



Geschäftsbericht 2012 – 2017

*Gleichberechtigung für Frauen
in Beruf und Gesellschaft*



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den vergangenen fünf Jahren hat sich das Bild von Familien und Frauen in unserer Gesellschaft rasant geändert. Männer entdecken – auch dank positiver neuer gesetzlicher Rahmenbedingungen – innerhalb der Familien eine neue Verantwortung, im besten Falle sogar eine neue Rolle. Gerade bei jungen Familien sind die Zeiten vorbei, in denen die Familienverantwortung – und damit beispielsweise die Kinderbetreuung – vorwiegend in der Verantwortung von Frauen lag. Familie und Beruf unter „einen Hut“ zu bekommen, ist nicht mehr nur Aufgabe der Frauen.

Bemerkenswert ist, dass sich in diesem Zusammenhang auch das Frauenbild ändert. Viele Männer sind nicht nur schockiert über die Ungleichbehandlung der beiden Geschlechter, sondern fordern deren Beendigung. Für sie wird es immer selbstverständlicher, dass Frauen auch Führungspositionen übernehmen. Innerhalb der Familien findet nicht mehr nur eine Karriereplanung für die Männer, sondern gleichberechtigt für die Frauen statt.

Diese Erfolge sind vielen Kolleginnen zu verdanken, die sich über viele Jahre und Jahrzehnte familien- und frauenpolitisch engagiert haben. Nur ihrem Einsatz ist es zu verdanken, dass dieses neue Bild innerhalb der Gesellschaft gewachsen ist.

Natürlich hat unsere Gewerkschaft – gerade was unseren Organisationsbereich betrifft – hieran einen großen Anteil.

Die Delegierten der ersten EVG-Bundesfrauenkonferenz hatten 2012 die Arbeitsschwerpunkte der Frauenarbeit festgelegt:

- **Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf**
- **Regelungen in den Tarifverträgen – zur Verwirklichung der Gleichstellung in den Betrieben**
- **Altersversorgung für Frauen**
- **Gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz**

Viele engagierte Kolleginnen haben in den vergangenen Jahren an diesen Themen gearbeitet. Der Erfolg kann sich sehen lassen.

Gemeinsam mit den Vertreterinnen und Vertretern der Interessenvertretungen haben wir für Verbesserungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen gesorgt. Das ist uns mit Hilfe von Projekten zur Vereinbarkeit sowie durch die neue Rahmen-Konzernbetriebsvereinbarung „Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Biografie“ gelungen, die wir mitgestaltet haben.

Auch gleichstellungspolitisch sind wir ein gutes Stück weiter gekommen. Der Frauenanteil hat sich in allen Entscheidungsgremien, sei es den Aufsichtsräten, den Betriebs- und Personalräten, aber auch in den gewerkschaftlichen Gremien erhöht. Heute ist es selbstverständlich, dass wir bei der Bearbeitung politischer Themen auch stets die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Geschlechter im Auge haben.

„Gemeinsam mit den Vertreterinnen und Vertretern der Interessenvertretungen haben wir für Verbesserungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen gesorgt.“

Regina Rusch-Ziemba

Wir haben viel erreicht. Nun müssen wir dafür sorgen, dass die Gleichstellungspolitik in den Betrieben mehr Platz bekommt. Gemeinsam können wir dafür sorgen, dass der Frauenanteil in den Verkehrsbetrieben steigt und Frauen die gleichen Chancen bei der Besetzung von Führungspositionen erhalten.

In unserer Bundesfrauenkonferenz werden wir diese Themen diskutieren und die für uns relevanten Arbeitsschwerpunkte festlegen. Zur Umsetzung unserer Ziele benötigen wir alle Kolleginnen und Kollegen. Darum lasst uns gemeinsam an Verbesserungen arbeiten.

REGINA RUSCH-ZIEMBA

Stellvertretende Vorsitzende der EVG

Inhaltsverzeichnis

- 1. Das Arbeitsprogramm**
- 1.1 Das Arbeitsprogramm 8
- 1.2 Beispiele aus den Bundesländern 10
- 1.3 Die Bundesfrauenleitung 14

- 2. Position der Frau**
- 2.1 Gemeinsame Arbeit 18

- 3. Frauenerwerbstätigkeit**
- 3.1 Frauenerwerbstätigkeit 22

- 4. Frauen & Beruf**
- 4.1 Vereinbarkeit von Familie & Beruf 28
- 4.2 Wer pflegt Oma? 31
- 4.3 Unsere Projekte 33
- 4.4 Neues Mutterschutzgesetz 36



18



10



22



31



46



50



54

5. Herausforderungen

- 5.1 Altersarmut 40
- 5.2 Was Frauen belastet 42

6. Arbeit 4.0

- 6.1 Frauenquote 46
- 6.2 Digitalisierung 48
- 6.3 Qualifizierung 50
- 6.4 Europäische Gewerkschaftsarbeit 52
- 6.5 Beispiele aus 4 Ländern 54



Mit Engagement dabei

*Bilanz einer erfolgreichen Arbeit
auf vielen Ebenen*

Das Arbeitsprogramm der Bundesfrauenleitung

Die Erfolge der vergangenen fünf Jahre.

In der Bundesfrauenkonferenz im Mai 2012 wurde die EVG-Bundesfrauenleitung mit der Bearbeitung folgender Themen beauftragt:

- ➔ Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf – welche Regelungen sind erforderlich?
- ➔ Regelungen in den Tarifverträgen – zur Verwirklichung der Gleichstellung in den Betrieben
- ➔ Altersversorgung für Frauen
- ➔ Gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz

Die Bundesfrauenleitung hat sich daraufhin ein Arbeitsprogramm erstellt und die Themen in eine erfolgreiche Arbeit umgesetzt.

So zum Beispiel in Form eines sehr erfolgreichen Frauenaktionstages, der am 4. Juni 2013 bundesweit durchgeführt wurde. Unsere Kolleginnen diskutierten hier unter anderem in den Bahnhöfen Frankfurt und Stuttgart

ganz unterschiedliche Themen, wie Arbeitszeit, Gesundheit und Karrierechancen von Frauen. Zudem wurden Informationsveranstaltungen und Seminare zu sozialpolitischen Themen durchgeführt, die unsere Kolleginnen in ihre Gremien vor Ort einbringen konnten.

Gleichzeitig haben wir mit Infos, Flyern und Broschüren über die politischen Aktivitäten der Bundesfrauenleitung informiert.

Unsere politischen Forderungen haben wir in die EVG-Gremien eingebracht. Gleichzeitig haben wir uns bundespolitisch sowohl über den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) als auch in Gesprächen mit den Ministerien für unsere gleichstellungspolitischen Ziele stark gemacht. Bei all diesen Aktivitäten haben wir festgestellt: Frauenarbeit macht Spaß und bringt Erfolge.



Einer der Schwerpunkte: die Familienpolitik.



FÜR EINE BESSERE VEREINBARKEIT VON FAMILIE, BERUF UND BIOGRAFIE.

Wem liegt das nicht am Herzen? Alle Kolleginnen und Kollegen wünschen sich, neben ihrer Arbeit auch ausreichend und verlässlich planbare Zeit für ihr privates Leben zu haben. Ob es nun um die Vereinbarkeit mit familiären Belangen wie Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen geht, um soziales, sportliches oder politisches Engagement oder um die eigene berufliche Weiterentwicklung und Weiterbildung: Die EVG und ihre Betriebsräte kämpfen für eine Arbeitswelt, in der dies selbstverständlich möglich ist. Der Demografietarifvertrag ebenso wie Projekte außerhalb des Bahnkonzerns sind gute Beispiele für das, was wir gemeinsam erreichen können und eine ideale Voraussetzung für unsere weiteren Ziele, denn wir haben noch viel vor!

WIR FORDERN:

- PERSÖNLICHE LEBENSGESTALTUNG STÄRKER BERÜCKSICHTIGEN
- MÖGLICHKEITEN ZUR KINDERBETREUUNG BESSER ORGANISIEREN
- UNTERSTÜTZUNG BEI DER PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN
- FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITSZEITMODELLE
- UNTERSTÜTZUNG VON SOZIALEM UND POLITISCHEM ENGAGEMENT

Beruf und Familie
Michaela Dornick: Mein Kind ist mir wichtiger als meine berufliche Zukunft, die darauf flackende Zukunft. Die EVG unterstützt mich dabei.

Pflege
Durch die EVG haben wir die Möglichkeit, die Pflege von Angehörigen von unserem Beruf zu trennen. Das ist eine große Entlastung.

Berufliche Weiterentwicklung
Andrea Kersch: Spätes Lebensende, Master/PhD-Studium. Die Ausbildung war ein großer Anfang, aber wir wollen weiter lernen und unsere Fähigkeiten erweitern. Das hat die EVG mit ihrem Tarifvertrag möglich gemacht.

Gewerkschaftliches Engagement
Anna Sommer 23 und Nadja Hoyer: Für uns ist es wichtig, dass wir die Zeit haben, um in unserem Gewerkschaftsleben aktiv zu sein und für die Politik der EVG zu engagieren. Deshalb stehen wir für die EVG.

Altersgerechte Arbeit
Alfred Oßler: Während ich für die EVG tätig bin, habe ich aufgrund der Regelungen des Demografietarifvertrags bis zum Renteneintrittsalter erhalten fünf Stunden Freizeit am Tag, das habe ich nicht mehr geschafft!

Vereinbarkeit bei NE-Bahnen
Ulrich Dauterhand: Ohne Hilfe der EVG hätten wir unser Projekt zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht umsetzen können. Eine starke Unterstützung ist gerade für die Privatbahnen wichtig.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – so geht es!

Zu viel ist zu viel und bringt wenig.

Internationaler Frauentag 8. März 2014

Für mehr Lebensfreude und Qualität

- Niedrigelohnarbeit
- Existenzsicherung
- Arbeitszeiten
- Lebensqualität
- Anerkennung der Arbeitsleistung
- Klare Aufgabenbeschreibung
- Familienorientierte Arbeitsorganisation
- Altersgerechte Arbeitsplätze
- Wertschätzende Personalbemessung
- Existenzsicherndes Einkommen
- Realistische Personalplanung

Plakative Forderungen.

EVG-Kolleginnen informieren auf den Bahnhöfen über die Erfolge der EVG.

Beispiele aktiver Frauenarbeit aus den Ländern

Eine lebendige gewerkschaftliche Frauenarbeit ist dann möglich, wenn sie vor Ort die Themen aufgreift, die den Kolleginnen in ihrem Arbeitsalltag begegnen. Die Netzwerke, die in den vergangenen Jahren entstanden sind, tragen mit dazu bei, aus unseren Erfahrungen politische Forderungen zu erstellen und in die Gremien mit einzubringen.



INFO-TAGE IN BADEN-WÜRTTEMBERG

Ein Bestandteil der Frauenarbeit sind die regelmäßig stattfindenden Info-Tage, bei denen die Kolleginnen aus den Betrieben mit Experten über „ihre Themen“ sprechen. Das sind zum Beispiel Dienstplangestaltung, Betreuung Angehöriger und die Zukunft der Rente. Gemeinsam entwerfen sie ihre politischen Forderungen an die Landesregierung zum Erhalt ihrer Arbeitsplätze. Diese aktive Arbeit zahlt sich aus. Immer mehr Frauen finden den Weg in die EVG.



KLAUSURTAGUNG RHEINLAND-PFALZ

Ein Schwerpunkt der Frauenarbeit ist die Durchsetzung der Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige. Darüber hinaus werden Ziele für die Umsetzung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen und die beruflichen Karrierechancen von Frauen diskutiert.

„Die regionale Frauenarbeit zeigt die Vielzahl der Arbeitsfelder auf, die in den Frauengremien diskutiert werden.“



LANDESVERBAND HESSEN

Seit Jahren findet in Hessen eine innovative, bunte Frauenarbeit statt. Es werden Tagesseminare zu politischen Themen, Besuche im Landtag und Seminare zur Qualifizierung veranstaltet, deren Erkenntnisse in die betriebspolitischen Gremien mit einfließen.

NORDRHEIN-WESTFALEN

Unsere Kolleginnen arbeiten engagiert an aktuellen Themen, etwa an der Erstellung eines Ratgebers und an Hinweisen für Bildungsveranstaltungen für Frauen. Hinzu kommen Informationen über die gewerkschaftliche Frauenarbeit in den Betrieben. Ihre jeweilige Arbeitsplanung erfolgt in den jährlichen Klausurtagungen.



FRAUENARBEIT IN BERLIN

Die Frauen in Nord-Ost treffen sich regelmäßig, um aktuelle Themen zu diskutieren und ihre Forderungen daraus zu erstellen. Sie beteiligen sich an allen Aktionen, die vor Ort stattfinden. So zum Beispiel beim Frauenaktionstag, bei der Demo gegen TTIP, dem Equal-Pay-Day oder den verschiedenen EVG-Protestaktionen vor der DB-Zentrale. Ihre politischen Forderungen formulieren sie in Tagungen in Vorbereitung gewerkschaftlicher Ereignisse.



SACHSEN

Hier trafen sich die EVG-Frauen mit der Staatsministerin für Gleichstellung und Integration, Petra Köpping, und der stellvertretenden Vorsitzenden des sächsischen Landesfrauenrates, die auch Mitglied des Bundestages ist, Dagmar Neukirch.

„In den Regionen wird solidarische Frauenarbeit in der Praxis erlebbar.“

AKTIVE FRAUEN HAMBURG

In den vergangenen Jahren sind die Kolleginnen vermehrt auf die beschäftigten Frauen in ihren Betrieben zugegangen. Ziel ist es, möglichst viele neue Mitglieder für die EVG zu gewinnen. Damit die Aufgaben in den Gremien erfolgreich angepackt werden können, haben sich die Kolleginnen in Seminaren weiterqualifiziert und sich gleichzeitig über spezielle Aspekte des Lebens und der Arbeiten informiert – wie hier bei dem Stadtrundgang zum Leben und Arbeiten der Frauen in Hamburg.





Gemeinsam stark! – Die neugewählte Bundesfrauenleitung von 2012 – 2017.

Bundesfrauenleitung

Mitglieder der Bundesfrauenleitung 2012 – 2017

LV Baden Württemberg

Ingrid Hipp	Sprecherin LV, BFL Karlsruhe
Nadja Houy	BFL Mannheim
Gabriele Oswald	BFL Stuttgart
Ralida Ahmend-Chakor	BFL Ulm

LV Bayern

Vera Argauer	Sprecherin LV, BFL München
Sonja Widhalm	BFL Augsburg
Gundula Hutzler-Schmidt	BFL Nürnberg
Petra Gangl	BFL Regensburg
Claudia Hillenbrand	BFL Würzburg

LV Berlin

Erika Albers	Sprecherin LV
Marina Haasler	BFL Berlin

LV Brandenburg

Cornelia Lempe	Sprecherin LV
Heidi Zeidler	BFL Cottbus
Marlies Stempin	BFL Potsdam

LV Bremen

Stephanie von Bremen	Sprecherin LV
Helga Linares	BFL Bremen

LV Hamburg

Janine Sommer	Sprecherin LV
Marlies Rose	BFL Hamburg

LV Hessen

Dagmar Giebeler	Sprecherin LV
Waltraut Schmidt	BFL Frankfurt
Jutta Scheibel	BFL Kassel

LV Mecklenburg-Vorpommern

Heike Lembcke	Sprecherin LV
Beate Weidehoff	BFL Rostock

LV Niedersachsen

Marlis Kindt	Sprecherin LV
Katrin Lehmann	BFL Hannover
Edith Prieß	BFL Osnabrück
Annette Gebhardt	BFL Osnabrück
Elke Manz	BFL Osnabrück

LV Nordrhein-Westfalen

Madeleine Kremer	Sprecherin LV
Iris Steinmann	BFL Köln
Tanja Feuerbaum	BFL Hamm
Birgit Schmidt	BFL Dortmund
Ilona Kroschwitz	BFL Düsseldorf
Brigitte Schneider	BFL Duisburg

LV Rheinland Pfalz

Roswitha Emonds-Richter	Sprecherin LV
Angelika Dumjahn	BFL Mainz
Ingeborg Bitz	BFL Mainz

LV Saarland

Giesela Zigahn	Sprecherin LV
Helga Schehr	BFL Saarbrücken

Sachsen

Angelika Neufert	Sprecherin LV
Roswitha Wischke	BFL Dresden
Cindy Winter-Thiel	BFL Leipzig

Sachsen-Anhalt

Claudia Haake	Sprecherin LV
Martina Hoffmann	BFL Halle
Heidrun Sandner	BFL Magdeburg

Kiel

Annette Ferle	Sprecherin LV
Annette Ferle	BFL Kiel

Thüringen

Karin Schreiber	Sprecherin LV
Gisela Köhler	BFL Erfurt

Mitglieder der Geschäftsführenden Bundesfrauenleitung nach Wahlbezirken (WB)

WB I	Berlin	Erika Albers
	Mecklenburg Vorpommern	Heike Lembcke
WB II	Thüringen	Karin Schreiber
WB III	Hamburg	Marlies Rose

WB IV	Nordrhein- Westfalen	Madeleine Kremer Birgit Schmidt
V	Hessen	Jutta Scheibel
VI	Bayern	Vera Argauer



Positionen beziehen

Ein Thema von vielen: Was verdienen Frauen?



Gemeinsame Arbeit

Erfolgreiche Arbeit der EVG Bundesfrauenleitung und des DGB-Bundesfrauenausschusses. In den vergangenen Jahren haben wir eine aktive Lobby-Arbeit im Parlament aufgebaut.

Ein Gesetzgebungsverfahren zu Gesetzen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen, ist ohne Beteiligung des DGB-Bundesfrauenausschusses heute nicht mehr denkbar.

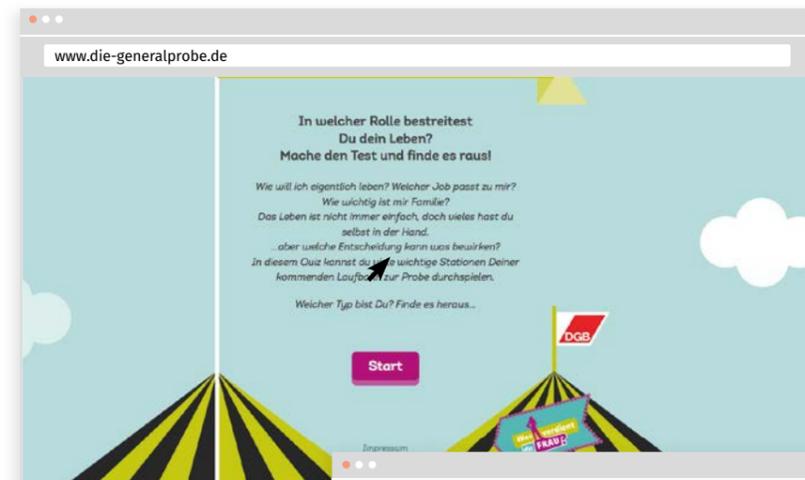
Die EVG brachte ihre Positionen in die entsprechenden Stellungnahmen mit ein – zum Beispiel zum Entgeltgleichheitsgesetz, zum Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe (Quotenregelung und Bundesgleichstellungsgesetz) sowie zum Mutterschutzgesetz oder zur Neufassung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Die Arbeit im DGB-Bundesfrauenausschuss selbst konzentrierte sich auf die gleichstellungspolitischen Auswirkungen der Arbeitsmarktpolitik. Vor diesem Hintergrund haben die Delegierten der letzten DGB-Bundesfrauenkonferenz im November 2013 einen gleichstellungspolitischen Antrag verabschiedet, der alle Aspek-

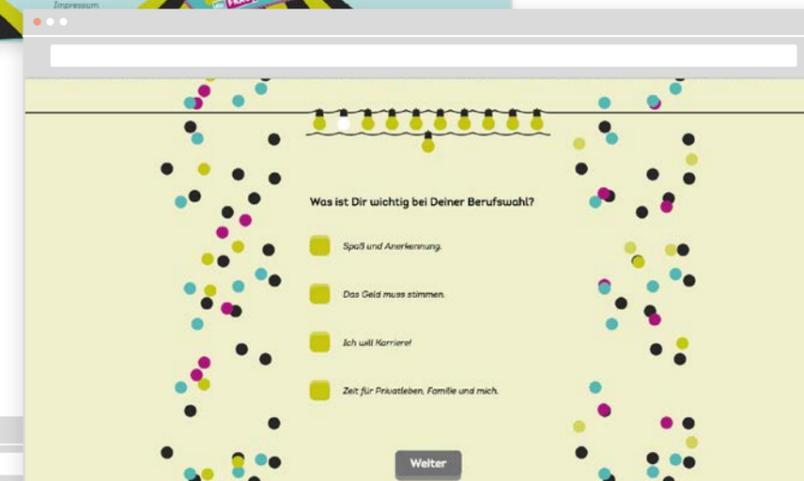
te der Erwerbsbiografien von Frauen aufgreift und notwendige Änderungen – wie Entgeltgleichheit oder gleiche Karrierechancen – formuliert. Die Umsetzung dieses Antrags steht seither im Mittelpunkt der Arbeit des Bundesfrauenausschusses.

In allen Gremien arbeiten Vertreterinnen der EVG aktiv und engagiert mit. An der DGB-Bundesfrauenkonferenz nahmen Vertreterinnen des EVG-Bundesfrauenleitung teil, Helga Petersen vertritt die EVG im DGB-Bundesfrauenausschuss.

Darüber hinaus wurde vom DGB-Bundeskongress, nach eingehenden Diskussionen, der Leitantrag: „Von der eigenständigen Existenzsicherung zur selbstbestimmten Erwerbsbiografie“ beschlossen. Darin wird der DGB-Bundesvorstand aufgefordert, sich aktiv für eine wirksame Gleichstellungspolitik stark zu machen. Mit diesem Antrag ist es gelungen, ein



Ein Quiz im Internet hilft Karrierechancen zu beurteilen.



zukunftsweisendes, gleichstellungspolitisches Programm auf den Weg zu bringen, das unterschiedliche Projekte umfasst. Zum Beispiel das Projekt der „Familienernährerinnen“, das Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ und das Beratungsprojekt „Zwischen Beruf und Familie passt kein Oder“.

In einem weiteren Projekt „Was verdient die Frau“ werden vor allem

junge Frauen angesprochen. Mit Hilfe eines Quiz „Die Generalprobe“ können sie herausfinden, wie sich ihre Berufswahl und ihre Lebensplanung auf das Einkommen, die Karrierechancen und die Altersversorgung auswirken.

Hier der Link zum Quiz:
www.die-generalprobe.de



Frauenerwerbstätigkeit

Karriere im Beruf ist ein Thema, dem sich Frauen stellen.



Frauenerwerbstätigkeit im Lebensverlauf

Frauen wollen leben und arbeiten: Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisationen sind der Schlüssel für Unternehmen im Kampf um die besten Frauen.

Individuelle Arbeitszeiten, die sich an den Lebensentwürfen der Beschäftigten orientieren, sind eine Herausforderung an die Zukunft der Unternehmen. Sie stehen auch bei der Frage der Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt im Mittelpunkt. Der berufliche Erfolg hängt heute noch immer davon ab, ob in Vollzeit oder Teilzeit gearbeitet wird. Für Frauen ist dieser Zusammenhang fatal. Offensichtlich ist, dass vor allem sie immer noch den Preis für ein funktionierendes Familienleben zahlen.

Deutlich wird im Report der Hans-Böckler-Stiftung zu flexiblen

Arbeitszeiten* herausgestellt, dass Arbeitszeitalternativen von Status und Geschlecht abhängig sind. So wird Arbeitszeitflexibilität bis heute noch als „Belohnungsmodell“ gesehen. Je höher der Status in der betrieblichen Hierarchie, umso größer sind die Möglichkeiten des Zugangs zu Gleitzeit oder selbstbestimmten Arbeitszeiten. Noch herrscht vielfach das Bild vor, dass Führungskräfte in Teilzeit ihrer Führungsverantwortung nicht nachkommen können. Die Wissenschaftlerin Andrea Jochmann-Döll hat dies in ihrem Buch „Nach Leistung, Eignung und Befähigung“ am Beispiel des Polizeivollzugsdienstes aufgezeigt.

Von Führungskräften wird Präsenz erwartet. So akzeptiert ist Teilzeit als Wahlmöglichkeit für:



Quelle: Klenner, Lott 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls0564, Hans Böckler Stiftung



Die Tatsache, dass Führungspositionen noch immer eine „Männerdomäne“ sind, lässt vermuten, dass diese Haltung noch in vielen Chefetagen zu finden ist. Von Führungskräften wird nach wie vor Präsenz erwartet.

Nur langsam und aufgrund des fehlenden Fachkräftebedarfs beginnt ein Umdenken. Die Unternehmen müssen neue Wege gehen, wenn sie im Kampf um die „klügsten Köpfe“ gewinnen wollen. Vor dem Hintergrund der Forschungsergebnisse, wonach gute und innovative Ergebnisse dort erzielt werden, wo Frauen und Männer im Team sind, ist eine Änderung der Unternehmensstrategie erforderlich. Dazu gehört die Besetzung von Führungspositionen auch in Teilzeit.

len, dass die jeweiligen Arbeitszeiten mit den jeweiligen Lebensphasen zusammen hängen - offensichtlich haben Frauen eine andere Erwerbsstrategie als Männer.

Bereits in den ersten Berufsjahren arbeiten Single-Frauen im Alter zwischen 20 und 44 Jahren zwei Stunden weniger als Männer. Mit Beginn einer Partnerschaft verringert sich die Stundenzahl noch einmal auf 4,6 Stunden. Kommen Kinder hinzu, steigt die Differenz weiter an. Werden die Kinder selbstständiger, besteht der Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit.

Unterbrochene Erwerbstätigkeit

Damit wird deutlich, dass sich Arbeitszeitverläufe abhängig vom Familien-



Frauen diskutieren über die Veränderung der Arbeitswelt – Stichwort „Arbeit 4.0“.



Frauen zahlen den Preis für ein funktionierendes Familienleben



Wunscharbeitszeiten sind attraktiv

Betrachten wir die Arbeitszeiten: Diese betrug 2015 bei Frauen durchschnittlich 30,1 Stunden, bei Männern 38,3 Stunden pro Woche. Der Unterschied in der Arbeitszeit, der sogenannte Gender Time Gap, lag damit bei 8,2 Stunden/Woche.

Bemerkenswert ist hierbei, dass sich die Erwerbstätigkeit von Frauen zwar erhöht hat, ihre jeweilige Arbeitszeit in den vergangenen Jahren jedoch unverändert blieb. Dabei ist festzustel-

stand und der Anwesenheit von Kindern auf die Arbeitszeiten auswirken. Dabei spielen nicht nur die notwendigen Betreuungseinrichtungen eine Rolle. Auch Anreizsysteme, wie das Ehegattensplitting und die Mitversicherung in der Krankenkasse, führen dazu, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder reduzieren.

Vor diesem Hintergrund wird die Erforderlichkeit einer lebensphasenorientierten Arbeitszeit deutlich, die sich an den Bedürfnissen der Beschäftig-

ten orientiert. Damit kann vermieden werden, dass eine zeitweilige kürzere Arbeitszeit zu lebenslangen Einkommenseinbußen und Karrierenachteilen führt. Vor allem lässt sie den Beschäftigten die Möglichkeit ihren Wunsch nach Weiterbildung, Familienzeiten oder einer Auszeit selbst zu bestimmen.

Die EVG hat das Thema Arbeitszeit im Jahr 2017 in den Mittelpunkt gewerkschaftlichen Handelns gestellt. Wir stoßen damit eine breite Diskussion in den Betrieben und Dienststellen an. Mit den Beschäftigten, den betrieblichen Interessenvertretungen und unseren Funktionären werden wir darüber diskutieren, wie wir lebensphasenorientierte Arbeitszeiten für die Beschäftigten realisieren können.

Eine erste Grundlage haben wir mit unserem „Demografietarifvertrag“ und dem „TV Arbeit 4.0 EVG 2016“ geschaffen. Danach können Beschäftigte ihr Teilzeitmodell selbst bestimmen.

Mit unserem Wahlmodell im Rahmen des Einkommenstarifvertrags haben wir für die EVG-Mitglieder durchgesetzt, dass sie selbst entscheiden können, ob sie künftig eine Stunde weniger arbeiten, sechs zusätzliche

„Das Thema Arbeitszeit steht 2017 im Mittelpunkt“

Urlaubstage pro Jahr oder lieber mehr Geld haben wollen.

Darüber hinaus engagieren wir uns in der Politik und fordern die Regierung auf, endlich die Beschlüsse des Koalitionsvertrags umzusetzen und das Teilzeit-Befristungsgesetz neu zu fassen. In diesem soll ein Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit verankert werden.

Wie Arbeitsplätze in Zukunft aussehen könnten und welche Regelungen dazu erforderlich sind, wird in den Sitzungen der Bundesfrauenleitung diskutiert.

Ein wichtiger Beitrag könnte hier der von Familienministerin Schwesig eingebrachte Vorschlag einer Familienarbeitszeit sein. Mit einer Verteilung der Arbeitszeit der Geschlechter wäre auch eine partnerschaftliche Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zu realisieren.

*von Yvonne Lott, Januar 2017



Familie und Beruf

Viele Eltern entscheiden sich immer noch für die traditionelle Rollenverteilung.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Männer, die ihre Tätigkeit zugunsten der Familie unterbrechen oder reduzieren, werden immer noch benachteiligt. Hilfreich könnte da ein gesetzlicher Rechtsanspruch sein.

Wie wir die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben in unterschiedlichen Lebensphasen gestalten können, ist eine Frage, der sich sowohl die Gewerkschaften als auch der Gesetzgeber und die Gesellschaft stellen müssen.

Für uns steht nachfolgend die Phase der Familiengründung und das Thema der Pflege von Angehörigen im Mittelpunkt, die sich in der Geschlechterperspektive wesentlich unterscheiden.

Da ist zunächst die Phase der Familiengründung. Hier haben sich die Wünsche und die Verteilung der Arbeit bei der Betreuung von Kindern verändert. So wünscht sich fast die Hälfte aller Eltern eine gemeinsame Aufteilung von Beruf und Familie. Tatsächlich setzen diesen Wunsch jedoch nur 35 Prozent der Paare um. Das gleiche gilt bei dem Wunsch nach Reduzierung der Arbeitszeit des Vaters und einer höheren Beteiligung der Betreuungsaufgaben. Auch hier wird dieser Wunsch nur von vier Prozent aller Eltern umgesetzt. (Allensbach-Studie 2014 in Spiegel Online)

Väter nehmen oft nur zwei Monate Elternzeit in Anspruch

Es stellt sich die Frage, welche Einflussfaktoren die Entscheidung der Eltern prägen. Laut der Allensbach-Studie, die im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren,

Frauen und Jugend (BMFSFJ) erstellt wurde, entscheiden sich noch immer viele Eltern für eine traditionelle Rollenverteilung. Wohl nehmen Väter meist die Partnermonate der Elternzeit in Anspruch – also zwei Monate Elternzeit; Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit jedoch noch immer um durchschnittlich 20 Monate.

Entscheidend ist offensichtlich nicht alleine das Einkommen vor der Geburt. In den allermeisten Fällen arbeiten Väter auch dann in Vollzeit, wenn die Einkommensverteilung eher für eine Vollzeitarbeit der Mutter spräche. Und das, obwohl 60 Prozent der Paare bei der Befragung angaben, dass für sie die Einkommensverteilung ein entscheidender Faktor sei.

Ein neues Elterngeld-Modell

Offensichtlich gibt es in vielen Unternehmen noch eine Kultur, in der Geschlechterstereotype zementiert werden. Männer, die ihre Tätigkeit zugunsten der Familie unterbrechen oder reduzieren wollen, werden immer noch benachteiligt. Hilfreich können da gesetzliche Maßnahmen sein, die einen Rechtsanspruch schaffen und damit die Akzeptanz erhöhen.

Um dem Wunsch der Eltern zu entsprechen, hat die Ministerin des BMFSFJ, Manuela Schwesig, daher ein neues Elterngeld-Modell als Alternative des bisherigen Elterngeldgesetzes

Im Büro, aber auch zu Hause arbeiten können, kommt den Wünschen vieler Kolleginnen entgegen.



„Ich finde es selbstverständlich, dass auch ich in Elternzeit gehe, während meine Freundin an ihrer Karriere arbeitet.“

entworfen. Während nach der bisherigen Regelung das Elterngeld längstens für zwölf, bei Inanspruchnahme der Partnermonate für 14 Monate bezogen werden konnte, macht das neue Elterngeld-Plus-Gesetz es möglich, diese Anspruchsdauer auf 28 Monate zu verlängern. Voraussetzung dafür ist, eine Erwerbstätigkeit mit der Kinderbetreuung zu kombinieren. Das Gesetz sieht dabei eine Tätigkeit zwischen 25 und 30 Stunden pro Woche vor. Das Einkommen vor der Elternzeit wird in diesen Fällen bis zu 65 Prozent (einkommensabhängig bis zu 100 Prozent) durch das Elterngeld-Plus ausgeglichen. Die Partnermonate werden bei Inanspruchnahme dieses Modells auf 4 Monate angehoben.

Dieses neue Modell kommt damit dem Wunsch der Eltern nach einer gemeinsamen Betreuung des Kindes und Erwerbstätigkeit nahe. Jetzt sind die Unternehmen gefragt. Sie müssen sich den veränderten Ansprüchen junger Menschen an einen Arbeitsplatz stellen und neue Arbeitsorganisationsmodelle einführen, die den Wünschen ihrer Beschäftigten entsprechen.

Quote der aktiv erwerbstätigen Frauen und Männer nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes in Deutschland (2014), in %



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus (Arbeitstabellen), eigene Berechnungen. Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016

Wer pflegt Oma?

Das neue Pflegestärkungsgesetz gibt Pflegenden mehr Möglichkeiten.

Die Pflege von Familienangehörigen ist in Zeiten des demografischen Wandels ein Kernthema unserer Gesellschaft.

Inzwischen hat jede 17. erwerbstätige Person die Verantwortung für einen pflegebedürftigen Angehörigen. Ab dem 45. Lebensjahr trifft das bereits auf jeden zehnten Beschäftigten zu. Und noch immer sind es überwiegend die Frauen, die die Pflege von Angehörigen übernehmen.

Dabei ist festzustellen, dass die Erwerbstätigkeit der Pflegenden in den letzten Jahren wohl zugenommen hat, die Arbeitszeit aber je nach Pflegebedürftigkeit des Angehörigen reduziert wurde. Nach einer Studie von Schmidt & Schneekloth*, traf dies in 34 Prozent aller Fälle zu. Die Pflege Angehöriger geht oft mit einer erhöhten physischen

und psychischen Belastung einher. Während die Erziehung von Kindern den Beschäftigten Freude und damit Kraft gibt, ist die Pflege von Angehörigen eine enorme Anstrengung. Der Gesetzgeber hat den Pflegenden mit dem neuen Pflegestärkungsgesetz mehr Möglichkeiten eingeräumt, die häusliche Pflege durch die Einbeziehung von ambulanten Pflegediensten und teilstationären Einrichtungen zu erleichtern.

Mit der Neufassung des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes haben die Beschäftigten weitere Rechte erhalten, etwa:

- Freistellung von bis zu zehn Tagen mit dem Anspruch auf Lohnersatzleistung
- Freistellung von bis zu einem halben Jahr – ohne Lohnersatz
- Das Recht, die Tätigkeit bis zu zwei

783.000

von 2,9 Mio. Pflegebedürftigen wurden 2015 **vollständig in Heimen** und nicht zu Hause versorgt. 2011 waren es noch 43000 weniger.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2015



Jahre zu reduzieren – unter Ausgleich des Arbeitsentgelts bis zu 75 Prozent der Vergütung, wobei die Tätigkeit in diesem Fall mindestens 15 Stunden/Woche betragen muss. In diesem Fall besteht der Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit nach Ablauf der vereinbarten Zeit nach dem Familienpflegezeitgesetz.

Gleichzeitig haben Angehörige, die einen Familienangehörigen mindestens 14 Stunden wöchentlich pflegen, Anspruch auf Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Rückkehr in ein Vollzeitverhältnis ist eine entscheidende Voraussetzung dafür, dass Frauen nicht dauerhaft in einer Teilzeitarbeit gefangen sind. Daher muss die Bundesregierung endlich das Teilzeit-Befristungsgesetz reformieren und ein Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit einführen.

*Schmidt, M & Schneekloth, U. 2011: Abschlussbericht zur Studie „Wirkung des Pflegeweiterentwicklungsgesetzes“, Berlin, BMG)

Arbeitszeitmodelle vereinbaren

Die EVG hat in ihren Tarifverträgen die Möglichkeiten geschaffen, Familienzeit und Erwerbstätigkeit zu gestalten, indem zum Beispiel

- Arbeitszeitmodelle
- Inanspruchnahme angesparter Zeiten aus dem Langzeitkonto
- Mobile Arbeit

verankert wurden. Darüber hinaus haben wir mit Hilfe der betrieblichen Mitbestimmung erreicht, dass eine Rahmen-Konzernbetriebsvereinbarung Beruf, Familie und Biografie abgeschlossen wurde, die den Beschäftigten die Möglichkeit einräumt, Arbeitszeitmodelle entsprechend ihrer Bedürfnisse mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Im DB Konzern gibt es bereits heute für Beschäftigte die Möglichkeit, sich über Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen informieren zu lassen.

Diese Form der Unterstützung gilt es nun auch Hand in Hand mit unseren betrieblichen Interessenvertretungen einzuführen.



„Gute Arbeitsbedingungen – wir gestalten Lösungen.“



Pflege in Deutschland: Statistik 2015 und 2011 im Vergleich

Pflegebedürftige



Ambulante Pflegefälle werden versorgt durch

69% Teilzeit
87% weiblich
39% über 50

Beschäftigte
356 000
2015
291 000
2011

Pflegefälle in Heimen werden versorgt durch

Beschäftigte
730 000
2015
661 000
2011

63% Teilzeit
84% weiblich
40% über 50

Quelle: Statistisches Bundesamt Pflegestatistik 2015

Unsere Projekte

Gesunde Balance durch innovatives Gestalten der Arbeitszeit – da geht noch mehr für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Gemeinsam mit den EVG-Betriebsräten aus dem Bereich DB Fernverkehr, DB Station und Service Berlin, DB Netz Hannover und DB Vertrieb Berlin haben wir uns darüber ausgetauscht, welche Wege eingeschlagen werden können, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten zu ermöglichen. In diesen Betrieben wurde die Arbeitsorganisation zum Teil so gestaltet, dass die Zufriedenheit der Beschäftigten erhöht werden konnte. Bei DB Netz in Hannover wurde die mobile Arbeit eingeführt. Die Ergeb-

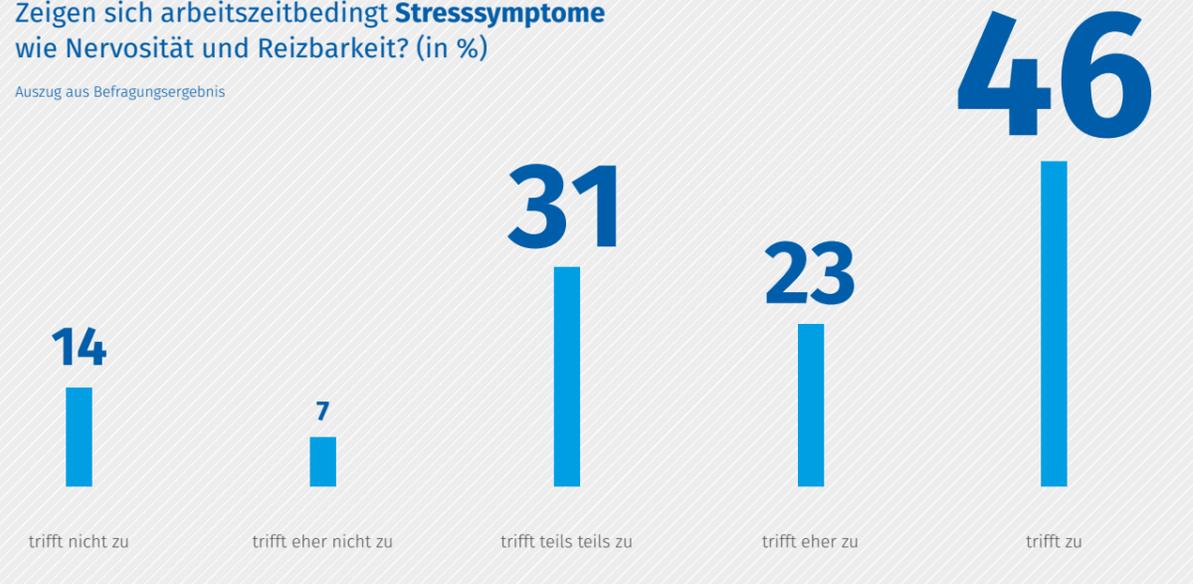
nisse dieses Projekts wurden durch die EVA Akademie veröffentlicht.

Verbesserung von Privatleben und Arbeit in den Privatbahnen

Mit unseren Projekten wollen wir vor allem auch in den NE-Bahnen gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten durchsetzen. Diesem Ziel sind wir ein Stückchen näher gekommen. So haben wir zum Beispiel eine Befragung unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt, die deutlich machte, dass die Beschäftigten unter einem enormen Arbeitsdruck stehen.

Zeigen sich arbeitszeitbedingt **Stresssymptome** wie Nervosität und Reizbarkeit? (in %)

Auszug aus Befragungsergebnis



Das Ergebnis unserer Befragung hat die Betriebsleitung so beeindruckt, dass zwischenzeitlich Überlegungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen angestellt wurden. In einem anderen Fall konnte bereits eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, die die Führungskräfte verpflichtet, auf die Belange der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen.

Zu einem sehr guten Ergebnis hat unser Projekt bei DB Fahrwegdienste in Berlin geführt. Mit dem Betriebsrat konnte hier eine Betriebsvereinbarung für einen Arbeitszeitrahmen erarbeitet werden, der derzeit mit dem Arbeitgeber verhandelt wird.

Betriebs- und Personalräte diskutieren

Das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wird auch von EVG-Betriebs- und Personalrätinnen bearbeitet. Im Mittelpunkt steht dabei unter anderem der Aspekt „familienbewusste Schichtarbeit“ und „psychische Belastungen am Arbeitsplatz“.

In einer Konferenz am 15. Juli 2014 diskutierten Teilnehmerinnen mit dem Vorsitzenden der EVG, Alexander Kirchner, sowie dem Leiter des Projekts „Vereinbarkeit von Familie

und Beruf“ des DGB, Frank Meissner, welche Herausforderungen es gibt und wie es gelingen kann, die Zufriedenheit der Beschäftigten zu steigern.

„Partnerschaftliche Lebensverläufe in Zeiten der sich verändernden Arbeitswelt“ war das Thema einer Konferenz am 4. und 5. Juli 2016. Deutlich wurde, dass junge Beschäftigte sich eine partnerschaftliche Arbeitsteilung wünschen. Weiterbildung wird zu einem wichtigen Thema vor dem Hintergrund der Digitalisierung der Arbeitswelt. Dieses Thema wird zu einer zentralen Aufgabe der Interessensvertretungen.

Deutlich wird bei beiden Projekten, dass eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben dann gelingt, wenn alle Parteien zusammen daran arbeiten: die EVG, die Betriebsräte und die Arbeitgeber. Daher wollen wir diese erfolgreiche Arbeit auch in den kommenden Jahren fortsetzen.

GUT ZU WISSEN

Bei Streitigkeiten zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann die eigens dafür geschaffene Clearingstelle angerufen werden.

Betriebs- und Personalräte entwickeln Modelle und stellen sie dann vor.



„Zwischen Familie und Beruf passt kein ,oder‘!“



Die Ergebnisse werden rege diskutiert.

Effektives Arbeiten in kleinen Gruppen.



„Beschäftigungsverbote eingeschränkt – Frauen bleiben länger im Beruf.“



Neues Mutterschutzgesetz verabschiedet

EVG-Kritik an geplanter Einschränkung.

In der Neufassung wird die Mutterschutzarbeitsplatzverordnung mit dem Mutterschutzgesetz zusammengeführt. Das ist sinnvoll. So sind die Pflichten des Arbeitgebers auf Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes einer werdenden Mutter nun direkt im Gesetz festgehalten.

Die wichtigsten Änderungen aus Sicht der EVG sind:

- Der Geltungsbereich wird ausgeweitet, so dass zum Beispiel auch Schülerinnen und Studentinnen

- von dem Gesetz erfasst werden.
- Erhöhung der Schutzfrist auf 12 Wochen, wenn sich nach der Geburt herausstellt, dass das Kind mit einer Behinderung geboren wurde
- Erweiterung des Kündigungsschutzes auf vier Monate im Falle einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche.
- Lockerung des Nachtarbeitsverbots von 20.00 auf 22.00 Uhr unter den Voraussetzungen,
 - dass sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,

- dass nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und
 - dass durch die Gefährdungsbewertung dargelegt wird, dass eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.
- ➔ Lockerung des Sonn- und Feiertagsbeschäftigungsverbots. Hier soll eine Beschäftigung dann erlaubt sein, wenn:
- sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
 - eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist (also kein für jedermann geltendes Beschäftigungsverbot besteht),
 - der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
 - Alleinarbeit für die schwangere Frau ausgeschlossen ist.

Ziel des Gesetzes

Schwangere Frauen sollen in einer Beschäftigung gehalten und die Vielzahl von Beschäftigungsverboten zu Lasten der Frauen eingeschränkt werden. Für Frauen eröffnet sich die Chance einer kürzeren Unterbrechungszeit ihrer Berufstätigkeit und damit den Erhalt ihrer Kenntnisse über die betrieblichen Abläufe.

Arbeitgeber werden verpflichtet, alle Möglichkeiten der Beschäftigung von schwangeren Frauen zu suchen, um sie in einer Beschäftigung zu halten. Für alle Zugbegleiterinnen, die gem. der § 9 und 10 MuSchuG nicht mehr in den Zügen eingesetzt werden können, eröffnet sich damit die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen.

Die EVG begrüßt grundsätzlich die Einführung des Gesetzes. Wir kritisieren aber die geplante Einschränkung des Nachtarbeitsverbots und fordern den Gesetzgeber auf, diese Änderung im Gesetz zurück zu nehmen. Die Gesundheit von Mutter und Kind muss an oberster Stelle stehen.

GUT ZU WISSEN

Jeder Arbeitsplatz einer werdenden Mutter muss künftig einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen werden.



Standpunkt

Als EVG wollen wir das Nachtarbeitsverbot in unseren Bereichen erhalten.

Herausforderungen

EVG-Frauen bringen sich ein



Ein Sparstrumpf
reicht zur
Alterssicherung
nicht aus.

Altersarmut – ein Phänomen der Frauen

Männer und Frauen beziehen unterschiedlich hohe Renten. Die Differenz ist beachtlich.

Die durchschnittliche Rentenzahlung bei Altersrenten für Frauen lag 2014 bei 618 Euro. Das entspricht durchschnittlich 60 Prozent der Rente von Männern. Diese Unterschiede lassen sich durch die unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Frauen und Männern begründen. Frauen arbeiten noch immer in Teilzeit, haben einen geringeren Verdienst und unterbrechen ihre Erwerbstätig-

keit häufiger als Männer. Diese Faktoren führen zu niedrigeren Renten, die nicht zum Leben reichen.

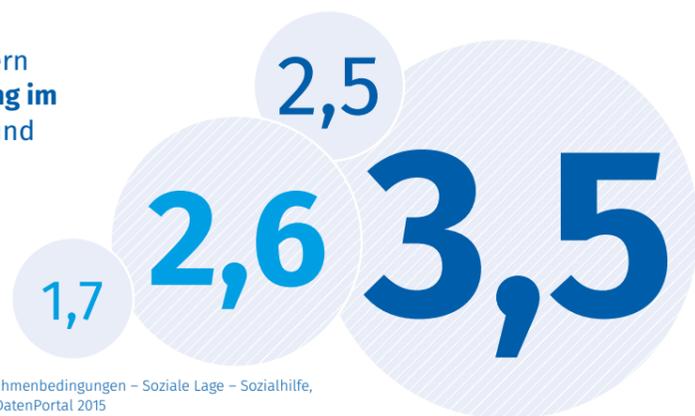
Entsprechend hoch ist auch die Zahl der Frauen, die auf Grundsicherung im Alter angewiesen sind.

Daran kann das am 1. Juli 2014 in Kraft getretene Rentenpaket nichts ändern. Die Rentenungleichheit bleibt, auch wenn Mütter für die vor 1992 geborenen Kinder einen zusätzlichen

Anteil von Frauen und Männern mit **Bezug von Grundsicherung im Alter*** in Deutschland (2005 und 2013), in Prozent



- 2005
- 2013



Quelle: Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Rahmenbedingungen – Soziale Lage – Sozialhilfe, Grundsicherung, Wohngeld, Bearbeitung: WSI Gender DatenPortal 2015

Entgeltpunkt erhalten. An der Rente mit 63 können Frauen ohnehin aufgrund der fehlenden Versicherungszeiten und ihrer geringen Rentenhöhe nicht partizipieren.

Um Frauen die gleichen Chancen auf eine Rente zu ermöglichen, die zum Leben reicht, sind weitere Maßnahmen nötig. Wir brauchen eine Aufwertung und damit bessere Bezahlung frauentypischer Berufe. Ohne Frauen im Dienstleistungsbereich, ob in der Pflege, Erziehung oder Bildung, aber auch im Einzelhandel, läuft nichts. Ihre Arbeit ist oft emotional und körperlich belastend. Eine weitere Maßnahme könnte die von der SPD vorgeschlagene gesetzliche Solidarrente sein, die in ihre Betrachtung die gesellschaftlichen Aufgaben, wie Kindererziehung und Pflege, mit einbezieht.

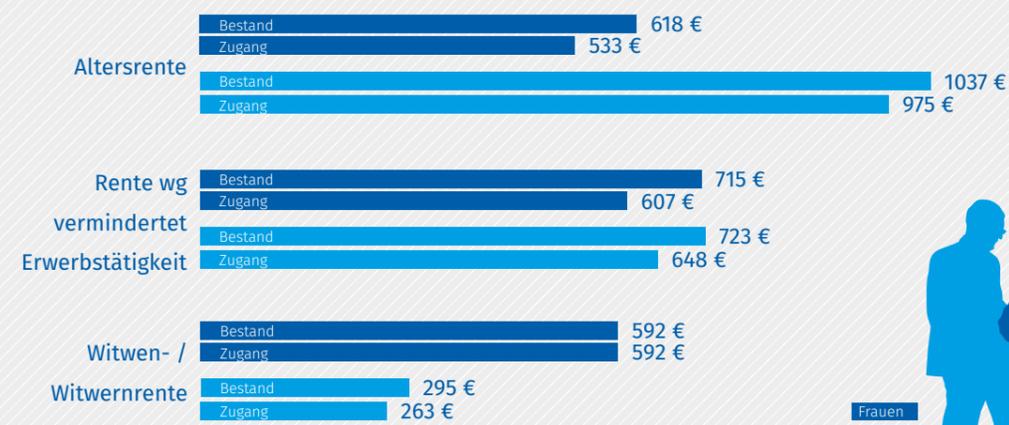
Ein wichtiger Meilenstein spielt dabei die regelmäßige Erhöhung des

Mindestlohns, der in diesem Jahr auf 8.84 Euro pro Stunde gestiegen ist. Das führt zu einem höheren Beitrag und damit auch zu einer höheren Rente im Alter.

Ein weiterer wichtiger Baustein sind die betrieblichen Altersversorgungen. Hier will der Gesetzgeber mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz die gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine Verbreiterung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) verbessern.

Die EVG fordert eine Stärkung der gesetzlichen Rente, aber auch eine vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung für die Beschäftigten. Einen entsprechenden Tarifvertrag haben wir bereits für die Unternehmen der DB AG abgeschlossen. Hier ist unser Ziel eine weitere Verbesserung in unserem Organisationsgebiet. Davon profitieren auch die Frauen in den Verkehrsbetrieben.

Durchschnittliche Rentenzahlung von Frauen und Männern nach Bestand und Zugang in Deutschland (2014), in Euro



Quelle: Statistikbäne Rentenzugang bzw. Rentenbestand 2014, Bearbeitung: WSI Gender Daten Portal 2016

Frauen
Männer





Gesundheit – was Frauen belastet

Arbeitsverdichtung und Leistungsdruck nehmen immer weiter zu.

Ppsychische Belastungen am Arbeitsplatz nehmen immer mehr zu. Im Jahr 2014 gab es pro 100 krankenversicherter erwerbstätiger Frauen im Durchschnitt 12,3 Frauen, die aufgrund einer psychischen Belastung arbeitsunfähig wurden. Als mögliche Gründe dafür werden die Arbeitsverdichtung, ständige Rationalisierungen und Leistungsdruck genannt. Gleichzeitig nehmen auch die Muskel-Skelett-Erkrankungen zu.

Im Vergleich bergen Psychische Belastungen ein größeres Krankheitsrisiko in sich. So sind die Krankentage deutlich höher als bei Muskel-Skelett-Erkrankungen.

Die EVG fordert deshalb eine Änderung bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung. Die Unterschiede in den Lebens- und Arbeitsbedingungen der Frauen müssen stärker berücksichtigt werden. Das gilt insbesondere

bei den alleinerziehenden Müttern. Einzubeziehen sind die frauenspezifischen Lebensphasen, wie die Geburt eines Kindes und die familiären Verpflichtungen, wie Kindererziehung und Pflege.

Nur so können Gefahren vermieden und die Gesundheit der Beschäftigten erhalten werden.

Gewalt am Arbeitsplatz

Zu enormen Belastungen führen darüber hinaus die Angriffe, denen sich viele Beschäftigte in den Eisenbahnbetrieben täglich stellen müssen. Eine Umfrage von Eurofound 2013, die im Auftrag der europäischen Kommission durchgeführt wurde, hat ergeben, dass Beschäftigte, die Kundenkontakt haben, einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind, Opfer von Übergriffen zu werden. In den Bereichen mit Kundenkontakten sind auch in den

Arbeitsunfähigkeit von Frauen und Männern aufgrund von psychischen Erkrankungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen in Deutschland (Vergleich 2001 und 2014), in Diagnosen je 100 Versicherte*



Quelle: BMAS/BAuA, Krankenkassen-Statistiken, Bearbeitung: xxxx

„Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz – ein Phänomen nicht nur in Zügen und am Bahnsteig“

Eisenbahnbetrieben besonders viele Frauen beschäftigt. Trotzdem fehlt es hier noch an geschlechterspezifischen Daten darüber, wie sich Gewalt gegen Beschäftigte unterscheidet und wie unterschiedlich sie Gewalt erleben.

Das muss sich ändern. Wir benötigen konkrete Daten, um wirksame Instrumente zur Bewältigung von traumatischen Ereignissen zu entwickeln und die Erwerbsfähigkeit der Betroffenen zu erhalten.

GUT ZU WISSEN

Im Rahmen des Arbeitsschutzes hat der Arbeitgeber die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Betroffenheit von Androhung physischer Gewalt am Arbeitsplatz, nach Sektoren, EU-27 in %



Quelle: Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2010

EVG

Wandel der Arbeitswelt

Wir haben die Kompetenzen



Wir brauchen eine Frauenquote

Nur 24 Prozent der Aufsichtsratsposten waren 2015 in mitbestimmten Betrieben mit Frauen besetzt. Bei den nicht mitbestimmten Betrieben sah es noch schlechter aus.

Das Gesetz „für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ wurde auf Initiative des Bundesministeriums für Justiz und Verbraucherschutz sowie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ins Parlament eingebracht und mit den Verbänden diskutiert. Das Gesetz konnte trotz großer Widerstände bei den Arbeitgeberverbänden und der

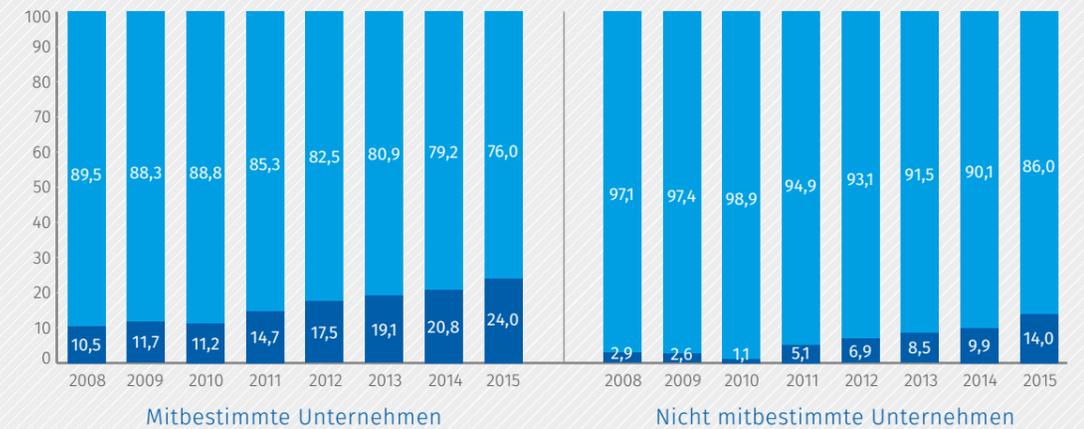
CDU/CSU durchgesetzt werden. Die EVG hat sich für die Verabschiedung des Gesetzes eingesetzt.

Die EVG zeigt, wie es geht.

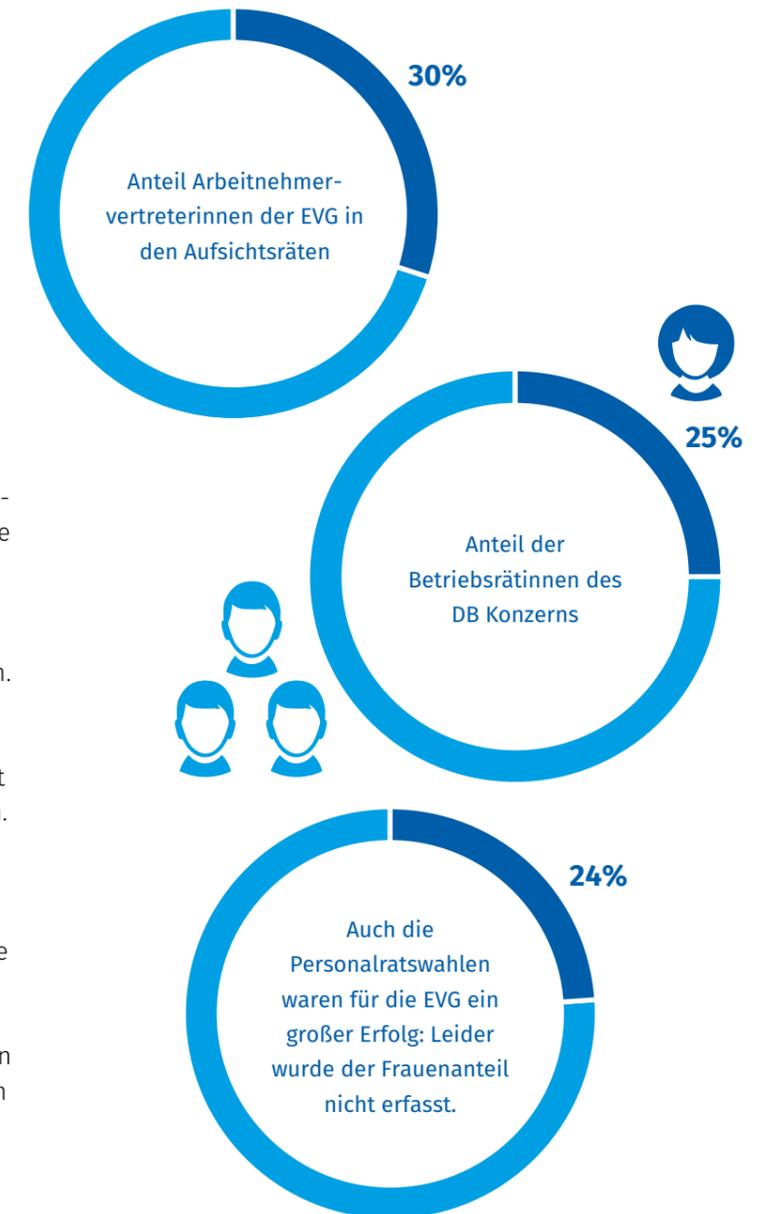
Erforderlich wurde das Gesetz weil die „Freiwillige Selbstverpflichtung“, die bis Ende 2015 die Unternehmen aufgefordert hatte, ihre Aufsichtsräte mit Frauen zu besetzen, wenig Erfolg gezeigt hatte.

So waren in den mitbestimmten Betrieben 2015 nur 24 Prozent der

Frauen- und Männeranteil in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen nach Unternehmensmitbestimmung in Deutschland (2008–2015), in %



Quelle: Datenquelle: Auswertungen der Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Mitbestimmung (2008–2016), Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016



Aufsichtsratsposten mit Frauen besetzt. Bei den nicht mitbestimmten Betrieben sah es noch schlechter aus.

Die Einführung der Geschlechterquote brachte den Erfolg. Alle Unternehmen, in denen 2016 Aufsichtsräte gewählt wurden, haben sich an die Quote gehalten. Damit konnte der Frauenanteil in den Aufsichtsräten um rund vier Prozent erhöht werden. Diese Entwicklung macht deutlich: Ohne eine Quote geht es nicht.

Die EVG ist in dieser Diskussion mit einem guten Beispiel vorangegangen. Wir haben bereits im Juni 2014 den Beschluss gefasst, in unserem Organisationsbereich bei der Wahl von Aufsichtsräten die Geschlechterquote umzusetzen.

Mit Erfolg! Immer mehr Frauen setzen sich aktiv für ihre Kolleginnen und Kollegen ein und beteiligen sich in den Interessensvertretungen in den Betrieben und Dienststellen.



„Die Digitalisierung und damit ‚Arbeit 4.0‘ ist überall.“

Digitalisierung

Eine neue Arbeitswelt eröffnet Chancen für Frauen.

Arbeit 4.0 ist das Schlagwort im Hinblick auf historische Veränderungen der Arbeitswelt. Dabei stehen wir erst am Beginn eines so genannten digitalen Transformationsprozesses, dessen Ende wir nicht absehen können. Staunend überlegen wir, wohin uns diese Reise führen wird.

Welche Chancen werden Frauen im Aushandlungsprozess der Geschlechter um gute Arbeitsplätze haben? Was ist die große Veränderung, die die gesamte Wirtschaft betrifft?

Anders als bisher geht es nicht um eine Optimierung der Arbeitsprozesse. Vielmehr entsteht im weltweiten Informationsraum ein „sozialer Handlungsraum“, der Menschen vernetzt und sie über die Grenzen hinweg in Beziehung bringt. Insofern geht es vorrangig um die Kommunikation und Vernetzung von Menschen. (Dr. Kira Marrs, Anja Bultemeier u. Dr. Andreas Boes, ISF München).

Die Möglichkeit der Vernetzung bietet neue Chancen für Frauen auf

dem Arbeitsmarkt. Die bis heute in vielen Bereichen noch herrschende „Präsenzkultur“ wird aufgebrochen. Das eröffnet Gestaltungsspielräume bei der Zeitsouveränität und der Entscheidung über den Arbeitsort. Darüber hinaus werden bei künftigen Projekten kommunikative, soziale und integrative Fähigkeiten benötigt, die für die Teamarbeit erforderlich sind. Das sind Fähigkeiten, die Frauen im beruflichen Alltag auszeichnen.

Gleichzeitig müssen sie ihre Berufswahl überdenken, wenn sie den Anschluss nicht verpassen wollen. Eine Vorreiterrolle haben im Bereich der Digitalisierung die IT-Industrie und das Ingenieurwesen. Hier entstehen neue Produkte und Serviceangebote.

Es wird jedoch auch zu neuen Arbeits- und Führungskonzepten geforscht und das Verhältnis von Arbeit und Leben neu definiert. In diesen Bereichen sind Frauen allerdings kaum vertreten, daher können ihre Erfahrungen in diese Prozesse

nicht einfließen. Es besteht die Gefahr, dass wichtige Weichen für die Zukunft der Arbeit gestellt werden, ohne dass Frauen Einfluss darauf nehmen.

Wie können wir als EVG diesen Wandel der Arbeitswelt begleiten?

Wir arbeiten eng mit der Humboldt-Universität Berlin und der Universität Hamburg zusammen. Hier wird der Fragestellung nachgegangen, wie sich die Veränderungen der Arbeitswelt auf die Berufsfelder in den Eisenbahnbetrieben auswirken und welche Chancen und Risiken damit einhergehen?

Ein Aspekt in der Forschung ist, welche Rolle Frauen in der digitalen Arbeitswelt spielen werden und wo die Chancen sind, die Zukunft der Arbeitswelt mitzugestalten. Damit ist es uns möglich, eigene Instrumente für die Gestaltung der Arbeitswelt zu entwickeln. Diese Instrumente sind zum einen unsere Forderungen an die Politik, nach Schaffung der notwendigen Gesetze (wie zum Beispiel der Er-

weiterung des Mitbestimmungs- und des Betriebsverfassungsgesetzes), zum anderen gehören unsere tarifpolitischen Forderungen zur Gestaltung der Arbeitsplätze in den Betrieben dazu.

Mit unserem Tarifvertrag Arbeit 4.0 haben wir die Grundlagen im Hinblick auf eine zunehmende Digitalisierung geschaffen. So haben wir hier den Arbeitgeber beispielsweise verpflichtet, in einem ständigen Diskussionsprozess die notwendigen Handlungsfelder zu beleuchten und entsprechende Regelungen mit der EVG zu vereinbaren. Dazu zählen unter anderem die sich verändernden Berufsfelder, mobile Arbeit und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit.

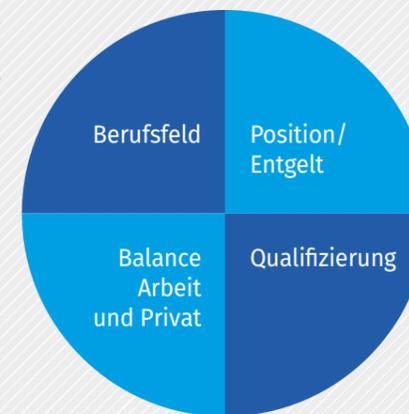
Gleichzeitig diskutieren wir die Veränderungen in den Betrieben bei Workshops und Seminaren mit unseren Interessenvertretern sowie unseren Kolleginnen und Kollegen. Dabei entwickeln wir unsere gemeinsame Strategie zum Erhalt guter Arbeitsplätze in den Eisenbahnbetrieben.



Arbeit 4.0 – Frauenperspektiven und Fragen

Wie entwickelt sich die Branche?
Was bedeutet das für einzelne Berufsfelder?
Ist die Beschäftigung gesichert?
Wie gut ist die Personalplanung?

Wie wirkt sich die digitale Mobilität auf den Arbeitsalltag aus?
Welche Erreichbar-Grenzen gibt es künftig?
Kann die Vereinbarkeit von B+F besser werden?



Wird die Tätigkeit komplexer?
Wird der Beruf auf- oder abgewertet?
Wie wird die Entgeltstruktur angepasst?
Werden komplexe Tätigkeiten aufgenommen?

Welche Entwicklungsperspektiven gibt es?
Welche Hindernisse erleben Frauen bei fachlicher Qualifizierung? Wie wird Qualifizierung anerkannt?



„Wir bereiten unsere Kolleginnen gezielt auf die neue Arbeitswelt vor.“

Engagiertes Arbeiten im Team.

Qualifizierung – der Schlüssel zum Erfolg

Soziale Kompetenz wird immer wichtiger, wenn es darum geht, im Team zu einer Lösung zu kommen.

Eine gezielte Weiterbildungsstrategie ist für die Unternehmen eine zentrale Aufgabe zur Sicherung ihrer Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit. Dabei wird es darauf ankommen, alle Beschäftigten – unabhängig von Alter, Geschlecht, Teilzeit oder Vollzeit –, mit einzubeziehen. Innerbetriebliche Personalentwicklungskonzepte, die alle Beschäftigten im Blick haben, können dazu beitragen, Qualifizierungsmaßnahmen so zu gestalten, dass sie attraktiv sind und von den Beschäftigten genutzt werden können. Erforderlich sind hier praxisnahe Lernformen, die die Lust zum Mitmachen fördern.

Die EVG hat mit ihrem Demografietarifvertrag ergänzende Regelungen zum Betriebsverfassungsgesetz geschaffen, die von den betrieblichen Interessenvertretungen genutzt werden können, gezielte Qualifizierungsvereinbarungen für die Beschäftigten im Betrieb zu treffen. Ziel muss es sein, die Wissensvermittlung für die Beschäftigten nicht nur auf neue Betriebssysteme zu beschränken, sondern sie auch auf die neue Arbeitswelt vorzubereiten.

Soziale Kompetenz der Arbeitnehmer wird immer wichtiger, wenn es darum geht, im Team zu einer Lösung zu kommen. Wir sind uns dessen bewusst und haben Seminare zum

Das Bewusstseinsrad



Thema „Kommunikation und Verhandlungsführung“ durchgeführt. Mit diesen Seminaren geben wir unseren Kolleginnen Instrumente an die Hand, die ihre beruflichen Chancen fördern.

Gesund bleiben und trotz ständig wachsender Anforderungen die Lebensqualität zu erhalten, ist die Voraussetzung dafür, den Spaß an der Arbeit und dem Ehrenamt nicht zu verlieren.

Dazu gehört die Fähigkeit, im Betrieb Konflikte konstruktiv zu klären und die Arbeitsfähigkeit im Team aufrecht zu erhalten. Für Interessenvertretungen und Funktionärinnen der EVG ist eine gezielte Weiterbildung die Grundlage einer erfolgreichen Arbeit.

Die Umsetzung der Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Demografietarifvertrag erfordert die Zusammenarbeit von EVG und Interessenvertretungen im Betrieb.

Unsere Funktionärinnen entwerfen Instrumente für eine erfolgreiche Präsentation der EVG in den Betrieben.

„Kein Schubladendenken – der zweite Blick lohnt sich.“



Intensiver Gedankenaustausch.



„Mehr
Gesundheits-
schutz in den
Betrieben.“

Die europäische Gewerkschaftsarbeit

EVG engagiert sich in der Europäischen Transportarbeiterföderation (ETF).

Für die Gleichstellung der Geschlechter kommt Europa eine wichtige Rolle zu. Mit der Finanzkrise 2009 wurden die gleichstellungspolitischen Initiativen der EU – die noch zu Beginn der europäischen Wirtschaftsgemeinschaft weitreichende Ziele hatten – jedoch verlassen.

Die europäischen Gewerkschaftsverbände haben es sich daher zur Aufgabe gemacht, die Akteure in der europäischen Union für eine Weiterführung einer effektiven Gleichstellungspolitik zu gewinnen.

So fordern wir die europäische Kommission dazu auf, Regelungen zur Sicherheit am Arbeitsplatz zu erlassen. Wir benötigen einheitliche Standards, wenn es darum geht, die Beschäftigten vor gesundheitlichen Risiken und unterschiedlichen Arbeitsbedingungen zu schützen.

Auf europäischer Ebene engagiert sich die EVG im Europäischen Transportarbeiterföderation (ETF) für den Erhalt der Rechte der Beschäftigten in den Verkehrsbetrieben. Im ETF-Frauenausschuss ist für die EVG Helga Petersen die Vertreterin

der vier deutschsprachigen Länder: Deutschland, Luxemburg, Österreich und der Schweiz.

Auf der ETF-Frauenkonferenz, die am 28. Mai 2013 in Berlin stattfand, wurde mit großer Mehrheit der Gleichstellungsplan für die nächsten vier Jahre verabschiedet. Der Frauenausschuss wurde beauftragt, sich den nachfolgend beschlossenen Themen anzunehmen:

- Gewalt am Arbeitsplatz
- Gesundheit und Arbeitssicherheit der Frauen
- ETF-Mitgliedsgewerkschaften motivieren, Frauen in den Gewerkschaften zu rekrutieren und zu fördern.

Der ETF-Frauenausschuss hat die beschlossenen Themen bearbeitet. Ein Ergebnis ist die Erweiterung des Schulungspakets zum Gesundheitsschutz in den Betrieben.

Ein weiteres Kernthema des Frauenausschusses ist die Erhöhung des Frauenanteils in den Verkehrsbetrieben. In diesem Zusammenhang haben wir – etwa bei Besuchen

„Spezifische Arbeitsschutzregelungen bedürfen europäischer Standards.“

des europäischen Parlaments – die Abgeordneten und die anwesenden Kommissarinnen darauf hingewiesen, dass die Arbeitsbedingungen in den Verkehrsbetrieben eine wichtige Rolle bei der Attraktivität der Arbeitsplätze von Frauen haben. Solange es keine einheitlichen Standards zur Ausgestaltung von Arbeitsplätzen gibt, werden Frauen sich nicht für diesen Sektor entscheiden. Damit geht den Unternehmen ein wichtiges Potenzial an Arbeitskräften verloren.

In der Halbzeitkonferenz, die im April 2016 in Bukarest stattfand, machten die Kolleginnen gegenüber dem Vertreter der Kommission, Jean-Louis Calson, deutlich, dass sie von der Europäischen Union Unterstützung bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen erwarten.



Informations-
austausch auf
europäischer
Ebene.



Erfolgreich arbeiten in den vier Ländern

Unsere Forderungen bringen wir in unsere nationale Arbeit ein.

Die Kooperation der vier deutschsprachigen Länder Deutschland, Luxemburg, Österreich und der Schweiz ist eine Voraussetzung für die europäische Arbeit. Grenzüberschreitend tauschen wir uns über die Arbeitsbedingungen der Eisenbahnerinnen aus und setzen Themen fest, die wir in die europäische und nationale Arbeit mit einbringen.

Unsere Themen sind:

- Frauenanteil in den Gewerkschaften und den gewerkschaftlichen Funktionen steigern
- Privatleben und Beruf – Arbeitsbedingungen für die weibliche Beschäftigte
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Weiterbildung
- Digitalisierung der Arbeitswelt –

Chance und Risiko für Frauenarbeitsplätze

- Soziale Standards sichern und verbessern

In gemeinsamen Veröffentlichungen machen wir auf unsere Forderungen aufmerksam.

Wir fordern unsere gewählten Vertreter/-innen im europäischen Parlament auf, uns bei der Forderung nach guten Arbeitsplätzen in der europäischen Union zu unterstützen.

In den Jahren unserer Zusammenarbeit hat sich gezeigt, dass wir auf die Herausforderungen des grenzüberschreitenden Verkehrs und dem zunehmenden Wettbewerb im Schienenverkehr nur gemeinsam reagieren können. Die Impulse, die wir bei unseren Erfahrungsaustauschen erhalten, sind dabei eine große Unterstützung.

Ein starkes Team – Gewerkschaftsfrauen aus den vier Ländern.



Impressum

EISENBAHN- UND VERKEHRSGEWERKSCHAFT (EVG)

Stellvertretende Vorsitzende
Regina Rusch-Ziemba
Abteilung Familienpolitik und Frauen
Reinhardtstraße 23
10117 Berlin

DESIGN

Raufeld Medien GmbH
Paul-Lincke-Ufer 42/43
10999 Berlin
Daniel Krüger (CD),
Daniella Heil

BILDER

EVG-intern
Titel, S. 2, S.4-6, S. 8-14, S. 16, S. 18, S. 22, S. 25, S. 28,
S. 33, S. 35, S. 38, S. 44, S. 46, S. 50-51 und S. 53-54

Fotolia

S. 2 und 52: Robert Kneschke, S. 20: contrastwerkstatt,
S. 26: RioPatuca Images, S. 30: liderina,
S. 42: sompong_tom und S. 48: Sergey Nivens

Shutterstock

S. 36: wavebreakmedia

