischen Bedürfnisse der unterschiedlichen Zielgruppen, Gremien und Interessenvertretungen unterbreiten.

Die EVA Akademie besteht aus der EVA Bildung & Beratung GmbH und der EVA – Europäischen Akademie für umweltorientierten Verkehr gGmbH (kurz: EVA gGmbH). Die EVA gGmbH verantwortet gemeinnützigen Aufgaben, wie zum Beispiel die politische Bildung oder verkehrs- und arbeitsmarktpolitische Forschungsprojekte, die den gewerkschaftspolitischen Zielen der EVG dienen. Die EVA Bildung & Beratung GmbH bietet Schulungen, Konferenzen und Qualifizierung für Betriebsrät:innen, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Schwerbehindertenvertrauenspersonen, Personalrät:innen sowie Aufsichtsrät:innen an. Auch die Beratung der Betriebsräte und die Begleitung bei wirtschaftlichen, organisatorischen und personellen Angelegenheiten werden durch die EVA BB GmbH geleistet. Außerdem bietet sie in Zusammenarbeit mit dem Fonds soziale Sicherung vielfältige Bildungsangebote (z. B. zu sogenannten „Schlüsselqualifikationen“ oder im Bereich der Vorbereitung auf den dritten Lebensabschnitt) für EVG-Mitglieder an.

EVA Bildung & Beratung GmbH

Die EVA Bildung & Beratung GmbH wurde mit Gesellschaftervertrag vom 26.11.2010 gegründet und am 14.01.2011 ins Handelsregister eingetragen. Sitz der EVA Bildung & Beratung GmbH ist Berlin.

Gegenstand des Unternehmens

Gegenstand des Unternehmens ist die Durchführung und die Bereitstellung von Bildungs- und Beratungsleistungen sowie die Förderung der staatsbürgerlichen, gesellschaftspolitischen und beruflichen Bildung durch die Entwicklung und Durchführung von Bildungs- und Trainingsveranstaltungen, die Konzipierung und Realisierung von Informations- und Fachveranstaltungen, insbesondere durch Konferenzen, sowie die Beratung in Fragen der beruflichen Bildung und Unternehmensberatung, unter Ausschluss der Tätigkeiten nach dem Rechts- und Steuerberatungsgesetz.

Organe der Gesellschaft

Gesellschafter und Geschäftsführung

Gesellschafter

Gesellschafter ist zu 100 % die Vermögensverwaltung GmbH der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft.

Stammkapital

Das Stammkapital beträgt 25.000 €.

Gesellschafterversammlung

Gesellschafterversammlungen finden drei Mal im Jahr statt. Die Beschlüsse der Gesellschafter werden vorrangig in Präsenzversammlungen gefasst. Außerhalb von Präsenzversammlungen können Beschlüsse gemäß nachstehender Rangfolge auch durch Abstimmung in Bild und Ton, fernmündlich oder im Umlaufverfahren, schriftlich, fernschriftlich oder per E-Mail gefasst werden.

Geschäftsführung

Johanna Uekermann (Dezember 2019 bis jetzt) und Anja Gerhardt (Juli 2020 bis jetzt); Ausgeschieden im Berichtszeitraum: Cosima Ingenschay, Roland Rösner

Rückblick

Ob Grundlagenseminare oder maßgeschneiderte In-house-Angebote – die EVA Bildung & Beratung GmbH bietet professionelle Seminare an, wenn es um die Qualifizierung von Interessenvertreter:innen geht. Mit fachspezifischen Seminaren – wie zum Tarifrecht oder zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz – deckt sie alle Gebiete der betrieblichen und der Unternehmensmitbestimmung ab. Dabei ist es der EVA Akademie wichtig, nicht nur Wissen zu



In zwei Staffeln der BR-Akademie wurden insgesamt 90 Kolleg:innen qualifiziert.

vermitteln, sondern Politik im Sinne der Beschäftigten zu machen. Hierfür hat die EVA Akademie ihr Angebot in den letzten Jahren deutlich diversifiziert und bietet neben dem allgemeinen auch passgenaue Inhouse-Schulungen und individuelle Beratungen für Betriebsratsgremien an.

Die Jahre seit dem letzten Gewerkschaftstag waren geprägt durch vielfältige Herausforderungen: 2018 und 2019 wurde die Neuaufstellung und Reorganisation der Bildungsgesellschaften vorangetrieben. Dieser Prozess führte zur wirtschaftlichen Konsolidierung der Gesellschaften, zu einer höheren Qualität der Angebote, zur Verbesserung der Kommunikation mit der EVG und den Zielgruppen der EVA und zur Optimierung der internen Arbeitsprozesse. Die Berichtsjahre 2020 und 2021 wiederum standen unter dem Zeichen der Corona-Pandemie, die massive wirtschaftliche Auswirkungen auf die EVG-Bildungsgesellschaften hatte und eine besondere Arbeitsbelastung für das gesamte Team darstellte; sie führte aber auch zu einem Innovations- und Digitalisierungsschub in den Bildungsangeboten der EVA Akademie.

Neue Formate der EVA Bildung & Beratung GmbH

Mit der Neuaufstellung der EVA wurden auch neue Formate entwickelt. Hierzu zählen unter anderem das Forum Mitbestimmung, die Betriebsräte-Akademie und größere Konferenzen wie die Mitbestimmungskonferenz oder die JAV Konferenz.

Das Forum Mitbestimmung fand erstmals 2019 statt und richtet sich an Mitglieder des KBR der DB AG und der GBR. Im Deutschen Bundestag wurden gemeinsam mit Vertreter:innen der Politik – aus dem Verkehrsausschuss und dem Bereich Arbeit und Soziales – Herausforderungen für die Mitbestimmung und Forderungen der Interessenvertreter:innen zur Zukunft der Schiene diskutiert.

Auch im Bereich der Unternehmensmitbestimmung leistet die EVA einen wichtigen Beitrag zur Qualifizierung und Weiterbildung der Aufsichtsrät:innen. Mit thematischen Schulungen zu Themen wie Planungsprozesse, Jahresabschluss, Vergütungssystematik werden jährlich Angebote durch die EVA Akademie unterbreitet. Hinzu kommen spezielle unternehmensspezifische Schulungen und Branchenseminare, zum Beispiel im Bereich der Infrastruktur oder des Personenverkehrs.

BR Akademie

Mit der Betriebsräteakademie wurde 2018 eine Schulungsreihe für Betriebsrät:innen geschaffen, die zukünftig mehr Verantwortung übernehmen wollen. Ziel ist die Stärkung der fachlichen und methodischen Kompetenzen der Betriebsratsmitglieder sowie die Stärkung der Betriebsräte im Umgang mit demografischen Herausforderungen. Mit einem Mix aus Schulungsmodulen (Verhandlungsführung, Projektmanagement, Changemanagement, wirtschaftliche Grundlagen), Projektarbeiten, Coaching und Vernetzungsmöglichkeiten zwischen den Kolleg:innen ist es der EVA Bildung & Beratung GmbH gelungen, ein Leuchtturmprojekt zu starten, von dem nicht nur die jeweiligen Kolleg:innen



Rund 900 Besucher fanden sich 2018 auf der ersten Mitbestimmungskonferenz in Köln ein.

erheblich profitieren, sondern auch neue Projekte für die Mitbestimmung der EVG angestoßen werden. Inzwischen konnten zwei Staffeln durchgeführt werden – insgesamt wurden 90 Kolleg:innen qualifiziert. Die BR Akademie soll nach diesen zwei Staffeln 2023 evaluiert und weiterentwickelt werden.

Mitbestimmungskonferenz

Im Jahr 2018 führte die EVA Akademie erstmals im Auftrag der EVG eine große Mitbestimmungskonferenz durch. Rund 900 engagierte Betriebsrät:innen, Personalrät:innen, Jugend- und Auszubildendenvertreter:innen und Schwerbehindertenvertrauenspersonen kamen drei Tage lang in Köln zusammen, um über die künftigen Herausforderungen an eine durchsetzungsstarke und zugleich basisorientierte Interessenvertretung zu diskutieren. Ebenfalls begrüßen durfte die EVA hochrangige Vertreter:innen aller demokratischen Parteien und des DGB, um Impulse für die zukünftige Arbeit der Politik und der Gewerkschaftspolitik zu setzen. Daraus abgeleitet wurden die „Kölner Ziele“, die uns in der gewerkschafts- und betriebpolitischen Arbeit der letzten Legislaturperiode der Interessenvertretungen begleitet haben.

Auch 2022 stellt sich die EVA Akademie erneut der Herausforderung, den betrieblichen Interessenvertretungen eine Plattform zu bieten, die eigene Arbeit zu reflektieren, sich zu vernetzen und mit Vertreter:innen aus Politik, Gewerkschaft und Wissenschaft zu diskutieren und Impulse zu setzen. Hierzu sind alle betrieblichen Interessenvertreter:innen ganz herzlich im November nach Köln eingeladen,

um an den Erfolg aus 2018 anzuknüpfen und zu zeigen: Wir leben Gemeinschaft!

JAV-Konferenzen

Auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen hat die EVA Bildung & Beratung GmbH im Berichtszeitraum neue Angebote entwickelt. 2018 und 2022 wurden im Vorfeld der JAV-Wahlen jeweils eine zweitägige JAV-Konferenz durchgeführt, die aktuelle Themen der JAV sowie Herausforderungen für die neue Wahlperiode aufgriffen. Mit jeweils über 160 jungen Kolleg:innen aus allen Regionen, einer spannenden Diskussion zum Thema „Ausbildung“, sowie Beiträgen der Vertreter:innen der politischen Jugendorganisationen waren die Konferenzen ein voller Erfolg. Am zweiten Tag stand jeweils ein breit gefächertes Angebot an Workshops auf der Tagesordnung. Die Themenpalette umfasste unter anderem die geschichtliche Entwicklung der JAV, die Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Personalplanung, die interkulturelle Arbeit, Verhandlungstaktiken, aber auch den Nachwuchskräfte-Tarifvertrag sowie die Diskussion über den integrierten Konzern. Die Jugend- und Auszubildendenvertreter:innen entwickelten aus den Workshops heraus klare Forderungen und Positionen an Arbeitgeber, Gewerkschaft und Politik, mit denen sie in die kommende Amtszeit gehen wollen. Damit war die Konferenz erneut ein wichtiger Beitrag zur Unterstützung der JAV-Wahlen durch die EVA Akademie.



Mit jeweils über 160 jungen Kolleg:innen aus allen Regionen war die Konferenz 2018 ein voller Erfolg.

Bildungsarbeit in Zeiten der Pandemie

Das Frühjahr 2020 hielt für die EVA Akademie eine gewaltige Zäsur bereit – mit der Verbreitung der Corona-Pandemie mussten leider zunächst alle Präsenzseminare abgesagt werden. Bis ins Frühjahr 2022 wurden immer wieder Seminare und Konferenzen aufgrund der Corona-Regelungen, der Schließung von Seminarhäusern und Hotels oder auch aufgrund sehr hoher Inzidenzen, die eine Durchführung von Seminaren unverantwortlich machten, verschoben, abgesagt oder als Online-Variante durchgeführt. Auch in diesen schwierigen Zeiten war stets das oberste Ziel, weiterhin Bildungs- und Beratungsangebote zu schaffen, um den Interessenvertreter:innen das entscheidende Wissen mit an die Hand zu geben, um die Anliegen der Kolleg:innen bestmöglich zu vertreten. Hierfür hat das Team der EVA Akademie gemeinsam mit vielen ehrenamtlichen Referent:innen und langjährigen Partnern verschiedene Online-Schulungen entwickelt und innovative Formate ausprobiert, die auch in den kommenden Jahren fortgeführt werden sollen.

Während 2020 ein deutlicher Einbruch bei der Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen und auch ein deutlicher Rückgang der Teilnehmer:innen verzeichnet werden musste, zeigt das Jahr 2021, dass die von der EVA Akademie ergriffenen Maßnahmen und auch das zunehmende „Know-how“ in Bezug auf Online-Veranstaltungen ihre Wirkung entfalten und die EVA – mit Blick auf die Veranstaltungen und Teilnehmer:innen – auf Vor-Krisen-Niveau zusteuert.

Fit in den dritten Lebensabschnitt

Nachdem die EVA die Umsetzung der Seminarreihe „Fit in den 3. Lebensabschnitt“ im Auftrag des Fonds soziale Sicherung im Jahr 2016 übernommen hatte, konnte dieses Angebot kontinuierlich weiterentwickelt werden. Die Öffentlichkeitsarbeit für die Fit-Seminare wurde sehr viel breiter aufgestellt, um möglichst jede und jeden aus der Zielgruppe zu erreichen und die Teilnahme an der Seminarreihe zu ermöglichen. Die Auswahl und Einarbeitung der neuen Seminarleiter:innen wurde eng mit der EVG abgestimmt und weiter professionalisiert. Die Qualität und Vielfalt der Seminarreihe hat im Jahr 2019 noch einmal einen deutlichen Schub erfahren: Die EVA Bildung & Beratung GmbH hat gemeinsam mit der Stiftungsfamilie BSW & EWH die Programme für die Seminare neu gestaltet. Sie sind nun umfangreicher und in Paketen, je nach BSW-Haus und Jahreszeit, standardisiert. Dadurch ist das Angebot attraktiver und transparenter geworden. Im Jahr 2022 wurde erstmals ein neues Programm im Gewerkschaftshaus in Èze-sur-Mer durchgeführt. Aufgrund der positiven Rückmeldungen soll dieses Angebot nach Möglichkeit weiter ausgebaut werden.

Die Seminare „Fit in den dritten Lebensabschnitt“ wurden besonders hart von der Pandemie getroffen: Aufgrund der Schließung der BSW-Hotels mussten zum Beispiel in 2021 über 60 Seminare abgesagt werden.



Auf der JAV-Konferenz 2022 wurden aktuelle Themen der JAV sowie Herausforderungen für die neue Wahlperiode aufgegriffen.

Digitalisierung und Qualitätssicherung

Die EVA Akademie hat den „Digitalisierungsschub“ der vergangenen zwei Jahre dafür genutzt, neue Wege, zum Beispiel in der Kommunikation der Bildungsangebote und im Vertrieb zu beschreiten. Mit dem neu eingeführten Newsletter „evaletter – Dein Update von der EVA Akademie“ werden zielgruppenspezifisch neue Bildungsangebote oder auch kostenlose Sonderformate, zum Beispiel rund um die Betriebsratswahl, an die Kolleg:innen kommuniziert.

2022 wird außerdem eine neue digitale Lernplattform eingeführt, die es zukünftig allen Seminarteilnehmer:innen noch einfacher macht, auf die Materialien und die Schulungsinhalte zuzugreifen. Auch der Austausch und die Vernetzung untereinander wird so über das Seminar hinaus unterstützt.

2017 wurde der EVA Akademie das Prüfsiegel für Lernorientierte Qualitätstestierung – kurz: LQW – verliehen, vergeben vom Bund und vom Europäischen Sozialfonds. Trotz der vielen Herausforderungen rund um die Corona-Pandemie ist es der EVA Akademie gelungen, die Bestätigung hierfür zu erreichen (Retestierung). Diese Zertifizierung ist geeignet für alle Organisationen der Aus-, Fort- und Weiterbildung und Grundlage für die Qualitätssicherung und ständige Organisationsentwicklung der EVA Akademie.

Bildungsportal

Auch in der Zusammenarbeit mit dem Fonds soziale Sicherung hat die EVA Bildung & Beratung GmbH neue Wege beschritten. Mit einem gemeinsamen „Bildungsportal“, das im Jahr 2021 etabliert wurde, können fondsberechtigte Kolleg:innen jetzt noch einfacher Bildungsveranstaltungen besuchen und hierfür ihr jeweiliges Bildungsbudget über den Fonds soziale Sicherung ausschöpfen. Mit Angeboten zu sogenannten „Schlüsselqualifikationen“, wie Zeit- und Selbstmanagement, Rhetorik, aber auch dem Umgang mit MS Teams und Online-Lernformaten traf die EVA Akademie den aktuellen Bedarf und konnte so bereits in den ersten vier Monaten 27 Veranstaltungen mit 279 Teilnehmer:innen durchführen.

Vieles hat sich seit dem Frühjahr 2020 und mit der Corona-Krise verändert. Aber eines bleibt: Die EVA Akademie leistet einen wichtigen Beitrag, die Kolleg:innen in den Betrieben unserer Branche schlagkräftig zu vertreten. Das Team der EVA hat die spezifischen Kenntnisse über die Unternehmen und Entwicklungen im Eisenbahn- und Verkehrssektor und unterstützt gemeinsam mit der EVG bei allen Herausforderungen rund um eine starke und durchsetzungsfähige Mitbestimmung in den Betrieben.

EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr gGmbH (EVA gGmbH)

Die EVA gGmbH wurde mit Gesellschaftervertrag vom 06.05.2004 gegründet und am 20.09.2004 ins Handelsregister eingetragen. Sitz der EVA gGmbH ist Berlin.

Gegenstand des Unternehmens

Das Unternehmen verfolgt ausschließlich gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnittes Steuerbegünstigte Zwecke der Abgabenordnung: die Förderung der Volks- und Berufsbildung, die Förderung der Jugendhilfe, die Förderung des Arbeitsschutzes sowie der internationalen Gesinnung, der Toleranz und Völkerverständigung.

Diese wird verwirklicht durch Bildungsveranstaltungen wie Workshops, Seminare und Konferenzen zu gesellschaftspolitischen, sozialen und ökologischen Themen, um die politische Bildung und das politische Wahrnehmungs- und Verantwortungsbewusstsein der Teilnehmer:innen zu fördern. Die Förderung der Jugendhilfe wird insbesondere verwirklicht durch die Durchführung von nationalen und internationalen Bildungsveranstaltungen, Fahrten und Austauschprogrammen für Jugendliche unter 27 Jahren. Über die Beschäftigung mit geschichtlichen und politischen Hintergründen, mit weltanschaulicher Vielfalt, über die Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Ausgrenzung in der heutigen Gesellschaft, im Privat- und im Arbeitsleben wird die Fähigkeit Jugendlicher gefördert, als Mitglied einer demokratischen Gesellschaft zu handeln und sich an gesellschaftlichen und politischen Prozessen zu beteiligen. Maßnahmen zur Umsetzung des Gesellschaftszweckes „Förderung des Arbeitsschutzes“ sind die Durchführung und die Beteiligung an Recherchen, Untersuchungen und Projekten, die die Folgen von technischen, rechtlichen und politischen Veränderungen für die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsschutz von Beschäftigten der Verkehrsbranche untersuchen, analysieren und in der Öffentlichkeit bekannt machen. Die Förderung internationaler Gesinnung, der Toleranz und des Völkerverständigungsgedankens wird umgesetzt durch die Durchführung von Projekten, Fachkonferenzen und Foren zur Förderung des europäischen Dialogs, des Erfahrungsaustauschs zwischen Arbeitnehmer:innen, betrieblichen Interessenvertreter:innen und Akteur:innen aus Unternehmen und Institutionen der Verkehrswirtschaft aus Deutschland und europäischen Mitgliedsstaaten.

Organe der Gesellschaft

Gesellschafter und Geschäftsführung

Gesellschafter

Gesellschafter ist zu 100 % die Vermögensverwaltung GmbH der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft.

Stammkapital

Das Stammkapital beträgt 45.000 €.

Gesellschafterversammlung

Gesellschafterversammlungen finden drei Mal im Jahr statt. Die Beschlüsse der Gesellschafter werden vorrangig in Präsenzversammlungen gefasst. Außerhalb von Präsenzversammlungen können Beschlüsse gemäß nachstehender Rangfolge auch durch Abstimmung in Bild und Ton, fernmündlich oder im Umlaufverfahren, schriftlich, fernschriftlich oder per E-Mail gefasst werden.

Geschäftsführung

Johanna Uekermann (Dezember 2019 bis jetzt) und Anja Gerhardt (Juli 2020 bis jetzt); Ausgeschieden im Berichtszeitraum: Cosima Ingenschay, Roland Rösner

Rückblick

Politische Bildung

Mit den Bildungsangeboten der EVA Akademie wollen wir Wissen vermitteln, Zusammenhänge aufzeigen, Denkanstöße geben, Möglichkeiten der Einflussnahme diskutieren und Impulse für die Zukunft setzen. Unsere Bildungsangebote verstehen wir als Schlüssel zum aktiven Mitwirken an politischen Entscheidungsprozessen und somit als Türöffner zur gelebten Demokratie.

Das Spektrum der Seminare umfasst dabei gewerkschafts- und allgemeinpolitische Themen, so z. B. Grundlagenwissen für Politik und Gesellschaft, Verkehrs- und Energiepolitik, Sozialpolitik und auch die Geschichte der Arbeiterbewegung. Bei der Realisierung eines Teils der Veranstaltungen der politischen Bildung wird die EVA-Akademie in Form einer Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung, dem DGB Bildungswerk oder der Stiftung Christlich-Soziale-Politik e.V. (CDA-Stiftung) unterstützt.

Die Seminarschwerpunkte und das jährliche Bildungsprogramm werden gemeinsam mit der EVG und den jeweiligen Vorstandsbereichen erarbeitet und festgelegt. Für die jeweiligen Zielgruppen – Berufsfachgruppen, Frauen, Senior:innen, Jugendliche, Betriebsgruppen und politisch interessierte Mitglieder – werden passgenau zugeschnittene Formate und partizipative Seminarkonzepte entworfen. Zur Verbesserung der Transparenz wurden im Berichtszeitraum sogenannte „Seminarpauschalen“ eingeführt, die die Leistungen der EVA Akademie und die Seminarkosten nachvollziehbarer machen. Im Zuge der Corona-Pandemie hat sich das Team der EVA Akademie großes Know-how in der Durchführung von Online-Seminaren erarbeitet und konnte somit durchgängig spannende und informative Bildungsangebote für die Kolleg:innen anbieten.

Wir in Europa – Europa sind wir

Ein Highlight des Bildungsprogramms sind die Europa-Seminare für Jugendliche in unserem Gewerkschaftshaus in Èze-sur-Mer. In enger Abstimmung mit der EVG-Jugend werden die Seminare kontinuierlich weiterentwickelt. Die Einbeziehung der jungen Kolleg:innen in das Seminar steht

hierbei immer im Fokus. So konnte, zum Beispiel durch die Entwicklung und den Einsatz eines neuen Planspiels im vergangenen Jahr, die Attraktivität der Seminare weiter gesteigert werden. Damit leistet die EVA Akademie einen wichtigen Beitrag zur Bindung der Nachwuchskräfte an die EVG.

Gedenkstättenfahrten

Ein Schwerpunkt im Berichtszeitraum war die Konzeption und Etablierung verschiedener Gedenkstättenfahrten für unterschiedliche Zielgruppen, insbesondere für die Nachwuchskräfte. Unter dem Titel „Umgang mit Rassismus und Antisemitismus im Betrieb“ werden zum Beispiel jährlich mehrere Gedenkstättenfahrten von der EVA Akademie für die Deutsche Bahn AG durchführt.

Unabhängig von der Art der Gedenkstättenfahrt steht das dunkelste Kapitel der deutschen Geschichte und dabei insbesondere die Beteiligung der Eisenbahn im Fokus der EVA-Seminare. Abgeleitet aus den Entwicklungen und Erfahrungen während der NS-Zeit wird der Frage nachgegangen, welche Rolle Diskriminierung und Ausgrenzung in unserer heutigen Gesellschaft spielen und wie wir uns im Berufs- und Privatleben dagegen engagieren können. Neben der Auseinandersetzung mit beispielhaften Biografien von Tätern und Opfern steht im Zentrum eines jeden Seminars der Besuch einer KZ-Gedenkstätte. Auch auf den Widerstand gegen das nationalsozialistische Regime wird in den Seminaren eingegangen.

Europäische Projekte

Im Berichtszeitraum 2018 bis 2022 hat die EVA-Akademie wieder viele europaweite und nationale Projekte zur Gestaltung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Eisenbahn- und Transportbranche durchgeführt. Gemeinsam mit der EVG, der ETF und anderen europäischen Partnerorganisationen wurden die aktuellen Themen identifiziert und nützliche Ergebnisse erreicht.

Schwerpunktthemen der letzten Jahre waren

- Arbeitsbedingungen für mobiles Personal im grenzüberschreitenden Eisenbahnverkehr
- Digitalisierung und Beschäftigungsfähigkeit im europäischen Eisenbahnsektor
- Werkzeugkasten Automatisierung und Digitalisierung in der Transportbranche
- Weichenstellung 2030 – Zukunftsstudie Fahrpersonal
- Soziale Bedingungen bei Ausschreibungen im Schienenpersonennahverkehr
- Der EBR und die nationale Ebene
- Digitale Transformation im ÖPNV und sozialer Dialog in Europa
- Sozialer Dialog im ÖPNV in Osteuropa
- Aktionspaket gegen die Übermüdung von Bus- und LKW-Fahrer:innen



- Tarifvergleich in der Logistikbranche
- Soziale Bedingungen im Fern- und Reisebussektor in Europa

Die Ergebnisse der Projekte sind Studien, politische Forderungen, Berichte, Schulungsmaterialien, Werkzeugkästen, Erklärvideos etc., die von den Gewerkschaften genutzt werden können. Beispielsweise konnten Instrumente für die ETF Gewerkschaften erstellt werden, um den Herausforderungen durch Automatisierung und Digitalisierung zu begegnen. Mit der Analyse der Auswirkung der Digitalisierung auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, Berufe und Kompetenzen wird die Basis für gemeinsame Empfehlungen im Eisenbahnsektor geschaffen. Mit einer wissenschaftlichen Untersuchung zur Übermüdung von Fahrern im Bustransport und Straßengüterverkehr richten wir uns an die politischen Entscheidungsträger der EU und haben ein Aktionspaket entwickelt. Außerdem wurde die digitale Transformation am Arbeitsplatz im ÖPNV und die Auswirkungen in den Bereichen Kompetenzen, Arbeitsweisen und Arbeits- und Gesundheitsschutz festgestellt.

An den Projekten nehmen Vertreter:innen der Gewerkschaften und der Sozialpartner aus allen europäischen Ländern teil. Durch das Engagement der EVA-Akademie ist ein großes europäisches Netzwerk entstanden, das sich für die Themen rund um die Arbeitsbedingungen im Transportsektor auf nationaler und auf europäischer Ebene einsetzt.



Bildungs- und Förderungswerk der EVG e.V. (BFW)

Das Bildungs- und Förderungswerk der EVG e.V. ist ein eingetragener Verein mit 40.500 Mitgliedern mit Sitz in Frankfurt am Main. Mitglieder des Vereins können alle Mitglieder der Gewerkschaft EVG werden, ebenso deren Ehe- oder Lebenspartner sowie wirtschaftlich nicht selbstständige Familienangehörige.

Vereinszweck

Der Verein will die sozialen Belange, die allgemeinen und beruflichen Kenntnisse, die kulturellen und die gesellschaftlichen Belange seiner Mitglieder wahren und fördern. Dazu dienen insbesondere die Durchführung einer Gruppen-Sterbegeldversicherung und die Durchführung von Bildungsveranstaltungen sowie die Herausgabe von Broschüren („BFW-Ratgeber“).

Organe des Vereins

Hauptversammlung, Vorstand und Beirat

Vorstand

Klaus-Dieter Hommel (Vorsitzender)
Cosima Ingenschay (Stellvertreterin)
Gabriele Maack (Stellvertreterin)
Martin Burkert (Beisitzer)
Kristian Lorocho (Beisitzer)
Kurt Amberger (Beisitzer)
Rainer Perschewski (Beisitzer)

Der Vorstand wurde in der a.o. Hauptversammlung am 07.12.2020 neu gewählt.

Geschäftsführer:innen

Lothar Krauß (Vorsitz) und Anja Gerhardt; ausgeschieden sind Roland Rösner und Rolf Lutzke.

Hauptversammlung

Die Hauptversammlung findet lt. Satzung alle fünf Jahre statt. Die ordentliche Hauptversammlung fand am 05.07.2018 in Köln und eine außerordentliche Hauptversammlung fand am 07.12.2020 als digitale Versammlung statt.

Beirat

Der Beirat besteht aus je einem Mitglied aus jedem Landesverband der EVG. Die Mitglieder werden vom jeweiligen Landesverband der Gewerkschaft bestellt.

Satzung

Die derzeit gültige Satzung wurde zuletzt am 07.12.2020 geändert. Die Möglichkeit, Sitzungen der Organe digital durchzuführen, wurde neu in die Satzung aufgenommen.

Vereinsmitglieder und Beiträge

Der Verein hatte am 31.12.2021 40.500 Mitglieder. Der regelmäßige Beitrag für alle BFW-Mitglieder beträgt 4,00 € je Monat. Für regelmäßige Spender an das BFW werden diese Spenden (nach § 7 (2) Satz 2 der BFW-Satzung) bis zum einheitlichen Restbetrag von 1,50 € auf den BFW-Mitgliedsbeitrag angerechnet. Dieser Beitragssatz wurde auf der Hauptversammlung am 26.06.2016 beschlossen.

Aufgaben des Vereins

Die wesentlichen Aufgaben des Vereins umfassen:

- Werbung unter den Mitgliedern der EVG für den Erwerb der Mitgliedschaft im Verein
- Durchführung von Bildungsveranstaltungen
- Förderung der beruflichen Entwicklung der BFW Mitglieder
- Laufende Bestandspflege unter den Mitgliedern des Vereins
- Organisation des Beitragseinzugsverfahrens
- Abwicklung der Sterbegeldversicherung im Versicherungsfall

BFW-Bildungsmaßnahmen

Satzungsgemäße Bildungsaufgaben

Gemäß seiner Satzung fördert der Verein die berufliche Entwicklung seiner Mitglieder. Die Förderungsmaßnahmen zur Vertiefung und Erweiterung der beruflichen Fortbildung bestehen aus der Bereitstellung fachspezifischer Literatur („BFW-Ratgeber“) und aus dem Angebot von Schulungsveranstaltungen. Für den Berichtszeitraum standen den Landesverbänden für die Durchführung von Seminaren Budgets zur Verfügung.

Jahr	Bildungsbudget (€)	durchgeführte Seminare
2017	510.200	73
2018	511.200	76
2019	510.550	83
2020	512.750	22
2021	513.550	42

In den Jahren 2020 und 2021 konnten pandemiebedingt nur wenige Präsenz-Seminare durchgeführt werden. Die Restmittel wurden auf den Folgehaushalt übertragen.

Versicherungsgeschäft

Die vom BFW angebotenen Versicherungsprodukte gliedern sich grundsätzlich in Versicherungen für die BFW Mitglieder einerseits und Versicherungen für die Mitglieder der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG andererseits.

BFW-Versicherungen für eigene Mitglieder

Zur Absicherung im Todesfall hat der Verein 1969 einen Konsortialvertrag Gruppen-Sterbegeldversicherungsvertrag mit den Versicherungen DBV, DEVK und Signal Iduna abgeschlossen. Dieser Vertrag wurde am 31.12.2019 durch die Konsortialführerin DBV für Neuaufnahmen und Erhöhungen geschlossen.

In der BFW Beiratstagung am 18. Juli 2019 in Köln verkündete der Konsortialführer DBV, dass im DBV/AXA Konzern eine komplett neue Datenverarbeitung eingeführt wird. Im Rahmen dieser technischen Umstellung sei dann keine Leistungsbearbeitung und kein Inkassoeinzug durch das BFW möglich. Auch die Auszahlung der jährlichen Überschussanteile an das BFW würde damit entfallen. Damit würde dem Verein ein wesentlicher Teil seiner Einnahmen entgehen. Das BFW hat infolgedessen die bestehenden Gruppenverträge rechtlich prüfen lassen und gegenüber dem Versicherungskonsortium auf Erfüllung der Verträge bestanden.

Auf Initiative des BFW/EVG haben die DGB-Gewerkschaften Ver.di, IG BAU, IG BCE, GEW, GdP und EVG eine Verhandlungsgemeinschaft gegenüber der DBV gebildet und eine gemeinsame BaFin Anfrage zur rechtlichen Prüfung der DBV Pläne im Dezember 2021 eingeleitet. Eine abschließende Klärung dieses Konfliktes steht zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch aus.

Der Gruppenversicherungsbestand umfasste am 31.12.2021 64.471 Versicherungsverträge mit einer Gesamt-Versicherungssumme von insgesamt 176.993.048 €.

Die derzeitige Niedrigzins-Phase belastet auch das BFW. Die Zinserträge aus Kapitalanlagen sind rückläufig. Die Überschussanteile aus der Sterbegeldversicherung sind stark gesunken.

Jahr	Mitglieder	Abgeschlossene Versicherungen	Abgeschlossene Versicherungssummen (€)
2017	45.193	81.611	209.875.201
2018	44.769	77.610	201.563.284
2019	43.447	73.847	195.951.860
2020	41.337	69.004	187.832.660
2021	40.397	64.571	176.993.048

Um den BFW-Mitgliedern bzw. ihren Angehörigen auch weiterhin die Leistung im Todesfall anbieten zu können, hat das BFW am 01.01.2021 einen neuen Gruppensterbegeldvertrag mit unserem Vertragspartner DEVK abgeschlossen. Mit dieser Gruppenversicherung können die BFW-Mitglieder eine schnelle und kostengünstige Risikoversicherung für den Todesfall abschließen.

2021 haben 522 BFW Mitglieder diese neue Versicherung abgeschlossen, mit einer Versicherungssumme von 2.507.500€ und einem Jahres-Versicherungsbeitrag von 156.000€.

Versicherungen für BFW/EVG-Mitglieder

Über BFW-Rahmenverträge mit der DEVK Versicherung können BFW und EVG-Mitglieder günstige Zusatzversicherungen abschließen. Diese ergänzen sinnvoll den Basis Versicherungsschutz, den alle EVG-Mitglieder bereits per Satzung besitzen.

- BFW-Rechtsschutz Multi-Pakete
- BFW-Unfallversicherung
- BFW-Berufs- und Diensthaftpflichtversicherung

Die Rahmenverträge des BFW mit der DEVK ergeben für die Mitglieder erhebliche Beitragsrabatte für diese Zusatzversicherungen. Rund 39.000 EVG-Mitglieder haben diese Möglichkeit bereits genutzt.

Am 01.07.2021 wurde ein neuer Rechtsschutzgruppenvertrag mit den sogenannten Wahlmodellen Familie, Singles, Senior:innen abgeschlossen. Derzeit haben 2.000 Mitglieder dieses neue BFW-Produkt abgeschlossen.



Gallus Park GbR

Die Gallus Park GbR G 6 ist eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts und wurde im Jahre 1996 gegründet. Es handelt sich hierbei um eine vermögensverwaltende Personengesellschaft, die Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung erzielt. Sie hat ihren Sitz in Frankfurt am Main.

Zweck der Gesellschaft

Zweck und Gegenstand der Gesellschaft ist das treuhänderische Halten sowie die Verwaltung und Vermietung des Bürogebäudes EVG-Zentrale Frankfurt, Weilburger Straße. Das Gebäude wurde am 19. Dezember 1996 von der GbR erworben. Im Berichtszeitraum war das Gebäude an die EVG, das BFW, die VVG, den Fonds soziale Sicherung und den Verband Deutscher Eisenbahner Sportverbände vermietet. Die Gallus Park GbR wird für alle verwaltungstechnischen und organisatorischen Angelegenheiten per Dienstleistungsvertrag durch die EVG personaltechnisch unterstützt.

Gesellschafter

2/3 die Vermögensverwaltung GmbH der EVG,
1/3 das Bildungs- und Förderungswerk e.V. der EVG.

Geschäftsführer:innen

Lothar Krauß (Vorsitz), Anja Gerhardt und Johanna Uekermann; ausgeschieden ist Roland Rösner.

Das Bauamt Frankfurt am Main und die Feuerwehr sehen den Gebäudekomplex „Adlerwerke“ in Frankfurt hinsichtlich Bautechnik und Brandschutz als eine miteinander verbundene Einheit.

Das bisherige Brandschutzkonzept entsprach nicht mehr den aktuellen Vorschriften. Zwecks Lösung dieser Probleme wurde von der Gallus Park Ende 2018 ein neuer Bauantrag mit dem Ziel der brandschutztechnischen Ertüchtigung auf dem neuesten Stand der Bauvorschriften gestellt. Mit dem Gesellschafterbeschluss vom 7. Oktober 2019 wurde der Durchführung des Bauprojektes „Brandschutzertüchtigung“ auf der Grundlage des Bauantrages und der Baugenehmigung zugestimmt.

Gleichzeitig wurden die 25 Jahre alten analogen Techniken für Wärme-, Kälte- und Klimatechnik durch neue digitale Energiespar-Techniken ausgetauscht.

Die Finanzierung erfolgt gemäß dem Gesellschafterbeschluss durch Auflösung von Gewinnrücklagen aus den Gesellschafter Kapitalkonten.

Impressum

Herausgeber:

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Abteilung Kommunikation
Reinhardtstraße 23
10117 Berlin

Redaktion:

Oliver Kaufhold (verantwortlich)

Layout:

DreiDreizehn GmbH, Berlin

Bildnachweis:

Alle Bilder © EVG, bis auf: © Jörg Farys S. 11; © Andreas Mann S. 22, 51; © Alexander Sell S. 27; © Michael Setzpfandt S. 38; © iStock S. 39 oben, 91–108, 112, 120, 124; © DB AG/Pablo Casagnola S. 53; © Dennis Hegmanns S. 68, 71; © Waltsmedia S. 74, 76, 117. Bis zum Redaktionsschluss nicht festzustellende Fotograf:innen werden gerne nach einer E-Mail an kommunikation@evg-online.org ins Impressum aufgenommen.

Umschlaggestaltung:

Elephantlogic

Disclaimer:

Die Texte des Geschäftsberichts sind urheberrechtlich geschützt. Die Weitergabe, Veröffentlichung, Vervielfältigung, Verbreitung, Nachbildung oder sonstige Verwertung ohne Genehmigung der EVG ist nicht zulässig.

© Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) 2022

