

**OHNE DIE
BESCHÄFTIGTEN
GIBT ES KEINE
VERKEHRSWENDE.**

Arbeitsprogramm 2024



Wir leben Gemeinschaft

INHALT

Einleitung	4
1 Verkehrspolitik	6
Vergaben und Tariftreue	6
ÖPNV-Ausbau und -Finanzierung/49-Euro-Deutschlandticket	7
Trennung von Netz und Betrieb/integrierter DB-Konzern/ Start und Weiterentwicklung „Gemeinwohlorientierte Infrastruktursparte“	8
Schieneninfrastrukturfinanzierung/Bundeshaushalte 2025 ff.	10
Europäische Verkehrspolitik	10
2 Tarifpolitik	12
Unabhängige wissenschaftliche Evaluierung der Tarifrunde 2023	12
Tarifverträge	13
3 Betriebliche Mitbestimmung	14
Betriebsverfassung	14
Arbeitszeit/Personalplanung/Künstliche Intelligenz (KI)	14
Sicherheit	15
Digitalisierung und Einführung von KI	15
Zentraler Überblick von Betriebsvereinbarungen	15
Fachgruppen	16
KSVP/GSVP	16
Vorbereitung der Betriebsratswahl 2026	16
4 Unternehmensmitbestimmung	17
Ausbau und Stärkung der Unternehmensmitbestimmung	17
Langfristige Vorbereitung und Mobilisierung für die AR-Wahlen 2025	17
5 Beamtenpolitik und Bildung	18
Beamtenpolitik	18
Bildung	19
6 Sozialpolitik und Teilhabe	21
Soziale Selbstverwaltung	21
Gesundheit und Pflege	21
Anti-Stress-Verordnung	22

Gesamtkonzept Alterssicherung	22
Wohnungsmarkt	22
Arbeitsbedingungen für weibliche Beschäftigte.....	23
ILO-Konvention 190	24
„Women in Rail“	24
Seniorentage	24
Konzept Junge Alte.....	24
Digitale Teilhabe für Senior:innen	24
Härtefallfonds der Bundesregierung.....	25
Seniorenarbeit im DGB.....	25
Behindertenpolitische Ausschuss	25
EVG-Queer	25
Kampf gegen Populismus, Rassismus und Demokratiefeindlichkeit	25
7 Zukunftsfähige Organisation	26
Wertegemeinschaft.....	27
Finanzen weiter stärken – Ressourcen bedarfsgerecht verteilen.....	27
Finanzen – administrativen Aufwand weiter verringern	27
Für Vielfalt und gegen Diskriminierung.....	27
Strukturen verschlanken – Prozesse optimieren – Funktionalität schärfen	27
Politisches Interesse entwickeln und Mitglieder langfristig binden – mehr Beteiligung schaffen – Mitmachgewerkschaft organisieren	27
AG Satzung.....	27
8 Finanzen	28
Finanzen weiter stärken – Ressourcen bedarfsgerecht verteilen.....	28
Finanzen – administrativen Aufwand weiter verringern	28
9 Kommunikation	29
Modernisierte Kommunikation	29
Web2Print-Shop	29
Neues Kommunikationskonzept.....	30
Das Mitgliedermagazin <i>imtakt</i>	30

EINLEITUNG

Für die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) steht fest: **Ohne die Beschäftigten gibt es keine Verkehrswende. Deshalb muss eine klimagerechte Verkehrspolitik den Wert der Arbeit in den Fokus stellen.** Die EVG fordert faire Bedingungen und gute soziale Mindeststandards für Arbeit und Ausbildung, auf die Verlass ist – das ist unser klarer Anspruch an die Politik in Deutschland und Europa!

Sicherheit des Arbeitsplatzes, angemessene Bezahlung, gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sowie Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sind entscheidend, um Beschäftigte zu gewinnen und halten zu können.

Demokratie und Frieden sind unumstößliche Grundziele der Gewerkschaftsbewegung. Der völkerrechtswidrige Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine hat einmal mehr deutlich gemacht, dass Frieden keine Selbstverständlichkeit ist. Deswegen setzt sich die EVG auch international für Friedenspolitik ein und positioniert sich entschieden gegen jegliche Form von Krieg, Unterdrückung und Gewalt.

Millionen Menschen wurden durch den Krieg gezwungen, die Ukraine zu verlassen. **Wir werden die Geflüchteten weiterhin unterstützen.** Darüber hinaus rufen wir die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten dazu auf, allen **Geflüchteten weiterhin umfassende humanitäre Hilfe und Schutz** anzubieten. Die Grenzen müssen für sie offenbleiben. Das gilt ausdrücklich auch für diejenigen, die den Kriegsdienst verweigern und deswegen aus Russland fliehen müssen.

Die globalen **Folgen des Ukraine-Krieges** sind zudem unter anderem steigende Preise – insbesondere Energiekosten. Viele Hilfen, die die Politik umsetzt, hätte es ohne den Druck des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften nicht gegeben: insbesondere die **Strom- und Gaspreisbremse**. Auch für die Verkehrsunternehmen sind diese Entlastungen wichtig – besonders die Strompreisbremse. Wir werden daher die Energiekostenentwicklung aufmerksam weiter beobachten und uns für ggf. notwendige weitere bzw. weiter andauernde Energiekostenentlastungen für Menschen und Unternehmen einsetzen.

Der gemeinsame **Kampf gegen Populismus, Nationalismus und Rechtsextremismus** bleibt angesichts der letzten Wahlergebnisse in Deutschland und Europa hochaktuell und wichtig. **2024 finden die Wahlen zum Europäischen Parlament statt, Landtagswahlen in Brandenburg, Sachsen und Thüringen sowie Kommunalwahlen in Baden-Württemberg, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.** Es besteht die Gefahr, dass die AfD große Zugewinne erlangt.

Daher gilt es als EVG, aber auch gemeinsam innerhalb der DGB-Gewerkschaftsfamilie, auf verschiedensten Wegen **klare Haltung zu zeigen** – beispielsweise durch Aufklärungsarbeit oder Demonstrationen. Wir als Gewerkschaft sind dazu aufgefordert, unseren Mitgliedern Orientierung zu geben.

Dabei werden wir die Themen mit unseren Mitgliedern diskutieren und in die Öffentlichkeit hineintragen, die ihnen unter den Nägeln brennen, wie **Gute Arbeit und Rente, ein soziales Miteinander, bezahlbarer Wohnraum und Klimaschutz**. Diese Themen verlangen nachhaltige Lösungen. Sie zeigen, dass es in einem funktionierenden Gemeinwesen mehr und wichtigere Gestaltungsnotwendigkeiten gibt, als es populistische Parteien den Menschen europaweit vorzugaukeln versuchen.

Dazu können und müssen wir als aktive Gewerkschafter:innen und beitragen: **Alle EVG-Mitglieder sind dazu aufgefordert, kollegial und solidarisch zu handeln und sich als wichtiger Teil der Gesellschaft im Alltag aktiv und offen gegen Demokratiefindlichkeit, Rechtsextremismus und -populismus zu positionieren.** Dies umfasst auch, das Wahlrecht zu nutzen und gegen die AfD und andere rechtspopulistische bzw. rechtsextreme Parteien zu stimmen. Deren Positionen und Ziele stehen der EVG unvereinbar gegenüber. **Parteien, die sich direkt oder indirekt arbeitnehmer:innen- und/oder gewerkschaftsfeindlich verhalten, können keine politischen Partner:innen der EVG sein.**

Grundlage für das Arbeitsprogramm 2024 sind die vom 3. Ordentlichen Gewerkschaftstag der EVG 2022 beschlossenen Anträge.

1 VERKEHRSPOLITIK

Für eine sozial-ökologische Verkehrswende – gerechte und mutige Mobilitätspolitik in Deutschland und Europa

Wir werden 2024 unsere politische Arbeit zur Verbesserung der Arbeits- und Sozialbedingungen der Beschäftigten sowie der verkehrspolitischen Rahmenbedingungen für den Eisenbahnverkehr sowie den ÖPNV fortsetzen. Dabei arbeiten wir auch mit verschiedenen Bündnispartnern wie beispielsweise der Allianz pro Schiene und mobifair zusammen. Innerhalb der EVG ist der regelmäßig tagende Verkehrsausschuss des Bundesvorstandes ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt. Denn der EVG-Verkehrsausschuss beobachtet und bewertet die verkehrspolitischen Diskussionen in Deutschland sowie Europa und leitet daraus Schlussfolgerungen für die weitere Arbeit und Positionierung der EVG ab.

UNSERE WICHTIGSTEN ZIELE FÜR 2024

Vergaben und Tariftreue

Die Interessen der Beschäftigten dürfen bei Vergabeverfahren im SPNV und ÖPNV nicht mehr nachrangig behandelt oder gar ignoriert werden. Entscheidend sind **verbindliche Vorgaben (als gesetzliche Muss-Vorschriften) zu Tariftreue sowie zum Personalübergang bei Betreiberwechseln**. Und das ohne Einkommensverluste zu den bestehenden Arbeits- und Sozialbedingungen und für alle Beschäftigtengruppen. Auch **soziale Mindeststandards** müssen festgeschrieben werden, beispielsweise definierte Ausbildungsbedingungen für qualifizierte betriebliche Erstausbildungen und entsprechende Quoten, die für alle gleichermaßen gelten, sowie robuste und konkret nachprüfbar Personalkonzepte.

Im Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung ist vereinbart, dass die Tarifbindung bei Vergaben gestärkt werden soll. **Zudem will sich die Bundesregierung explizit für faire Arbeitsbedingungen im ÖPNV und SPNV ein-**

setzen; sie will die Tariftreue stärken und die gesetzliche Grundlage dafür schaffen, Tarifverträge zur Bedingung bei Ausschreibungen zu machen. Im Jahr 2024 soll das Gesetzgebungsverfahren zur „Transformation des Vergaberechtes“ stattfinden. Das betrifft insbesondere das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkung (GWB), in dem bereits die aktuelle Soll-Regelung für den Personalübergang enthalten ist (§ 131 GWB). Wir werden uns intensiv einbringen, damit unsere Forderungen bei dieser Gesetzesnovelle beachtet werden.

Parallel werden wir uns weiterhin gemeinsam mit mobifair dafür einsetzen, dass in möglichst allen Bundesländern wirksame Tariftreuegesetze eingeführt werden bzw. erhalten bleiben. Wir nehmen so weit wie möglich politisch Einfluss auf die SPNV-Vergabeverfahren und streben Kooperationen an, damit die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden.

ÖPNV-Ausbau und -Finanzierung/49-Euro-Deutschlandticket

Der Nahverkehr wird täglich von Millionen Menschen genutzt und ist ein bedeutender Teil der Daseinsvorsorge. Zudem ist ein attraktiver Nahverkehr ein wichtiger Baustein, um die Verkehrswende zu erreichen. Ziel muss es daher sein, möglichst vielen Menschen gute, bezahlbare und barrierefreie Mobilität zu ermöglichen.

Seit dem 1. Mai 2023 können Reisende ein bundesweit gültiges Ticket für den öffentlichen Nahverkehr zum Preis von monatlich 49 Euro erwerben. **Als EVG begrüßen wir das Deutschlandticket und setzen uns dafür ein, dass es dauerhaft erhalten bleibt und für alle ein Erfolg wird: für die Fahrgäste, die Unternehmen und vor allem für die Beschäftigten.** Wir werden die Entwicklung insbesondere im Hinblick auf die Be- und Überlastung der Beschäftigten gemeinsam mit unseren Betriebsrät:innen beobachten.

Das 49-Euro-Deutschlandticket erhöht die Nachfrage, jetzt muss der Angebotsausbau bei Bussen und Bahnen kommen: flächendeckend und nutzer:innenfreundlich. Dafür reichen die Nahverkehrsmittel des

Bundes nicht mehr aus, denn die Kosten sind enorm gestiegen. Es bedarf zukünftig deutlich mehr Verantwortung des Bundes für eine nachhaltige und solidarische Finanzierung: **Bund, Länder und Kommunen müssen sich auf eine umfassende Investitionsoffensive für den öffentlichen Nahverkehr verständigen**, wie dies auch im Koalitionsvertrag vorgesehen ist. Wir brauchen eine verbindliche Verabredung, wer welche Kosten trägt. Bund, Länder und Kommunen müssen sich auf eine Aufteilung einigen, wie die Kosten des ÖPNV-Ausbaus fair verteilt werden. **Dabei müssen deutlich mehr Bundesmittel für zusätzliche Verkehrsangebote, mehr Personal und weitere Fahrzeuge sowie für die Preis- und Kostenstabilität des 49-Euro-Deutschlandtickets bereitgestellt werden.** Zudem sind ergänzend dazu reduzierte bis kostenfreie Ticketlösungen insbesondere für Schüler:innen, Studierende, Auszubildende, Alleinerziehende und Senior:innen notwendig sowie lokale kostengünstigere Angebote wie sogenannte 1-Euro- bzw. 365-Euro-Tickets oder ein 29-Euro-Monats-Ticket zu entwickeln. Dafür setzen wir uns auch gemeinsam mit dem Bündnis „ÖPNV braucht Zukunft“ ein.

Trennung von Netz und Betrieb/integrierter DB-Konzern/ Start und Weiterentwicklung „Gemeinwohlorientierte Infrastruktursparte“

Die EVG wendet sich gegen jede Bestrebung, die DB AG zu zerschlagen sowie Teile des Systems Eisenbahn zu verkaufen und zu privatisieren – in Deutschland ebenso wie in Europa. Die DB AG muss als integriertes Unternehmen erhalten bleiben – eine Trennung von Fahrweg und Betrieb lehnt die EVG entschieden ab. Auch auf europäischer Ebene positioniert sich die EVG zusammen mit der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) entschieden gegen politische Tendenzen zur Zerschlagung staatlicher Eisenbahnkonzerne. **Denn entscheidend für einen besseren Schienenverkehr in Deutschland ist nicht die Struktur des DB-Konzerns, sondern die auskömmliche Finanzierung der Infrastruktur.**

Durch eine Trennung von Netz und Betrieb würden **gute tarifgebundene Arbeitsplätze im DB-Konzern gefährdet**. Zudem fielen Synergieeffekte im DB-Konzern weg und es entstünden zahlreiche neue Schnittstellen. **Struktur- und Rechtsform-Debatten dürfen die Eisenbahnbranche nicht auf Jahre lähmen und Ressourcen binden**. Denn das wäre Zeit, die wir angesichts eines ungebremst fortschreitenden Klimawandels nicht haben. **Entscheidend, um die Eisenbahn in den nächsten Jahren nach vorn zu bringen sowie mehr Personen- und Güterverkehr auf die umweltfreundliche Schiene verlagern zu können, ist vor allem eine langfristige, auskömmliche und effektive Finanzierung der Schieneninfrastruktur**. Nur so kann der enorme Sanierungsstau effektiv und schnell abgebaut werden. Dafür werden wir uns politisch stark einsetzen.

Die Trennungsdebatte lenkt von den **großen, realen Problemen der Eisenbahn- und Verkehrspolitik ab und behindert ihre Lösung**. Die EVG hält den integrierten Konzern Deutsche Bahn AG als Rückgrat der ökologischen Verkehrswende für das beste Modell, um die großen Herausforderungen in den kommenden Jahren zu meistern. Gleichzeitig ist es richtig, dass die Infrastruktur-Unternehmen der DB AG künftig stärker auf gemeinwirtschaftliche Aufgaben statt auf Renditemaximierung ausgerichtet werden sollen.

Damit die DB AG schlagkräftig den Herausforderungen gerecht werden kann, setzen wir uns für wesentliche Kurskorrekturen bei den Management- und Steuerungsstrategien innerhalb der DB AG ein. Den operativen Bereich gilt es personell zu stärken und Synergieeffekte besser zu nutzen. Diese Veränderungen sind innerhalb der bestehenden Rechtsform des integrierten Konzerns möglich und sinnvoll.

Die Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag vereinbart, dass der integrierte DB-Konzern erhalten bleibt, einschließlich des konzernweiten Arbeitsmarktes. Allerdings sollen die Infrastruktureinheiten (DB Netz, DB Station&Service) innerhalb des Konzerns zu einer **neuen, gemeinwohlorientierten Infrastruktursparte** zusammengelegt werden. Dazu hat die EVG folgende Forderungen beschlossen, für die wir uns intensiv einsetzen:

- Schaffung einer auskömmlichen und effektiveren **Finanzierungssystematik** für die **Eisenbahninfrastruktur**, inklusive weitreichender **Planungssicherheit**
- Erhalt der **Beherrschungs- und Gewinnabführungsverträge** und damit des Integrierten Konzerns
- Absicherung aller **DB-Dienstleistungsgesellschaften** im integrierten Konzern, Sicherung des **Konzernprivilegs** sowie des **Kontrahierungsgebots** und Integration der infrastrukturaffinen Dienstleistungen in die neue Infrastruktursparte

- Erhalt aller **Arbeitsplätze** und 1:1-Übertragung der **Organisationsstrukturen** der bestehenden Infrastrukturgesellschaften in die neue Infrastruktursparte
- Keine Einschränkung der betrieblichen **Mitbestimmung**, Erhalt der Struktur der **Mitbestimmungsgremien** in der neuen Infrastruktursparte

Diese neue Infrastruktursparte soll bereits mit Wirkung zum 1. Januar 2024 umgesetzt werden. **Teile der geplanten Maßnahmen, insbesondere hinsichtlich Steuerung durch den Bund und der neuen Finanzierungsarchitektur, sollen jedoch in weiteren Schritten im Jahr 2024 geprüft und ggf. umgesetzt werden.** Als ein Teil davon soll die Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung (LuFV) weiterentwickelt werden. **Auch dies werden wir eng begleiten und uns für unsere Positionen einsetzen.** Zudem werden wir uns im Hinblick auf die Bundestagswahl 2025 auf weitere DB-Konzernstrukturdebatten positionieren und vorbereiten.

Schieneninfrastrukturfinanzierung/Bundeshaushalte 2025 ff.

Als Treiber für energieeffiziente und klimafreundliche Mobilität soll die Schiene ihre Personenverkehrsleistung bis 2030 verdoppeln, ein Viertel des Güterverkehrs bewältigen und einen Großteil des Verkehrswachstums aufnehmen. Damit ist sie ein ganz wesentlicher Baustein zur Erreichung der Klimaschutzziele. Aufgrund der zunehmenden Überalterung der Anlagen sowie der hohen Auslastung ist die Schieneninfrastruktur störanfällig und unzuverlässig. Deshalb besteht jetzt dringender Handlungsbedarf: **Der Modernisierungsrückstau ist bereits auf etwa 90 Mrd. Euro angewachsen** und seine Beseitigung duldet keinen Aufschub. Hier werden wir politisch Druck machen.

Europäische Verkehrspolitik

Bei der aktuellen Überarbeitung der **europäischen Triebfahrzeugführerschein-Richtlinie (2007/59/EG)** erwarten wir, dass die **Sicherheit** des Schienenverkehrs oberste Priorität hat und das **EU-Zertifizierungssystem** für Triebfahrzeugführer:innen dementsprechend weiterentwickelt wird. Wir fordern zudem eine verpflichtende **digitale Arbeitsnachweisführung und -kontrolle** sowie bezüglich grenzüberschreitenden Fahrten die **Beibehaltung des bestehenden Sprachniveaus** von mindestens B1 der jeweiligen Amts- bzw. Staatssprache zur Gewährleistung einer reibungslosen Kommunikation und damit eines sicheren Eisenbahnbetriebs über die Grenzen hinweg.

Die Europäische Union bestimmt über wesentliche Rahmenbedingungen der Verkehrspolitik in Europa sowie über die Arbeitsbedingungen und die soziale Absicherung unter anderem der im Verkehrswesen Beschäftigten. Daher brauchen wir ein soziales und arbeitnehmer:innenfreundliches Europäisches Parlament.

Der Investitionshochlauf für die Sanierung der Schieneninfrastruktur ist **überjährig, ähnlich der bisherigen LuFV**, zu vereinbaren und umzusetzen: **Bis 2027 sind zusätzliche Investitionen in die Schieneninfrastruktur von rund 45 Mrd. Euro notwendig. Sie sollen unter anderem aus dem CO₂-Zuschlag der Lkw-Maut finanziert werden**, wie dies im „Modernisierungspaket für Klimaschutz und Planungsbeschleunigung“ des Koalitionsausschusses vom 28. März 2023 vereinbart wurde.

Bei der Planung der Infrastrukturvorhaben werden wir die Ausrichtung am Konzept des Deutschlandtaktes im Auge behalten. Bezüglich des Güterverkehrs treten wir für die finanzielle Förderung insbesondere des Einzelwagenverkehrs ein (Trassen- und Anlagenpreise sowie weitere, gezielte Unterstützungsmaßnahmen).

Wir rufen alle EVG-Mitglieder dazu auf, am 9. Juni 2024 an der Wahl des Europäischen Parlamentes teilzunehmen und Europa-Abgeordnete zu wählen, die unsere Forderungen unterstützen:

→ Wir erwarten von den neu gewählten Vertreter:innen der Europäischen Union sowie der neuen Europäischen Kommission eine **schnellere und konsequentere Umsetzung von Maßnahmen, um die Treibhausgasemissionen in der Europäischen Union auf null zu reduzieren und so EU-Klimaneutralität zu erreichen**. Der bisherige Europäische Green Deal strebt die Klimaneutralität erst für 2050 an. Aufgrund der Expertenberichte über deutliche Reduzierungslücken hinsichtlich der derzeitigen Klimaschutzziele insbesondere im Verkehrssektor fordern wir ein deutlich höheres Tempo, um die Treibhausgasemissionen des Verkehrs schneller zu mindern.

→ Wir fordern eine umwelt- und klimagerechte **Verkehrspolitik, die zu einem leistungsfähigen Mobilitätssystem mit guten und sicheren Arbeitsplätzen in Europa führt**, die an sozial gerechte Standards EU-weit gebunden werden müssen.

→ Wir fordern eine europäische Verkehrspolitik, die den **Wert der Arbeit ins Zentrum** stellt – denn ohne die Eisenbahner:innen und die Beschäftigten der Busgesellschaften findet keine Verkehrswende statt. Die Interessen der Beschäftigten müssen stärker in den Fokus der EU-Politik rücken und uns Gewerkschaften gilt es dabei immer als Mitgestalter:innen der Arbeitswelt einzubeziehen.

Die EU und ihre Mitgliedsstaaten müssen jetzt Maßnahmen treffen, um den Anteil des öffentlichen Verkehrs europaweit bis 2030 zu verdoppeln – insbesondere durch den flächendeckenden Ausbau des Schienennetzes und grenzüberschreitende Mobilitätsangebote im Nah- und Fernverkehr. **Den Anteil der Schiene am Güterverkehr gilt es bis 2030 europaweit auf mindestens 25 Prozent zu steigern. Die Zulassung**

von überlangen LKW, sogenannten Gigalinern, und damit die Erhöhung der Maße und Gewichte von Lkw, schadet diesem Verlagerungsziel und wird von uns abgelehnt. Das werden wir in der politischen Debatte auch deutlich machen.

Unsere Kernforderungen sind daher:

- Stärkung des europäischen Schienenverkehrs und Erhalt integrierter Bahnunternehmen – mehr Kooperation statt mehr Wettbewerb in Europa
- Mehr Investitionen in das System Schiene in Europa
- Europäische ÖPNV-Offensive
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Verkehrssektor in Europa
- Stärkung der europäischen Sozialen Dialoge „Eisenbahn“ und „ÖPNV“ sowie Europäischer Betriebsräte

2 TARIFPOLITIK

Unabhängige wissenschaftliche Evaluierung der Tarifrunde 2023

Die Tarifrunde 2023 hat die EVG vom Zeitpunkt der Vorbereitung und Forderungsfindung an über den Verhandlungsprozess einschließlich der Arbeitskämpfe, bis hin zur Schlichtung und der daran anschließenden Urabstimmung mit der Kommunikation des Ergebnisses vor große Herausforderungen gestellt.

Trotz des faktisch höchsten Tarifergebnisses in der EVG-Geschichte und aktuell auch innerhalb des DGB, spiegeln die Rückmeldungen aus der Mitgliedschaft viel Kritik und Unzufriedenheit.

Neben der internen Aufarbeitung soll daher unter wissenschaftlicher Federführung des wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung eine Evaluierung der EVG-Tarifrunde 2023 und ihrer Faktoren erfolgen, die zum Erfolg und Scheitern beigetragen haben und aus denen sich ableiten lässt, welche Konsequenzen die EVG in Perspektive auf die nächste Tarifrunde ziehen muss.

Tarifverträge

Einkommens- und Entgeltbedingungen weiterentwickeln

Die permanente Weiterentwicklung von Tarifverträgen innerhalb der Verkehrswirtschaft sowie einer Vielzahl weiterer Unternehmen im gesamten Organisationsgebiet der EVG ist das oberste Ziel.

Tarif- und Einkommensrunden 2024/2025

Ende 2024 stehen im NE-Bereich die ersten Sondierungen und Verhandlungen an, im Bereich der DB AG auch Ende 2024/Anfang 2025.

Damit steht das Jahr 2024 ganz im Zeichen einer Vorbereitung der Tarif- und Einkommensrunden 2024/2025. In Vorbereitung dessen sind folgende Schwerpunktthemen zu prüfen und zu bewerten:

Verwerfungen

- Angleichung der Entgeltwerte der Funktionsgruppe 2 und 6 an die anderen Funktionsgruppen (1, 3 & 5)
- Überarbeitung des FGr 4-TV nach EVG-Grundsätzen
- Die Abschaffung der Bändersystematik im Bereich des FGr-6 TV und DB Dialog
- Eine verbindlichere Bewegung innerhalb der Bänder von Systel, E&C und KT
- Wenn eine Disposition funktionsgruppenspezifisch erfolgt, dann sollten die Disponenten in die jeweilige Funktionsgruppe übertragen werden.

Die finalen Ergebnisse bilden dann die Diskussionsgrundlage für die auszusprechende Empfehlung der einzelnen Tarifkommissionen.

Entgeltstruktur

Langfristig ist eine Weiterentwicklung der Entgeltstruktur nicht nur, aber besonders innerhalb der DB AG erforderlich, um den betrieblichen Realitäten vor dem Hintergrund der Transformation gerecht zu werden. Nach der Angleichung der Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträge muss das Ziel der EVG sein, eine Entgeltstruktur für alle Funktionsgruppen zu erarbeiten. Um verstärkten Herausforderungen in der Sozialpartnerschaft zu begegnen, ist es darüber hinaus erforderlich, das Tarifwerk selbst sowie die darin enthaltenen Themenschwerpunkte rechtssicher zu strukturieren.

Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

Die bisher vereinbarten Regelungen zur arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge sind weiterzuentwickeln und auf möglichst alle Unternehmen unseres Organisationsbereichs auszudehnen.

Langzeitkonten und Zeitguthabenkonten

Die bisher vereinbarten Regelungen zu Langzeitkonten bzw. Zeitguthabenkonten sind weiterzuentwickeln und auf möglichst alle Unternehmen unseres Organisationsbereichs auszudehnen.

3 BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG

Betriebsverfassung

Die EVG fordert die Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsgesetzes. Gemeinsam mit dem DGB setzen wir uns für eine weitreichende Reform ein. Insbesondere ein Mitbestimmungsrecht bei der Personalplanung steht für uns im Fokus der Anpassung. Auch setzen wir uns gemeinsam mit dem EGB für die Reform der Richtlinie für Europäische Betriebsräte ein, die 2024 abgeschlossen werden soll.

Konkret heißt das für 2024: Die durch den BuVo eingerichtete Arbeitsgruppe erarbeitet Positionen zu allen wichtigen Fragen einer möglichen Reform der Betriebsverfassung und der Unternehmensmitbestimmung. Auch das Themenfeld der digitalen Betriebsratswahlen werden wir bearbeiten. Dabei werden bisherige Positionierungen innerhalb der DGB einbezogen.

Arbeitszeit/Personalplanung/Künstliche Intelligenz (KI)

Wir unterstützen die Betriebsräte bei der Implementierung von Arbeitszeitregimen im Interesse der Mitarbeiter:innen. Es werden Schulungen angeboten, um passende Arbeitszeitmodelle zu entwickeln. Auch die Personalplanung gehen wir an. Zusammen mit den Betriebsräten arbeiten wir an einer ganzheitlichen Beschäftigungspolitik.

Konkret heißt das für 2024: Wir überarbeiten unsere Bildungsangebote zu den Themen Arbeitszeit und Personalplanung. Gemeinsam mit den Interessenvertretungen erarbeiten wir Prozessbeschreibungen und Muster-BVen, die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung aufzeigen.

Sicherheit

Steigende Übergriffzahlen und unzureichende Daten bei nicht-körperlichen Übergriffen sorgen für weiteren Handlungsbedarf. Aus diesem Grund werden wir dem Thema Sicherheit im Jahr 2024 besonders viel Aufmerksamkeit zukommen lassen.

Konkret heißt das für 2024: Unser neu gebildeter ehrenamtlicher Expert:innenkreis wird sich vierteljährlich mit Sicherheitsthemen am Arbeitsplatz beschäftigen. Zu den Kernpunkten gehört die Organisation einer Sicherheitskonferenz im Jahr 2024, die Evaluierung der Trilateralen Vereinbarung und des Hilfetele-

fons „Ruf Robin“. Wir planen außerdem eine Online-Umfrage zum Sicherheitsempfinden der Beschäftigten im Verkehrsbereich mit dem Ziel, auch die Entwicklung des subjektiven Sicherheitsempfindens und die Bewertung der Maßnahmen darzustellen. Wir haben die Einführung von Smartwatches als Notruf- und Registrierungsmittel angestoßen und werden ihre Pilotierung begleiten. Zusätzlich planen wir die Erstellung einer umfassenden Übersicht zu Sicherheitsmaßnahmen in den Unternehmen in und außerhalb unseres Organisationsgebietes.

Digitalisierung und Einführung von KI

Im Jahr 2024 reagieren wir auf veränderte Beschäftigungsbedingungen im Kontext von Digitalisierung und der vermehrten Einführung von Künstlicher Intelligenz. Gerade der aktuelle Fachkräftemangel wird beide Prozesse nochmal beschleunigen.

Konkret heißt das für 2024: Wir starten 2024 einen Prozess zur Umsetzung von Digitalisierungsprozes-

sen. Als ersten Schritt werden wir mit den Interessenvertretungen Bedarfe ermitteln und zukünftige Digitalisierungsvorhaben identifizieren. Anschließend werden wir in Arbeitskreisen und einer abschließenden Konferenz unternehmensspezifische Regelungen erarbeiten, die die Möglichkeiten des Tarifvertrags Arbeit 4.0 ausschöpfen.

Zentraler Überblick von Betriebsvereinbarungen

Die Regelungsmöglichkeiten und Öffnungsklauseln innerhalb unserer Tarifverträge bieten unseren Betriebsräten große Gestaltungsmöglichkeiten. Allerdings muss die Bandbreite an Möglichkeiten sowohl Interessenvertretungen als auch Gewerkschaftssekretär:innen leicht zugänglich und verständlich gemacht werden.

Konkret heißt das für 2024: Wir bereiten alle relevanten Betriebsvereinbarungen auf und veranschaulichen wesentliche Inhalte in Form von Präsentationen für interne Zwecke. Darin zeigen wir Regelungsmöglichkeiten auf und stellen gute Praxis heraus. Diese Präsentationen werden zentral gesammelt und fließen in unsere Schulungskonzepte und Bildungsmaßnahmen ein.

Fachgruppen

Fachgruppen sind das Sprachrohr unserer Kolleg:Innen in den jeweiligen Berufs- oder Beschäftigungsfeldern. Damit sie gut arbeiten und gewerkschaftspolitische Positionen entwickeln können, müssen sie auch sichtbar in der Gewerkschaft verankert sein.

Konkret heißt das für 2024: Die Zusammenarbeit mit den Fachgruppen wurden in den letzten Jahren bereits deutlich gestärkt. Für 2024 wollen wir weitere Fachgruppen im Bereich der Infrastruktur und Güterverkehr aktivieren und ihre Präsenz in unseren Gremien und unseren Medien ausbauen.

KSVP/GSVP

Die Schwerbehindertenvertrauenspersonen in den Unternehmen und Konzernen sind wichtige Vertretungen für Inklusion und Gemeinschaft. Wir wollen 2024 die Zusammenarbeit weiter ausbauen.

Konkret heißt das für 2024: Gemeinsam mit der EVA Akademie planen wir eine SVP-Konferenz für 2024.

Wir wollen gemeinsam mit den Interessenvertretungen daran arbeiten, die Anzahl an Beschäftigten mit Behinderung ist bei der DB AG und den NE-Bahnen auszubauen. Die neu abgeschlossene KBV zum Thema Inklusion wird in unser Bildungsangebot eingebunden, um ihre Möglichkeiten als Werkzeug für Interessensvertretungen zu vermitteln.

Vorbereitung der Betriebsratswahl 2026

Auch wenn im nächsten Jahr keine Betriebsratswahlen stattfinden, werden wir frühzeitig mit den Vorbereitungen beginnen. Um uns für die Betriebsratswahlen 2026 gut aufzustellen, wollen wir bereits nächstes

Jahr mit unseren Interessenvertretungen und unseren Betriebsgruppen in die Vorbereitungen gehen und die Wahlauswertungen für eine frühzeitige Anpassung der Prozesse nutzen.

4 UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG

Ausbau und Stärkung der Unternehmensmitbestimmung

Unternehmensmit- und Selbstbestimmungsrechte sind eine Grundvoraussetzung für die Demokratisierung der Wirtschaft. Dabei gilt es, die Mitbestimmung weiterzuentwickeln und zu stärken. Allerdings hat die Globalisierung dazu geführt, dass in Deutschland bewährte Mitbestimmungsmodelle in den Betrieben und Unternehmen umgangen oder gar vermieden werden. Daher müssen Schlupflöcher zur Vermeidung der Unternehmensmitbestimmung geschlossen werden. In der Frage der politischen Forderung und Debatte ggü. den politischen Akteuren arbeitet die EVG hierzu auch 2024 gemeinsam mit den anderen Mitgliedsgewerkschaften des DGB – auch auf europäischer Ebene – eng zusammen.

Auch bringt sich die EVG bei Themen wie der Weiterentwicklung des Verständnisses über einen Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und eine Corporate Social Responsibility (CSR) in Zusammenarbeit mit dem DGB ein.

Diese 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.

Langfristige Vorbereitung und Mobilisierung für die AR-Wahlen 2025

Die Aufsichtsratswahlen 2025 sind für die EVG von herausragender politischer Bedeutung. Eine abgestimmte und strukturierte Vorbereitung und Durchführung der Wahlen ist bis zu den Wahlterminen im Frühjahr 2025 eine unserer wichtigsten Aufgaben und hat deshalb für haupt- und ehrenamtliche Funktionäre der EVG besondere Priorität.

Hauptaufgabe im Jahr 2024 ist das Finden fachlich und persönlich geeigneter Kandidat:innen, die das Vertrauen der Kolleg:innen in dem Unternehmen haben und für die Werte und Ziele der EVG aktiv eintreten. Grundlage bildet dafür die von der EVG 2022 erlassene Kandidat:innen-Richtlinie.

5 BEAMTENPOLITIK UND BILDUNG

Beamtenpolitik

Personalratswahlen 2024

Das Jahr 2024 steht für die Abt. Beamtenpolitik und Bildung ganz im Sinne der Personalratswahlen 2024.

Konkret heißt das für 2024: Begleitung und Unterstützung der Personalratswahlen im Zeitraum Januar–Mai 2024, durch Aktionen mit Gewerkschaftssekretär:innen vor Ort sowie in enger Zusammenarbeit mit den ehrenamtlichen Gremien des besHPR, HPR, EBA und BAHN-BKK vor Ort und in der Zentrale Frankfurt am Main.

Besoldungsanpassung

Auch steht die Übertragung des Ergebnisses im TVöD auf die Besoldungen auf die Beamt:innen im März 2024 und ihre Vermarktung im Vordergrund. Dies soll im Sinne unserer Mitglieder auch für die Kampagne zu den Personalratswahlen 2024 genutzt werden.

Konkret heißt das für 2024: In Zusammenarbeit mit der Abt. Kommunikation wird eine Broschüre mit den aktualisierten Besoldungen ab 1. März 2024 erstellt. Diese Broschüre beinhaltet ebenso ein Grußwort des zuständigen GV-Mitgliedes.

Arbeitszeit

Zudem spielt das Thema Anpassung der Arbeitszeitverordnung für Beamt:innen weiterhin auch im Jahr 2024 eine große Rolle. Ziel ist hier, die Arbeitsbelastung auch für die Beamt:innen zu senken und deren Arbeitskraft weiterhin zu erhalten.

Konkret heißt das für 2024: In Zusammenarbeit mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund setzen wir uns in den entscheidenden politischen Gremien des DGB und in den zuständigen Ministerien dafür ein, dass die wöchentlichen Arbeitszeit von 41 auf 39 Stunden reduziert wird. Hierfür vereinbaren wir im 2. Quartal 2024 mit dem BMI einen Gesprächstermin, um dieses Thema verstärkt anzusprechen und zu platzieren.

ZFG Behörden und BPolA

Die Zentrale Fachgruppe Behörden als auch der Beamtenpolitischen Ausschuss werden nach den Personalratswahlen 2024 ggf. neu konstituiert.

Konkret heißt das für 2024: Wir laden beide Gremien hierzu im Juli 2024 ein, da die Konstituierung der Personalrät:innen im Juni 2024 hierfür vorgeschaltet sein muss.

Sicherheit

Die Aktion „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“ in Zusammenarbeit mit dem DGB wollen wir im Bereich der Abt. Beamtenpolitik und Bildung weiter vorantreiben. Hier möchten wir insb. Beamt:innen nach ihren persönlichen Erfahrungen befragen.

Konkret heißt das für 2024: Wir bringen uns mit den Beamt:innen im Januar 2024 mit einer Straßenaktion im Januar 2024 zum Tage des Gedenken an die Opfer des Nationalsozialismus ein.

Bildung

Neuordnung von Ausbildungsberufen

Bei der Begleitung der beruflichen Bildung steht die Neuordnung von Ausbildungsberufen im Fokus. Hier wird der Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau für Verkehrsservice federnführend durch die EVG insbesondere im Jahr 2024 begleitet.

Konkret heißt das für 2024: Im Jahre 2024 werden Sachverständigenverfahren mit mehreren zweitägigen Sitzungen beim BIBB durchgeführt.

Beamtinnen in der EVG

Auch im März 2024 werden wir in Zusammenarbeit mit der Bundesfrauenleitung die Beamtinnen als weibliche Beschäftigte im öffentlichen Sektor in den Vordergrund stellen. Hier sollen in der imtakt Ausgabe im März 2024 insb. die Beamtinnen zu Wort kommen. Auch die weiblichen Kandidierenden für die Personalratswahl 2024 sollen hier einen gesonderten Platz in der imtakt 2024 bekommen.

Ebenfalls werden die Sicherheitsberufe, die Ausbildungen der Bauzeichner:innen sowie die Ausbildung zur Fachkraft für Gebäudeinfrastrukturbetrieb von der EVG begleitet.

Konkret heißt das für 2024: Abhängig von der Entwicklung der Gespräche mit der Arbeitgeberseite, werden nächste Verfahrensschritte eingeleitet. Bei den Bauzeichnern sind dies die Einleitung des Sachverständigenverfahrens, bei der Fachkraft für Gebäudeinfrastrukturbetrieb werden die Voruntersuchung abgeschlossen und Sozialpartnergespräche terminiert.

Bildungsgipfel

Der Bildungsgipfel der EVG soll im Jahr 2024 durchgeführt werden.

Konkret heißt das für 2024: Der Bildungsgipfel wird in Zusammenarbeit mit der EVA Akademie Ende 2023 und Anfang 2024 organisiert. Teilnehmende sind Betriebsrät:innen, die Jugend- und Auszubildendenvertreter:innen, Vertreter:innen der Zentralen Fachgruppen sowie verschiedener EVG-Gremien (unter anderem Frauen, Schwerbehinderte).

Im Jahr 2024 stehen branchenübergreifende bildungspolitische Themen, insbesondere in Zusammenarbeit mit dem DGB im Mittelpunkt. Dazu gehören die Stärkung der Ausbildung (qualitative Verbesserung, Erhöhung der Ausbildungszahlen, Einführung einer Ausbildungsgarantie sowie -umlage) oder die Evaluation der BBiG-Novelle.

Konkret heißt das für 2024: Es wird zahlreiche Zusammenkünfte sowie Abstimmungen zu einzelnen Themen mit den entsprechenden Gremien des DGB geben.

Ein wichtiges Element in der Bildungsarbeit unserer Organisation bildet die Zentrale Fachgruppe Berufsbildung/Bildungspersonale.

Konkret heißt das für 2024: Es werden mindestens zwei bis drei Fachgruppensitzungen im kommenden Jahr durchgeführt. Eine Zusammenkunft davon wird zweitägig in Präsenz stattfinden.

Organisationspolitische Bildung

Auf Grundlage der Planung der Bildungsbedarfsanalyse für Betriebsrät:innen wird ein Supportprozess abgeleitet zur Unterstützung der Interessenvertretungen vor Ort. Ziel ist die Stärkung und Anbindung an die EVA Akademie. In Zusammenarbeit mit der EVA Akademie werden Bildungsansprüche von Mitbestimmungsgremien vor Ort gesammelt und Bildungsangebote gemeinsam mit der EVA Akademie evaluiert. Im nächsten Schritt sollen hier auch die Bereiche der Personalvertretungen begleitet und unterstützt werden.

Konkret heißt das für 2024: Einzelne Betriebsratsgremien und Personalvertretungsgremien werden in Zusammenarbeit mit der EVA Akademie und den örtlichen Gewerkschaftssekretär:innen angefragt und besucht. Dies soll in 1-Tages-Gremienbesuchen auf örtlicher Ebene durchgeführt werden. Ziel ist, die Bildungsbedarfe der jeweiligen Gremien zu ermitteln und nach Möglichkeit eine Bildungsplanung aufzustellen.

6 SOZIALPOLITIK UND TEILHABE

Soziale Selbstverwaltung

Im Jahr 2023 haben wir die Sozialwahlen zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht. Nun geht es ans Arbeiten. Konkret heißt das für 2024: Wir werden mit

den sozialpolitischen Gremien gemeinsam ins Arbeiten kommen. Es gibt keine Schonfrist bei BAHN BKK, UVB und KBS, jetzt wird angepackt.

Gesundheit und Pflege

Die finanzielle Situation der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung stellen die Bundesregierung vor große Aufgaben: Die Lage muss stabilisiert sowie gerecht und zukunftsfähig gestaltet werden. Der Bund muss seine Finanzverantwortung übernehmen, ansonsten droht eine finanzielle Überforderung der Beitragszahler:innen.

Konkret heißt das für 2024: Wir werden gemeinsam mit der BAHN BKK für einen Ausbau der Leistungen im Bereich **Gesundheit und Pflege** mit Blick auf die

Bedürfnisse der Kolleg:innen eintreten. Genauso werden wir unsere Forderungen gegenüber der Politik, gemeinsam mit dem DGB, zur Gewährleistung stabiler Beiträge in der Kranken- und Pflegeversicherung einbringen: vor allem die Finanzierung versicherungsfremder Leistungen durch Bundesmittel, die Dynamisierung des regulären Steuerzuschusses und die Senkung der Mehrwertsteuer für Arznei-, Heil- und Hilfsmittel. Denn Pflege ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die solidarisch gestaltet, abgesichert und finanziert werden muss.

Anti-Stress-Verordnung

Die Arbeitswelt ist zunehmend geprägt durch Leistungsverdichtung, Digitalisierung vieler Arbeitsprozesse, Flexibilisierung, Überstunden oder Arbeit auf Abruf. Die Folge: Zeitdruck, Überforderung und der Anspruch ständiger Erreichbarkeit. Psychische Belastungen nehmen zu. Die Corona-Pandemie hat die Situation vieler Kolleg:innen auch in unserem Organisationsgebiet verschärft.

Gesamtkonzept Alterssicherung

Im Bereich Alterssicherung muss die Bundesregierung dafür sorgen, die gesetzliche Rente zukunftsfest zu machen.

Konkret heißt das für 2024: Wir werden uns dafür einsetzen, die rentenpolitischen Forderungen unserer Mitglieder in ein **Gesamtkonzept Alterssicherung** des DGB einzubringen, vor allem die Anhebung des Rentenniveaus auf mindestens 50 Prozent sowie Über-

Konkret heißt das für 2024: Wir werden uns mit dem DGB für eine **Anti-Stress-Verordnung** einsetzen, die auch die Belange der Eisenbahner:innen berücksichtigt. Die Verordnung muss eine Ergänzung des Arbeitsschutzgesetzes werden, die den aktuellen Stand der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz beinhaltet.

gänge in den Ruhestand für besonders langjährig und schwer belastete Beschäftigte. Wir setzen uns zudem weiter für gute Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge für alle Kolleg:innen im Organisationsgebiet ein. Die Verbreitung von Sozialpartnermodellen ohne Beitragsgarantien und Sicherheiten für die Beschäftigten lehnen wir gegenüber der Politik, die entsprechende Pläne vorantreibt, ab.

Wohnungsmarkt

Die hohe Inflation und der angespannte **Wohnungsmarkt** in Deutschland treffen (jüngere) Beschäftigte im Verkehrswesen ebenso wie ehemalige Eisenbahner:innen fundamental in ihrer Lebensqualität.

Konkret heißt das für 2024: Im Jahr 2024 werden wir die Vernetzung mit Genossenschaften vorantreiben und so Lösungen suchen, um Eisenbahner:innen, die zur Miete wohnen, vor Überforderung zu schützen. Wohnen muss bezahlbar bleiben! Der Fokus soll dabei zusammen mit den Senior:innen auf altersgerechtem Wohnen liegen.

Gleichzeitig werden wir mit der EVG-Jugend den Blick auf die von der Bundesregierung festgesetzten 500 Millionen Euro für Junges Wohnen legen, damit dies auch für Azubiwohnheime genutzt wird. Nicht nur durch die SPA-AG Wohnen und die Anträge des Gewerkschaftstages wird die Arbeit bestimmt, sondern für eine große, vielfältige Expertise soll eine Veranstaltung für alle an dem Thema Wohnen interessierte EVG-Mitglieder ermöglicht werden.

Arbeitsbedingungen für weibliche Beschäftigte

Wir werden unsere Interessenvertreterinnen darin unterstützen, die **Arbeitsbedingungen für weibliche Beschäftigte** weiter zu verbessern, genauso wie wir unsere Interessenvertreterinnen selbst in ihrer Wirkung, Sichtbarkeit und Beteiligung fördern werden. Auch werden wir die Tarifpolitik immer wieder dahingehend überprüfen, den weiblichen Blick bei der Bewertung von Arbeit und der Ausgestaltung tarifpolitischer Forderungen zu berücksichtigen.

Aktuell sind rund 22 Prozent der EVG-Mitglieder weiblich. Auch um als Organisation zukunftsfähig zu bleiben, haben wir beschlossen, dass langfristig mindestens 30 Prozent Frauenanteil in allen gewerkschaftlichen Gremien und Organen erreicht werden sollen. Entsprechende Satzungsänderungen wurden bereits vorgenommen.

Konkret heißt das für 2024: Wir werden weitere Maßnahmen, Angebote und Konzepte entwickeln und durchführen, um mehr Frauen für die Mitgliedschaft und Mitarbeit in unserer Gemeinschaft zu gewinnen. Dazu gehört, dass wir die Sichtbarkeit der Frauen in unserer Organisation erhöhen und als Wertegemeinschaft ein sicheres Umfeld schaffen, das allen eine aktive und diskriminierungsfreie Beteiligung ermöglicht. So werden wir 2024 weitere Maßnahmen umsetzen, für die wir mit dem Beitritt zum „Bündnis gegen Sexismus“ bereits den Weg geebnet haben.

ILO-Konvention 190

Nachdem die Bundesrepublik nun endlich auf anhaltenden Druck der Gewerkschaften der **ILO-Konvention 190** zur Beseitigung von Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt beigetreten ist, muss sie im kommenden Jahr hier nun die notwendigen nachfolgenden Schritte einleiten.

„Women in Rail“

Wir werden auch 2024 gemeinsam mit unseren europäischen Schwestergewerkschaften in der ETF nicht nachlassen, damit die Arbeitgeber die Maßnahmen aus dem „**Women in Rail**“-Abkommen (z. B. zur Förderung von Frauen und Sicherheitsvorkehrungen für weibliches Zugpersonal in Abend- und Nachtstunden)

Seniorentage

Nachdem wir durch Corona über einen langen Zeitraum hinweg daran gehindert worden waren, werden im Jahr 2024 wieder unsere informativen und vielfältigen **Seniorentage** stattfinden. Auch sollen wieder

Konzept Junge Alte

Das EVG-Konzept „Junge Alte“ muss überarbeitet werden. Daran sollen alle bereits bisher involvierten Gremien, Geschäftsstellen und Hauptamtsstrukturen be-

Digitale Teilhabe für Senior:innen

Ein BMFSFJ- und BAGSO-Initiative ist der DigitalPakt Alter zur Stärkung von gesellschaftlicher Teilhabe und Engagement Älterer in einer digitalisierten Welt. In diesem Rahmen intensiviert die EVG ihr Projekt „**Digitale Teilhabe für Senior:innen**“.

Konkret heißt das für 2024: Wir als EVG werden Gesetzesänderungen, die Finanzierung von Maßnahmen und auch Aktivitäten von Seiten der Arbeitgeber einfordern, um für ein gewalt- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen.

umsetzen. Sie haben dafür noch einmal bis Ende des Jahres Zeit. Auch unsere europäischen wie auch die nationalen Interessenvertretungen werden das „**Women in Rail**“-Abkommen über die betriebliche und Unternehmensmitbestimmung nachhalten.

verstärkt Präsenzangebote von Senior:innen für Senior:innen über die Ortsseniorenleitungen angeboten werden.

teilt werden, um neben einer fundierten Evaluation auch eine effektive Weiterentwicklung gewährleisten zu können.

Konkret heißt das für 2024: Mit den „Digitalen Helfer:innen“ der Stiftungsfamilie wird eine feste Partnerschaft angestrebt.

Härtefallfonds der Bundesregierung

Durch die Bildung des Härtefallfonds zur Abmilderung von Härten aus der Ost-West-Rentenüberleitung wurde ein grundsätzlich wichtiger Schritt für die benachteiligten ehemaligen Reichsbahner:innen getan. Dennoch kann diese Lösung nur ein erster Schritt sein,

weshalb sich die EVG im Allgemeinen und im Beirat der Stiftung weiterhin für eine Verbesserung der Entschädigungssituation für die ehemaligen Reichsbahner:innen einsetzen wird.

Seniorenarbeit im DGB

Zusätzlich zur verstärkten Kooperation mit der Stiftungsfamilie werden wir als Teil des DGB nicht nachlassen, die gesellschaftliche Teilhabe älterer Menschen in Bezug auf Digitalisierung weiterhin aus- und diskriminierende Hürden abzubauen.

Basierend auf dem Leitantrag der Senioren auf unserem Gewerkschaftstag werden wir unser Augenmerk auf das Thema Beteiligung legen.

Konkret heißt das für 2024: Die EVG-Senior:innen setzen sich in Zusammenarbeit mit dem DGB für eine bundesweite **Gesetzgebung für Senior:innenbeteiligung** ein.

Behindertenpolitische Ausschuss

Der **behindertenpolitische Ausschuss** wird im Jahr 2024 einen Fokus auf die Themen Ausbildung von Menschen mit Behinderungen und die verstärkte Anwerbung von Menschen mit Behinderungen in unserem

Organisationsgebiet legen. Darüber hinaus werden wir verstärkt Aufklärung zu den Belangen unserer Mitglieder mit Behinderungen betreiben.

EVG-Queer

EVG-Queer wird sich auch 2024 an die Mitglieder richten, die von sich aus interessiert und offen den Themen der LGBTQI+-Community gegenüberstehen. Wir fokussieren uns auf queere Themen LGBTQI+ und sind

uns bewusst darüber, dass dies unsere eigene Offenheit erfordert und das Spektrum beweglich und wachsend ist. Wir berücksichtigen dabei auch die Vielfalt der unterschiedlichen Lebensweisen.

Kampf gegen Populismus, Rassismus und Demokratiefeindlichkeit

Die EVG wird sich auch im kommenden Jahr dem Rechtsruck entgegenstellen und Aufklärung betreiben. Darüber hinaus werden wir weiterhin daran arbeiten, dass es eine verstärkte Vernetzung unter den europäischen Gewerkschaften gibt, um gemeinschaftlich den **Kampf gegen Populismus, Rassismus und**

Demokratiefeindlichkeit zu organisieren. Sei es in der Sozialpolitik, aber auch in der Verkehrspolitik: Als eine Mitgliederorganisation im Verkehrsbereich stehen wir alle zusammen: egal welchen Geschlechts, Alters, sexuelle Identität, (ethnische) Herkunft, Weltanschauung oder einer Behinderung.

7 ZUKUNFTSFÄHIGE ORGANISATION

Gesellschaft und Arbeitsleben sind von jeher in einem stetigen Wandel begriffen; das Tempo und Ausmaß des Wandels hat sich in den letzten Jahren aber deutlich intensiviert. Digitalisierung, Klimawandel, Pandemie sind nur einige Stichworte, die verdeutlichen, wie tiefgreifend und umfassend sich die gegenwärtigen Wandlungstendenzen auf unsere Arbeits- und Lebensbedingungen auswirken. Um mit derartigen Herausforderungen umzugehen, ist es notwendig, auch unsere Organisation zukunftsfähig weiterzuentwickeln. Diesem Umstand wurde auf dem 3. Ordentlichen Gewerkschaftstag Rechnung getragen und entsprechend die Annahme des Leitantrages „Zukunftsfähige Organisation“ beschlossen.

Bis zum Gewerkschaftstag 2027, so der Auftrag des Leitantrages, sind die folgenden Leitthemenfelder final zu bearbeiten und im Endresultat in eine konkrete satzungstechnische Ausgestaltung „zu gießen“.

Wertegemeinschaft

Prämisse für die Weiterentwicklung unserer Organisation muss sein, dass wir unsere gemeinsamen Werte weiter stärken.

Finanzen weiter stärken – Ressourcen bedarfsgerecht verteilen

Eine zukunftsfähige organisatorische Weiterentwicklung impliziert gleichzeitig eine angepasste finanzielle Ressourcensteuerung, die sich letztlich in einer bedarfsgerechten Finanzverteilung niederschlagen muss.

Finanzen – administrativen Aufwand weiter verringern

Durch kontinuierliche Anpassungen der Finanzprozesse und weiterer verstärkter Digitalisierung gilt es, den Aufwand für unsere ehrenamtlichen Funktionär:innen und Geschäftsstellen weiter zu verringern.

Für Vielfalt und gegen Diskriminierung

Vielfalt ist ein Grundwert unserer Gewerkschaft und entsprechend engagieren wir uns im Kampf gegen direkte und indirekte Diskriminierungen. Die gesellschaftliche Entwicklung auch in unseren Strukturen verbindlich abzubilden und zu verankern, gilt es zu gewährleisten.

Strukturen verschlanken – Prozesse optimieren – Funktionalität schärfen

Über alle Organisationsebenen hinweg gilt es, ganzheitlich die Strukturen der Organisation zu analysieren und weiterzuentwickeln. Der Fokus der Diskussion ist hier nicht auf die Struktur allein zu verengen, sondern es geht gleichzeitig darum, Aspekte wie Prozessabläufe, Rollen- und Selbstverständnis, Aufgaben- und Themenspektrum etc. mit einzubeziehen.

Politisches Interesse entwickeln und Mitglieder langfristig binden – mehr Beteiligung schaffen – Mitmachgewerkschaft organisieren

Es muss uns noch stärker gelingen, das politische Interesse und Handlungsvermögen unserer Mitglieder weiterzuentwickeln sowie mehr, vor allem aber neue sowie flexiblere Beteiligungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten zu entwickeln.

AG Satzung

Die vorgenannten Leitthemenfelder waren im Jahre 2023 zunächst Behandlungsgegenstand in der Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der Satzung und der Richtlinien der EVG (Satzungsausschuss). Im Nachgang dessen galt es, die Themenfelder in breiten Diskussionen unter regionaler Beteiligung zu behandeln. In sechs eintägigen Veranstaltungen in den Regionen („Satzungswerkstätten“) wurden daher die Basisideen des Satzungsausschusses bereits einem ersten „Realitätscheck“ unterzogen und weitere Ideen, Vorschläge und Lösungsmöglichkeiten für eine zukunftsfähige Struktur unserer Gewerkschaft gesammelt.* 2024 wird es nun darum gehen, die Ergebnisse aus den regionalen Satzungswerkstätten auf die Bundesebene zu heben und themenspezifisch mit den entsprechenden Bundesgremien in die Diskussion zu treten. Idealerweise stände im dritten Quartal 2024 an, den gesamten „Diskussionsinput“ aus der Regions- und Bundesebene zusammenzufassen und entsprechend aufzubereiten. Nach weiterer intensiver Auseinandersetzung und Diskussion im Satzungsausschuss sollte dann die Möglichkeit der Erstellung eines ersten Entwurfs für eine neue Satzung gegeben sein und auch so erfolgen.

*Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses waren alle sechs Veranstaltungen für den Herbst 2023 terminiert.

8 FINANZEN

Finanzen weiter stärken – Ressourcen bedarfsgerecht verteilen

Mit dem durch den Gewerkschaftstag 2022 beschlossenen Leitantrag zur zukunftsfähigen Organisation ist der Weg geebnet und Auftrag erteilt, ein Konzept zur bedarfsgerechten Ressourcenverteilung der vorhandenen Vermögen der Mitgliedsgruppen zu erarbeiten.

Der Bundesvorstand wird hierzu einen Vorschlag erarbeiten, welcher sich auch den Belangen kleinerer Mitgliedsgruppen annimmt. Ziel ist es, nach Abschluss der Tarifrunde 2023 noch in diesem Jahr den Zeitplan für die Erarbeitung des Konzeptes zu verabschieden.

Dabei müssen unter anderem folgende Prämissen berücksichtigt werden:

- breite Beteiligung der Organisation in vorgelagerten Wahlkreiskonferenzen,
- Einbeziehung der Landesverbandsvorstände in die Konzeptgestaltung,
- Berücksichtigung eines Grundbetrages pro Mitglied,
- finanzielle Stärkung der LVV,
- finanzielle Ausstattung von regionalen Gremien,
- Entscheidungsfindung, ob die Bundeskonferenz oder ein Gewerkschaftstag das Konzept verabschieden kann.

Finanzen – administrativen Aufwand weiter verringern

Es ist das Ziel, mit permanenter Anpassung der Finanzprozesse und weiterer verstärkter Digitalisierung den Aufwand für unsere ehrenamtlichen Funktionär:innen und Geschäftsstellen weiter zu verringern.

mente, Daten und Informationen können mit Workflows verknüpft sowie dazugehörige Prozesse automatisiert werden.

Dabei bildet die Digitalisierung der Haushaltplanungen für die Mitgliedsgruppen und Landesverbände für die Jahre 2023 und 2024 einen Schwerpunkt. Unter Nutzung entsprechender Software, wie zum Beispiel des Enterprise-Content-Managements (ECM) im Bereich Finanzen der EVG, wird die digitale Archivierung von Dokumenten und Rechnungen auf eine qualitativ neue Stufe gestellt. Sämtliche gespeicherten Doku-

Mit den damit verbundenen neuen Möglichkeiten und modernen Prozessen sollen zukünftig unter anderem Abrechnungen und Erstattungen von Belegen und Reisekosten digitalisiert erfolgen und somit der administrative Aufwand für die gesamte Organisation erheblich verringert werden. Die hierzu notwendige Konzeptentwicklung erfolgt ab 2024.

9 KOMMUNIKATION

Modernisierte Kommunikation

Bereits seit Jahren modernisieren wir unsere Kommunikation laufend. Wir haben zunehmend filmische und neue digitale Formate entwickelt, unsere Performanz

in den Sozialen Medien erweitert und immer mehr auf die Einbindung der Mitglieder gesetzt. Auf diesem Weg werden wir auch 2024 voranschreiten.

Web2Print-Shop

Immer wieder wird der Wunsch von engagierten Mitgliedern an uns herangetragen, Formatvorlagen zum Selbstbearbeiten zu bekommen und sich selbst weitgehend einzubringen. Diesem Wunsch sind wir mit dem Web2Print-Shop bereits weitgehend entgegengekommen. Mit diesem Shop können bestehende Vorlagen mit eigenen Inhalten (Text, Fotos) gefüllt werden. Auf Basis der Erfahrungen aus der BR-Wahl-Kampagne 2022 haben wir den Shop noch einmal neu aufgesetzt, seine Funktionalitäten erweitert und seine Performance verbessert. Es kann nun der nächste Schritt getan werden, den Shop auch für ehrenamtliche Funktionäre zu öffnen.

Neues Kommunikationskonzept

Eingebettet werden soll dieses Instrument in einen umfassenderen Ansatz. Unser neues Kommunikationskonzept wollen wir vorantreiben. Was heißt das konkret? Wir arbeiten bereits an einer interaktiven digitalen Plattform, auf der interessierte Mitglieder alle Bestandteile einer erfolgreichen, zielgruppenorientierten Kommunikation vor Ort finden: Grundgedanken und -regeln, grafische Vorlagen und Bausteine, Tipps & Tricks, Best Practice Beispiele etc.

Unser Ansatz: Es braucht keine zentrale „Kommunikationspolizei“, sondern einen Handlungsrahmen, der Engagement und Einfallsreichtum aller Akteure unterstützt.

Der (mit zentraler Unterstützung) selbst erstellte Flyer ist ein „ganz anderes“ Produkt als der „in Berlin bestellte“. Wer etwas selbst schafft, kann mit Stolz anderen davon erzählen, wird zum Multiplikator und Botschafter der EVG.

Das Mitgliedermagazin *imtakt*

Denn wir sind eine Mitmachgewerkschaft. Auch was unser Premium-Produkt, die *imtakt*, betrifft. Das Mitgliedermagazin ist das Magazin der Mitglieder: Von diesem Grundsatz ausgehend, haben wir bereits von 2012 bis 2021 ein ehrenamtliches Redaktionsteam (ErReT) betreut, deren Mitglieder Meinungen der Mitgliedschaft in die Redaktion gespiegelt haben und umgekehrt als Multiplikatoren in die Mitgliedschaft gewirkt haben. Diesen Ansatz wollen wir wiederaufleben lassen und als „Kommunikationsausschuss“ auf eine breitere Basis stellen. Im Mittelpunkt steht hier weiterhin die *imtakt*. Ist die aktuelle Form des Mitgliedermagazins noch zeitgemäß? Muss der Rhythmus verändert werden? Das wollen wir nicht im Alleingang entscheiden, sondern die Meinungen der Mitglieder breitestmöglich einbeziehen.

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Reinhardtstraße 23 · 10117 Berlin



Wir leben Gemeinschaft