



Informationsbroschüre Familienpolitik und Frauen



Wir leben Gemeinschaft



LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

mit dieser kleinen Broschüre wollen wir Euch einen Überblick über die Arbeit im Fachbereich Familienpolitik und Frauen geben. Unsere Arbeit im Fachbereich Familienpolitik setzt an drei Faktoren an.

- den Regelungen des Staates zur Unterstützung der Familien
- den Tarifverträgen, in denen wir gute Regelungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen haben
- der Umsetzung dieser Regelungen, gemeinsam mit unseren Betriebsräten vor Ort

Unser Ziel ist es, für alle Beschäftigten passende Arbeitsmodelle zu schaffen, damit sie Beruf und Privatleben in Einklang bringen können.

Damit einher geht unsere Gleichstellungspolitik. Wir setzen uns aktiv für die Gleichstellung der Frauen in der Gesellschaft, in den Betrieben und Gewerkschaften ein. Dieses Ziel haben wir in unserer Satzung verankert.

Gleichstellungsfragen werden in unserer Organisation auf allen Ebenen, wie der Tarif- und Sozialpolitik berücksichtigt.

Mit unserer Arbeit wollen wir die Voraussetzungen für eine partnerschaftliche Teilung der Erwerbs- und Familienarbeit schaffen.

Es wäre schön, wenn durch diese Broschüre ein Netzwerk entsteht, das für Eure tägliche Arbeit in unserer EVG Gemeinschaft nützlich ist.

Eure

Regina Rusch-Ziemba
Stellvertretende Vorsitzende der
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft



**HELGA
PETERSEN**

Fachbereichsleiterin

Email:
helga.petersen@evg-online.org

Aufgabengebiet

- Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Biografie
- Grundsätze Familien- und Frauenpolitik
- DGB Gremienarbeit
- Bildungsarbeit im Fachbereich
- Europapolitik in den Themenfeldern des Fachbereichs



**ELVIRA
MAUER**

Sekretariat

Email:
elvira.mauer@evg-online.org

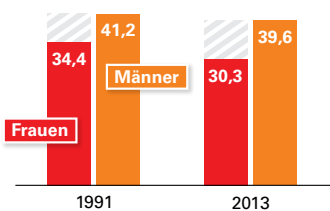
Aufgabengebiet

- Sekretariat

**Kontakte &
Ansprechpartner**

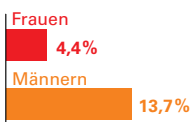
Größere Arbeitszeitlücke

So viele Stunden pro Woche arbeiteten gegen Bezahlung ...



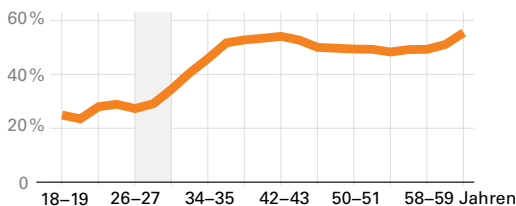
Männerdomäne Überstunden

Über 44 Stunden in der Woche arbeiteten 2013 von den abhängig Beschäftigten



Frauen: Mit Ende 20 kommt die Teilzeit

In Teilzeit arbeiteten 2013 von den Frauen im Alter von ...



Frauensache Teilzeit

Einen Teilzeitjob* hatten 2013 von den abhängig Beschäftigten



Quelle: WSI GenderDataPortal 2015 | © Hans-Böckler-Stiftung, 2015

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Was benötigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, um ihr Berufs- und Privatleben in Einklang zu bringen?

Ausgehend von dieser Fragestellung gestalten wir unsere gewerkschaftspolitische Arbeit. Die Themen Arbeitszeitkultur, Gesundheit, Weiterbildung und die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Wir arbeiten gemeinsam mit den Interessensvertretungen in den Betrieben und Dienststellen, um für die Beschäftigten vor Ort die passenden Arbeitsmodelle zu entwickeln.

Wir wissen, dass es eine Menge an Literatur zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gibt. Wir wissen auch, dass viele Unternehmen bereits Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf erarbeitet haben. Wir stellen jedoch fest, dass es in vielen Verkehrsunternehmen noch große Hürden gibt, wenn es darum geht, die persönlichen Bedürfnisse der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Im Mittelpunkt dabei steht die Gestaltung der Arbeitszeit. Bis heute enthält die Diskussion um die passenden Arbeitszeitmodelle viele Konfliktpotenziale. Der Anstieg der Frauenerwerbsarbeit, die sich ändernden Rollenbilder und Familienstrukturen sowie die steigende Anzahl der Pflegebedürftigen sind Hin-

weise darauf, dass eine zeitlich festgelegte Vollzeitstelle nicht mehr den Bedürfnissen der Beschäftigten entspricht. Vielmehr wollen die Beschäftigten eine flexible Arbeitszeit.

Tatsächlich sind derzeit die Arbeitszeiten von Frauen und Männern – sobald Familienaufgaben zu erledigen sind – sehr unterschiedlich:

Aus diesem Schaubild wird deutlich, dass die Wünsche der Beschäftigten noch nicht in die Personalpolitik der Unternehmen eingeflossen sind.

Hier haben wir mit unserer Arbeit, zur Schaffung besserer Arbeitsbedingungen, angesetzt. Mit unserem Demografietarifvertrag haben wir das Thema Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Beruf und Biografie in den Blickpunkt gerückt. Wir haben Instrumente für die betrieblichen Interessensvertretungen geschaffen, die es ermöglichen, die Wünsche der Beschäftigten aufzunehmen und gemeinsam mit den Unternehmen Lösungsmodelle zu erarbeiten.

Damit sind wir auf dem Weg zur Vereinbarkeit von Beruf und Biografie ein Stück vorwärts gegangen.

Im Unterschied zu unseren europäischen Nachbarn ist Deutschland ein Staat mit einer eigenständigen Familienpolitik. Die Entstehung dieses familienpolitischen eigenständigen Leistungssystems ist historisch begründet.

Das 20. Jahrhundert brachte mit dem 1. Weltkrieg in bevölkerungs- und familienpolitischer Hinsicht den Wendepunkt. Viele Menschen sind aus dem Krieg nicht zurückgekehrt. Gleichzeitig sank die Geburtenrate massiv. Um diesen Trend aufzuhalten, wurde bereits 1914 eine Kriegswochenhilfe für Ehefrauen von Soldaten eingeführt. Hinzu kamen Maßnahmen zur Verbesserung der Säuglings- und Wöchnerinnenpflege.

1918 stellte die Weimarer Verfassung die Mutterschaft unter den Schutz des Staates. Die SPD setzte schrittweise ihre sozialpolitischen Pläne um. Es wurde ein Gesetz für Wochenhilfe und Wochenfürsorge für erwerbstätige Frauen erlassen, das Frauen eine finanzielle Hilfe zusicherte, Stillzeiten vorsah und einen Kündigungsschutz während der Schwangerschaft gewährte. Im Jahre 1927 wurde der Mutterschaftsurlaub auf 12 Wochen verlängert. Während der Weimarer Zeit spielte die Familienpolitik eine wichtige Rolle. Im Mittelpunkt stand dabei nicht nur die Förderung weiterer Geburten, sondern auch der Schutz und die Entwicklung von den bereits geborenen Kindern.

Im Nationalsozialismus konzentrierte sich die Familienpolitik vor allem auf die Erhöhung der Zahl der Kinder. Ziel war es, deutsche Nachkommen zu sichern.

Daher wurden viele Fördermaßnahmen, wie z.B. das Kindergeld zur Geburt von Kindern eingeführt. Mütter mit mindestens 4 Kindern erhielten das Mutterkreuz.

„Mit der Gründung der Bundesrepublik Deutschland wurden die fortschrittlichen Ansätze der Weimarer Republik in Artikel 6 der neuen Verfassung verankert und die Ehe und Familie in besonderer Weise geschützt. Mit Errichtung des Bundesministeriums für Familienfragen im Jahre 1953 wurde der Grundstein für eigenständige Familienpolitik in der Bundesrepublik Deutschland gelegt. Damit einher ging der Erlass von Gesetzen, die spezielle Förderungen für die Familien mit sich brachten.

Bereits 1954 wurde das Kindergeld ab dem dritten und für jedes weitere Kind in Höhe von 25 DM gezahlt. Die Familienausgleichskassen waren damals noch bei den Berufsgenossenschaften angesiedelt. Das Kindergeld wurde durch Beiträge der Arbeitgeber finanziert. 1961 erhielten Familien ab dem 2. Kind das Kindergeld. Die Finanzierung wurde nun aus Bundesmitteln gesichert. Erst seit 1975 erhalten Familien ab dem 1. Kind Kindergeld.



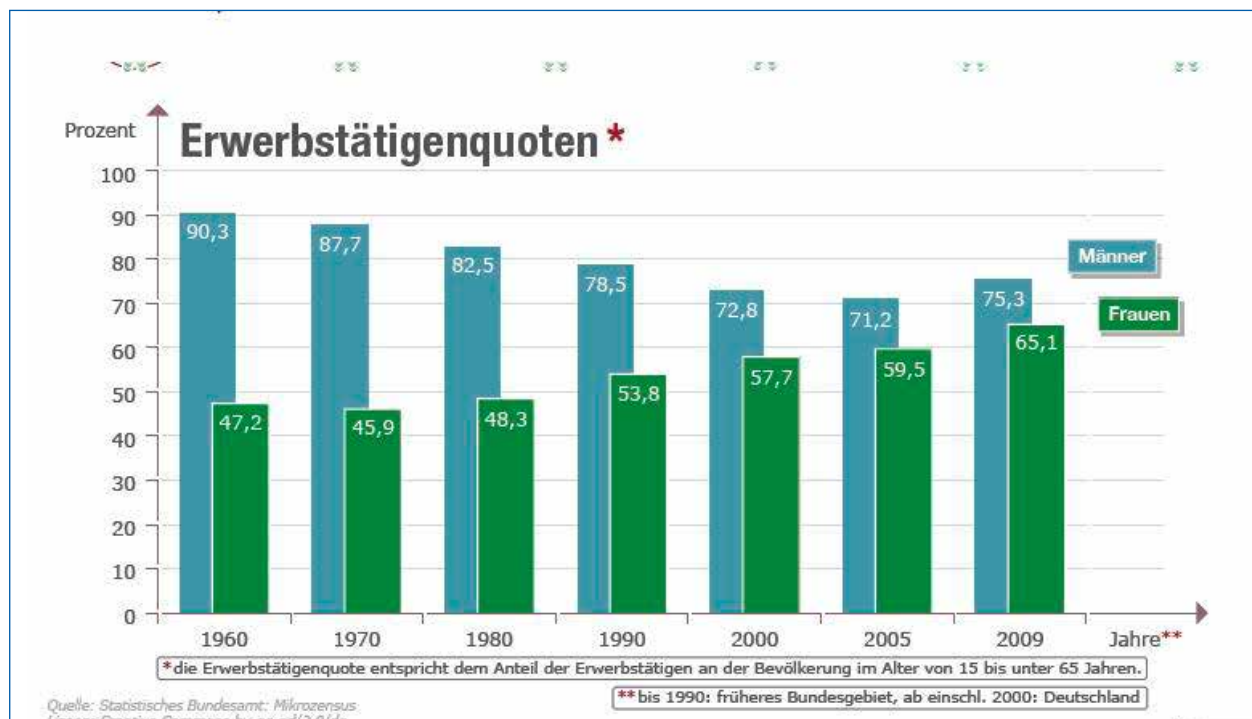
Familienpolitik

92 Prozent der Frauen in den Arbeitsprozess einzugliedern.

Die Emanzipation und Gleichstellung der Frau wurde ideologisch stark gefördert. Darin unterschied sich die DDR deutlich von der damaligen Bundesrepublik.

Eine zeitgemäße Familienpolitik muss daher Instrumente entwickeln, die beiden Elternteilen gleichermaßen Zugang und Erfolg in der Erwerbstätigkeit garantieren, die aber auch die Beteiligung der Väter in der Haus- und Familienarbeit fördert. Mit Regelungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann die Erwerbstätigkeit von Müttern erhöht und gleichzeitig können die Männer bei der Übernahme ihrer Vaterrolle unterstützt werden.

Im Jahre 2014 gibt es 156 verschiedene Leistungen für Familien. Sie sollen einen Beitrag zur Sicherung des Lebensunterhalts, zur Erziehung und Bildung von Kindern leisten. Dadurch sollen junge Menschen ermutigt werden, eine Familie zu gründen. Hintergrund ist der demografische Wandel, der durch die geringe Geburtenrate zu einer alternden Gesellschaft führt.



In der DDR scheute der Staat für die Familienpolitik keine Kosten. Mit sozialen Maßnahmen wie Babyjahr, Ehe-Kredit oder der Krankengeldzahlung bei Erkrankung eines Kindes sollte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert und die Geburtenrate erhöht werden.

Die eigene Berufstätigkeit war für die Frauen in der DDR trotzdem der Normalfall. Gründe für die Frauenarbeit waren zum einen wirtschaftlich und zum anderen sozial begründet.

Um Beruf und Kindererziehung leichter vereinbar zu machen, wurde das Kinderkrippen- und Kindergartennetz massiv ausgebaut. Während des Schwangerschaftsurlaubs wurde das volle Gehalt weitergezahlt und der berufliche Wiedereinstieg der Frau abgesichert. So gelang es der SED, bis 1989 rund

Auch für die Gewerkschaften ergeben sich aus den veränderten Arbeitswünschen der Beschäftigten neue Herausforderungen.

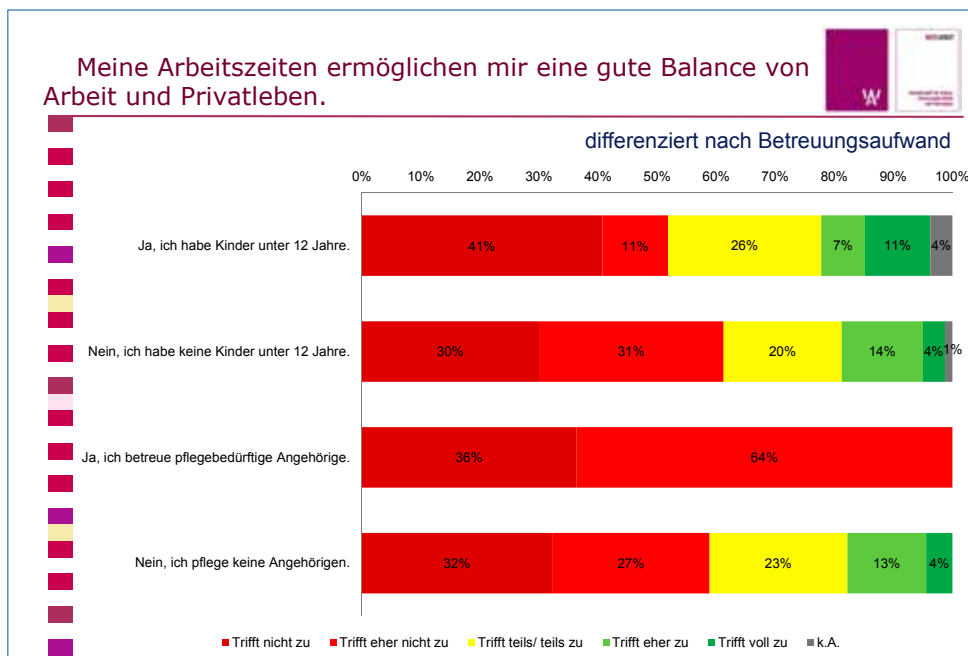
Mit dem Demografietarifvertrag haben wir für die Beschäftigten bei der DB AG die Grundlage geschaffen, neue Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, kontinuierliche berufliche Entwicklung zu sichern und lebensphasenorientierte Arbeitsplätze zu schaffen. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben wir gemeinsam mit dem Bereich Beschäftigungsbedingungen und Sozialpolitik der DB AG sowie den Sozialpartnern Möglichkeiten zur Unterstützung der Familien entwickelt, die unsere Mitglieder in Anspruch nehmen können.

Die EVG erarbeitet gemeinsam mit Betriebsräten in Projekten vor Ort Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

In der Fachgruppe Infrastruktur wurden Handlungsfelder herausgearbeitet und passende Regelungsmöglichkeiten in den Betrieben diskutiert.

Gemeinsam mit unseren Betriebsrätinnen und Betriebsräten sorgen wir für bessere Arbeitsbedingungen bei den Privatbahnen. So brachte z.B. eine Mitarbeiterbefragung neue Impulse für neue Arbeitszeitregelungen.

Für Kolleginnen und Kollegen bei der DB Netz AG in Hannover hat der Betriebsrat die Regelungen des Demografietarifvertrages umgesetzt und Telearbeit eingeführt.



Beruf, Familie und Ehrenamt zu verbinden, das geht auch bei DB Vertrieb in Hamburg durch die Schaffung passender Arbeitszeitmodelle

Aus diesen Beispielen wird deutlich, dass wir schon viel erreicht haben. Diesen Weg werden wir - gemeinsam mit Euch - kontinuierlich fortsetzen.

Die Chancen und Herausforderungen im Lebensverlauf von Frauen sind eng mit dem Erfolg im Arbeitsleben verbunden. Aus einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung geht hervor, dass die Erwerbsquote von Frauen in den letzten Jahren auf 46 Prozent angestiegen ist. Zu spüren ist, dass Frauen sich am Arbeitsleben beteiligen wollen. Sie haben in den letzten Jahren aufgeholt. Im Jahre 2013 waren 50,8 Prozent der Studienabsolventen weiblich. Immer mehr Frauen wollen finanziell unabhängig sein und ihr Leben nach ihren Bedürfnissen gestalten.

Für diese Entwicklung haben viele kluge Frauen in den letzten Jahrhunderten gekämpft. So Olymp de Gouges, die sich bereits 1791 für die Gleichberechtigung von Frauen eingesetzt und in der französischen Revolution eine Erklärung „der Rechte der Frau und Bürgerin“ verfasst hat.

1865 bildete sich in Leipzig der Allgemeine Frauenverein. Luise Otto Peters war die Leiterin des Vereins und setzte sich für die Gleichberechtigung der Frauen ein. Sie kämpfte für gleiche Bildungschancen für alle Frauen – auch der Arbeiterinnen.

Eine wichtige Wegbereiterin war Clara Zetkin. Sie engagierte sich gemeinsam mit Rosa Luxemburg und Karl Liebknecht für die Gleichheit aller Menschen. Ihr haben wir zu verdan-

ken, dass sich der Prozess um die Gleichberechtigung der Frau in Gang gesetzt hat. Sie hat zahlreiche Verbesserungen für die Frauen durch ihre konsequente Politik durchgesetzt. Ein wichtiger Meilenstein war dabei 1919 die Einführung des Wahlrechts für Frauen.

Wir sind auf dem Weg zur Chancengleichheit ein großes Stück weiter gekommen und doch noch nicht am Ziel. Das machen die Diskussionen, z.B. bei der Einführung der Quote in Aufsichtsräten sehr deutlich.

In der EVG setzen wir uns daher für folgende Themen ein:

- Schaffung von Arbeitszeitmodellen, die die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben ermöglichen
- Arbeitsorganisation, die auf die Lebenssituation der Beschäftigten Rücksicht nimmt
- Gleicher Zugang für Frauen an Führungspositionen – auch bei vollzeitnaher Teilzeit
- Unterstützungsangebote bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen
- Überprüfung der Bewertung der frauenspezifischen Berufe beim Arbeitsentgelt





AUSZUG AUS DER RICHTLINIE

Die Bundesfrauenleitung setzt sich zusammen aus:

- 32 Kolleginnen, die in den Wahlkreis Konferenzen gewählt wurden und
- 16 Sprecherinnen der Landesverbände Frauen

ARBEITSSTRUKTUREN DER BUNDESFRAUENLEITUNG:

Die 48 Kolleginnen wählen aus ihrer Mitte eine Vorsitzende, eine Stellvertreterin und sieben weitere Mitglieder. Diese Kolleginnen bilden den geschäftsführenden Vorstand der Bundesfrauenleitung. Die sechs Wahlbezirke müssen dabei berücksichtigt werden.

Die geschäftsführende Bundesfrauenleitung berät sich einmal im Jahr in einer Klausurtagung. Darüber hinaus finden weitere Sitzungen zu aktuellen Themen statt. Bei Bedarf werden Arbeitsgruppen gebildet.



VORSITZENDE DER
BUNDESFRAUENLEITUNG

ERIKA ALBERS

ERIKA.ALBERS@DBSCHENKER.EU

AUFGABEN DER BUNDESFRAUENLEITUNG GEM. § 25 DER SATZUNG

„Die Bundesfrauenleitung setzt sich aktiv für die speziellen Interessen der Frauen ein. Sie fördert die aktive Mitarbeit der weiblichen Mitglieder an den wirtschaftlichen, sozialen und gewerkschaftspolitischen Themen. Sie trägt mit ihrer Arbeit zur Herstellung der Chancengleichheit bei. Die spezifische Bildungsarbeit ist Teil der gewerkschaftlichen Frauenarbeit. Die konkrete Ausgestaltung der Aufgabenstellung regelt die Richtlinie Gewerkschaftliche Frauenarbeit. Danach ist die Bundesfrauenleitung zuständig für die gewerkschaftliche Frauenarbeit auf Bundesebene und tritt im Einvernehmen mit dem Bundesvorstand für die Erfüllung der Aufgaben ein, die sich aus der Satzung, den Richtlinien und den Beschlüssen der Organe der EVG ergeben.“

Die Bundes-
frauenleitung

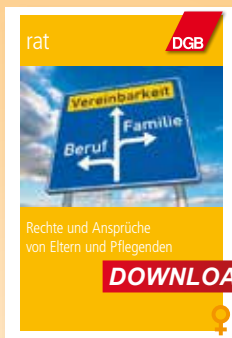
RATGEBER FÜR DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF:

Staatliche familienpolitische Leistungen sind z.B.

- Elterngeld – Elterngeld plus
- Kindergeld
- Betreuungsgeld
- Kinderzuschlag und Leistungen für Bildung und Teilhabe
- Pflegegeld



Die Broschüre zum Elterngeld Plus klärt die Eltern, deren Kinder nach dem 1. Juli 2015 geboren wurden, über ihre Möglichkeiten auf.



Einen Überblick über die Rechte und Ansprüche der Eltern und Pflegenden gibt der nebenstehende Ratgeber.



INFOBROSCHÜREN, DIE IM RAHMEN DES PROJEKTS: VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF IN ZUSAMMENARBEIT DES DGBS UND DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND ERARBEITET WURDEN.

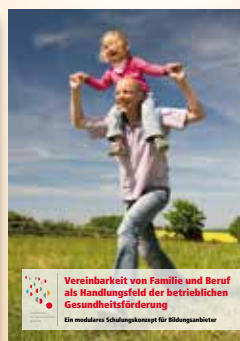
Weitere Infobroschüren sind hier erhältlich: <http://familie.dgb.de/angebote/broschueren>



Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten



Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Personalräte



Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Handlungsfeld der betrieblichen Gesundheitsförderung



Männersache Vereinbarkeit



Vereinbarkeit von Beruf und Pflege



Pflegesensible Arbeitszeitgestaltung – ein Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte



Vereinbarkeit in unterschiedlichen Lebensphasen



Arbeitszeiten in verschiedenen Lebensphasen gestalten



Teilzeit als Option der Lebenslaufgestaltung



Was heißt denn hier Mutterschutz?



VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

MIT DEN STIFTUNGEN BAHN-SOZIALWERK (BSW)
UND EISENBAHN-WAISENHORT (EWH)

Eisenbahn-
Waisenhort
Milde Stiftung
www.ewh24.de



STIFTUNG
BSW
www.bsw24.de

IHRE KINDER IN GUTEN HÄNDEN

Beruf und Familie zu verbinden, ist nicht immer einfach. Mit unseren Angeboten im Bereich Kinderbetreuung unterstützen wir die Bahnbeschäftigten und sorgen für Entlastung. Ob in der DB-eigenen Kita „Bahnbinini“ in Frankfurt/M oder in ausgewählten Kitas: An vielen weiteren Bahn-Standorten werden die Kinder mit hochwertigen pädagogischen Konzepten und flexiblen Öffnungszeiten betreut. Wir unterstützen die Eltern bei der Vermittlung von Tagesmüttern und Notfallbetreuungsangeboten. Die BSW-Elternnetzwerke und ehrenamtliche „Leihgroßeltern“ helfen, die Anforderungen des Familienalltags zu meistern. Ein breites Angebot besonders günstiger Kinderferien- und Gruppenreisen speziell für Familien sowie die Kinderbetreuungsprogramme in den BSW-Ferieneinrichtungen sorgen für eine erholsame Ferienzeit. Einkommensschwache Familien unterstützen wir durch Kinder- und Jugendfreizeiten in den EWH-Einrichtungen, Förder- und Bildungsangebote sowie pädagogisch wertvolle Spielzeugpakete, Bücher und Musikinstrumente. In besonderen Notsituationen unterstützen wir Familien und Kinder auch finanziell.

BERATUNG, COACHING UND KUREN FÜR ELTERN UND KINDER

Die sozialen Dienste von BSW und EWH nehmen Ihre Probleme und Sorgen ernst und stehen Ihnen als starker und zuverlässiger Partner zur Seite. Unsere Sozialarbeiter und der Psychologisch-Therapeutische Fachdienst bieten Ihnen Hilfe bei psychischen Belastungen und Entscheidungskonflikten in der Partnerschaft und der Familie – in Einzel- und Familienberatungen für Sie und Ihre Kinder. In ein- und mehrtägigen Eltern-Kind-Coachings besteht die Möglichkeit für alle Familienmitglieder, sich auszusprechen und Beratung zu holen. In einer Mutter-/Vater-Kind-Kur in der EWH-Einrichtung in Zinnowitz können Eltern und Kinder neue Kraft tanken.

Information und Kontakt:

- kinderbetreuung@bsw24.de
- info@bsw24.de
- 0800 265 1367 (gebührenfrei) oder unter
- sozialberatung@bsw24.de 0800 0600 0800 (gebührenfrei)

Kontakt & Impressum:

Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft

Reinhardtstraße 23
10117 Berlin

Tel.: 030/424390-21

Fax: 030/424390-95

E-Mail: Familienpolitik_und_Frauen@evg-online.org

www.evg-online.org

Wir leben Gemeinschaft