



Die Sozialpartner im lokalen öffentlichen Verkehrssektor der UITP und der ETF, in dem folgenden Dokument als ÖPNV-Sozialpartner (öffentlicher Nahverkehr) bezeichnet

GEMEINSAME EMPFEHLUNGEN STÄRKUNG DER BESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN IM ÖFFENTLICHEN NAHVERKEHR

Einleitung

Die europäischen Sozialpartner im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV), UITP und ETF, stimmen darin überein, dass die Stärkung der Beschäftigung von Frauen in ihrem Sektor dem ÖPNV insgesamt, den Unternehmen und ihren Beschäftigten zugute kommt.

- Mehr Frauen bedeutet eine größere Anzahl im Unternehmen integrierter Talente, eine breitere Sichtweise der Innovation, mehr zusätzliche und ergänzende Fertigkeiten wie Personenorientierung oder Kommunikationsfähigkeiten von Frauen;
- Durch eine stärkere Beschäftigung von Frauen in typischen Männerdomänen werden üblicherweise die Arbeitsbedingungen für alle verbessert: Das trägt zu einem besseren Arbeitsumfeld und mehr Sinn für Respekt bei, was wiederum die Attraktivität des Arbeitsplatzes verbessert;
- Der demografische Wandel stellt die Unternehmen vor Probleme, und ohne Frauen werden sie nicht auskommen;
- Und schließlich geht es auch um die Chancengleichheit: Mehr Frauen im öffentlichen Verkehr helfen dabei, das Image der öffentlichen Verkehrsunternehmen und des Sektors aufzupolieren.

Es liegt im beiderseitigen Interesse der Unternehmen sowie der Arbeitnehmer, mehr Frauen zu begeistern und diese im Sektor zu bewahren.

Allgemeines Ergebnis des WISE-Projektes von UITP/ETF

Im öffentlichen Nahverkehr führten die europäischen Sozialpartner 2011/2012 das gemeinsame Projekt mit der Bezeichnung WISE – Frauenbeschäftigung im öffentlichen Nahverkehr durch.

- *Der Anteil der im öffentlichen Nahverkehr beschäftigten Frauen ist ziemlich gering, da er bei den untersuchten Unternehmen im Schnitt 17,5 % beträgt (rangiert in einzelnen Unternehmen zwischen 5 % und 30 %).*
- *Die „männliche Vormachtstellung“ ist in zwei Beschäftigungskategorien offensichtlich: In Spitzenführungspositionen und „technischen Berufen“; weniger als 10 % der Fahrer sind Frauen (etwas mehr in Ost- als in Westeuropa) und weniger als 6 % der Beschäftigten in anderen technischen Funktionen (Westeuropa) bzw. 11,1 % (Osteuropa) sind Frauen;*
- *In zwei Beschäftigungskategorien sind Frauen mehr oder weniger gleich vertreten bzw. sogar überrepräsentiert:*
 - in der Verwaltung (Geschäftsverwaltung, Personalabteilung, Marketing oder Kommunikation), die Frauen gute Arbeitsplätze und Karrieremöglichkeiten bieten kann;



- in “geringqualifizierten Berufen” (Fahrkartenschalter/Kasse, Reinigungsdienst, Personal am Einlass...), die potenziell prekärer Natur sind, wobei es sich um Arbeitsplätze handelt, die entweder im Zuge technologischer Entwicklungen verschwinden oder ausgelagert werden.
- Der öffentliche Verkehr ist eine vorwiegend von einer männlichen Arbeitskultur geprägte Branche, da die technischen bzw. betrieblichen Berufe in öffentlichen Verkehrsunternehmen der größten Beschäftigungskategorie entsprechen.

Mit dem WISE-Projekt wurde der Versuch unternommen, die wesentlichen Hindernisse für Frauen beim Zugang zum öffentlichen Nahverkehr und beim Verbleib im Sektor zu identifizieren. Im Grunde kämpfen Frauen mit drei Kategorien von Hindernissen/Hürden:

1. „Kontextbezogene Hindernisse“ hinsichtlich bestimmter Arbeitsformen in der Praxis. Die Besonderheiten der Produktion und der Arbeitsorganisation im öffentlichen Nahverkehr scheinen für Frauen ein größeres Hindernis darzustellen als für Männer: (wechselnde) Schichtarbeit, Arbeitszeiten früh morgens / spät abends, Wochenendarbeit; mangelnde Berücksichtigung des Ausgleichs zwischen Beruf und Privatleben bzw. der Vereinbarkeit der beiderseitigen Anforderungen.
2. „Versehentliche Hindernisse“ bzw. mangelnde Aufmerksamkeit in Bezug auf Engpässe bei der Ausrüstung und, in allgemeiner Hinsicht, hinsichtlich fehlender politischer Anpassungen an die Unternehmenswelt und die Arbeitsrealität von Frauen. Das bedeutet spezifisch fehlende Anlagen und hygienische Anforderungen in Instandhaltungswerkstätten und Depots sowie fehlende Toiletten auf den Linien und an deren Ende, was oftmals in den Zuständigkeitsbereich der Kommunen in ihrer Rolle als Landeigentümer fällt. Diese Elemente würden die Arbeitsbedingungen auch für Männer verbessern.
3. „Hindernisse der Diskriminierung“, die sich anscheinend trotz Veränderungen in der Gesetzgebung sowie im sozialen Sittenkodex hartnäckig halten. Diskriminierung beruht üblicherweise auf Klischees bezüglich des „natürlichen Statuts“ der Frau und Unterschieden zwischen Mann und Frau. Oftmals sind diese Klischees fest in den Denkvorstellungen von Männern und Frauen verwurzelt und gelten als Normen, die zur sozialen Diskriminierung beitragen. Das bedeutet insbesondere eine mangelnde Anerkennung und Unterstützung durch Mitarbeiter und Vorgesetzte, was von der Situation der einzigen Frau in einer Werkstatt bis hin zu unverhohlener und unmittelbarer geschlechtlicher Diskriminierung reichen kann (z.B. verbale Respektlosigkeit und Diskriminierung).

Zudem schadet das wachsende Phänomen der verbalen und körperlichen Drittgewalt im öffentlichen Nahverkehr dem Ruf des Sektors als Arbeitgeber insbesondere für Frauen.

GEMEINSAME EMPFEHLUNGEN DER SOZIALPARTNER ZUR FÖRDERUNG DER BESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN IM ÖFFENTLICHEN NAHVERKEHR

Auf der Grundlage des ordnungspolitischen EU-Rahmens zur Chancengleichheit sowie der Beschäftigungsstrategie Europa 2020 mit einer wachsenden Erwerbsquote der Bevölkerungsgruppe 20-64 Jahre von 69 % 2009 auf 75 % 2020 und der stärkeren Beteiligung von Frauen **sollte der aktuelle Durchschnittswert des weiblichen Beschäftigtenanteils in den europäischen öffentlichen Nahverkehrsunternehmen von 17,5 % bis 2020 auf mindestens 25 % ansteigen und 2035 mindestens 40 % erreichen.**



Die Sozialpartner des ÖPNV teilen die Auffassung, dass die notwendige Erneuerung im Zuge des demografischen Wandels die Zunahme des Frauenanteils im ÖPNV stärken sollte.

Eine bessere Vertretung und Integration der Frauen im öffentlichen Nahverkehr und in seinen Unternehmen erfordern eine ganze Reihe von Aktivitäten und Maßnahmen, um Frauen für den Sektor und dessen Berufe zu gewinnen und zu bewahren, wie in den folgenden Absätzen dargelegt wird.

Die notwendigen Maßnahmen und Aktivitäten zum Erreichen dieses Ziels sind nicht nur zum Vorteil der weiblichen Beschäftigten. Gemäß des Begriffs der Gleichstellung von Mann und Frau können beide Geschlechter einen Nutzen daraus ziehen.

Einstellungspolitik

Unternehmen benötigen eine Einstellungspolitik, die Frauen unmittelbar anspricht und sie im Unternehmen begrüßt. Die Präsentation der verschiedenen Berufe und insbesondere der technischen Berufe sowie Karrieremöglichkeiten muss Frauen und ihre Bedürfnisse umfassen.

Es ist notwendig, die Einstellungsverfahren und Auswahlkriterien gemeinsam mit den Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern auf den Prüfstand zu stellen und auszuarbeiten, um eine ganze Bandbreite von Qualifikationen und Kompetenzen zu begutachten, damit ein gleichberechtigter Zugang zu allen Berufen und Führungsebenen gewährleistet wird, und Frauen in dem Prozess ermutigt und nicht entmutigt werden.

Qualifikation, Ausbildung und Karrieremöglichkeiten

Eine qualifizierte Berufsausbildung bildet das Fundament für erforderliche Kompetenzen und eine gute Arbeitsleistung. Berufliche Erstausbildung sowie Fortbildung gelten als Grundlage für die **Karriereplanung und -entwicklung** der Mitarbeiter.

Es müssen mehr Frauen für die Berufsausbildung gewonnen werden, und die Unternehmen sollten entsprechende Angebote entwickeln, insbesondere in den technischen Berufen.

Die sektorale **Berufsausbildung** umfasst vielfältige Ansätze und Angebote für verschiedene Zielgruppen. Das erklärte Ziel ist die Garantie dafür, dass weibliche Beschäftigte einen gleichberechtigten Zugang zu interner und externer Berufsausbildung haben. Inhalt, Methoden und Timing der Ausbildungskurse sollen geschlechtsspezifische Anforderungen berücksichtigen, um Frauen zu ermutigen.

Unternehmen sollten sich voll und ganz bewusst sein, dass ihre Möglichkeiten eines lebensbegleitenden Lernens einen wichtigen Faktor darstellen, um Arbeitnehmerinnen (aber auch Arbeitnehmer) an die Unternehmen der Branche zu binden.

Die Sozialpartner des ÖPNV appellieren an die zuständigen Personen der Unternehmen, Entscheidungsträger und Geschäftsführer, mehr in Karriereentwicklungspolitiken für Frauen in allen Bereichen, Geschäftsführung und Betrieb in den Unternehmen (d.h. Zeit und finanzielle Mittel) sowie deren Durchsetzung zu investieren. Um den so genannten „Effekt der gläsernen Decke“ zu vermeiden, werden eine entschlossene Unternehmenspolitik für die Integration von Frauen in das Unternehmen sowie ein auf einer Reihe von Instrumenten beruhender Top-Down-Ansatz dringend empfohlen.



Derartige Politiken für die Berufsausbildung und Karriereentwicklung sollen im Prozess des sozialen Dialogs vereinbart und in Kooperation mit den Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern entwickelt werden.

Ausgleich zwischen Beruf-Privatleben / Vereinbarkeit von Beruf und Sozialleben

Öffentliche Nahverkehrsunternehmen brauchen eine Politik für die Organisation der Arbeitszeit, die allen Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Sozial-/Privatleben ermöglicht. Solch eine aktive Politik hilft dabei, nicht nur Frauen sondern auch junge Arbeitnehmer für den öffentlichen Nahverkehr zu gewinnen und zu bewahren.

Insbesondere in ÖPNV-Unternehmen, in denen **Schichtarbeit** unabdingbar ist, um die Mobilitätsanforderungen der europäischen BürgerInnen zu erfüllen, sollte **eine derartige Politik** flexiblere und individuellere Bestandteile und Variationen beinhalten, was heute noch nicht der Fall ist.

Wunschgemäße Möglichkeiten der **Teilzeitarbeit** für alle Arbeitnehmerkategorien, auch auf zeitweiliger Basis unter Berücksichtigung verschiedener Lebensabschnitte mit verschiedenen Bedürfnissen der Kinderbetreuung oder Altenpflege, können ein Instrument sein, um die für die Beschäftigten maßgeschneiderte Arbeitszeitflexibilität zu verwirklichen.

Politiken der Vereinbarkeit müssen in Kooperation mit den Gewerkschaften und den Arbeitnehmervertretern entwickelt werden und Instrumente umfassen, mit denen sich individuelle Wünsche und Bedürfnisse integrieren lassen.

Wir empfehlen öffentlichen Nahverkehrsunternehmen, weiblichen und männlichen Beschäftigten Kinderbetreuungsmöglichkeiten bzw. Hilfe bei deren Suche anzubieten.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Um mehr Frauen insbesondere in die betrieblichen und technischen Berufe zu integrieren, müssen Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Arbeitsplatzergonomie und -sicherheit angepasst werden. Das beinhaltet z.B. das Design des Fahrerarbeitsplatzes oder Investitionen in Geräte für Instandhaltungswerkstätten, die körperlich schwere Arbeit erleichtern.

Die Sozialpartner des ÖPNV unterstreichen die Bedeutung **sozialer Anlagen** für Beschäftigte in öffentlichen Nahverkehrsunternehmen und die Verwirklichung einer gleichstellungsorientierten Unternehmenspolitik. Folgerichtig müssen Unternehmen z.B. Arbeitskleidung für Frauen und Männer bereitstellen, eine ausreichende Anzahl sauberer Toiletten, moderne und ansprechende Pausenräume und Kantinen, angemessene (getrennte) Umkleieräume. Für Toiletten entlang der Linien und an deren Ende sollten Lösungen mit den Kommunen in ihrer Rolle als Landeigentümer gefunden werden.

Zum Schutz des Personals im Fahrbetrieb und in anderen kundenbezogenen Berufen vor Fällen der Gewalt durch Dritte müssen Unternehmen weitere angemessene Vorkehrungen treffen. Dies und auch die stetige Weiterentwicklung sowie Durchführung dieser Maßnahmen werden in den kommenden Jahren eine wesentliche Herausforderung darstellen.

UITP und ETF unterstreichen, dass alle Beschäftigten einen Nutzen daraus ziehen.

Gleiche Entlohnung



Öffentliche Nahverkehrsunternehmen sollten den Grundsatz der gleichen Entlohnung gewährleisten, im Unternehmen das Ausmaß eines „geschlechtsspezifischen Lohngefälles“ analysieren und Politiken zu dessen Beseitigung entwickeln.

Obschon im öffentlichen Verkehrssektor das Prinzip „**gleicher Lohn für gleiche Arbeit**“ gilt, kommt Lohndiskriminierung in den für die einzelnen Berufe tarifvertraglich ausgehandelten Entlohnungskategorien für gewöhnlich subtiler zum Ausdruck, z.B. durch die Bewertung verschiedener Kompetenzen. Insbesondere auf Managementebene ist Lohndifferenzierung gang und gäbe.

Arbeitskultur und Geschlechterklischees

Die Unternehmenskultur ist eine zentrale Frage für die Attraktivität von Unternehmen. Branchen und Unternehmen, in denen die Beschäftigten mehrheitlich Männer sind, neigen zur schrittweisen Schaffung einer typischen „männlichen Arbeitskultur“. Das gilt auch für den Sektor der öffentlichen Verkehrsunternehmen. Diese „männliche Arbeitskultur“ mit all ihren Auswirkungen wie etwa Geschlechterklischees (z.B. „Technik ist nichts für Frauen“) oder sexueller Belästigung ist noch stets ein beträchtliches Hindernis für die Steigerung der Attraktivität für Frauen und deren Beschäftigungsanteil. Darüber hinaus ist die Veränderung einer etablierten Kultur harte Arbeit und erfordert viele Anstrengungen von Unternehmen, Vereinigungen, Gewerkschaften und Betriebsräten. Sie müssen zunächst auf allen Ebenen die Geschäftsleitung, von der Spitze bis hin zu Leitern von Bereichen/Teams, und auch die Beschäftigten für diese Aufgabe sensibilisieren.

Geschlechterklischees sind die hartnäckigsten Hindernisse für die Schaffung einer frauenfreundlichen Arbeitskultur, auch im Arbeitsalltag. Stereotype Vorstellungen beruhen auf falschen Wahrnehmungen natürlicher Unterschiede zwischen Mann und Frau. Aus natürlichen Unterschiede werden durch Klischees kulturelle und soziale Unterschiede als Rechtfertigung für diskriminierende Fakten, wobei diese allerdings mit dem Verweis auf die Natur der Sache verdeckt werden. Einen solchen Teufelskreis von Natur zu Kultur und von der Kultur zurück zur Natur kann folgendermaßen bekämpft werden:

- Anerkennung und Verurteilung der diskriminierenden Wirkung von Klischees;
- Die nicht vorhandene Realität der natürlichen Unterschiede in Arbeitsbeziehungen als Sozialbeziehungen;
- Verweise auf Gegenbeispiele aus den Arbeits- und Sozialbeziehungen, auf die durch das Klischee beschriebenen Fakten, um das Klischee im kulturellen Bereich zu halten und nicht im natürlichen anzusiedeln.
- Besondere Schulung für alle Managementebenen, einschließlich Teamleiter, um sie dahingehend zu sensibilisieren, Klischeeverhalten identifizieren zu können und Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Unternehmenspolitik

Es ist nur möglich, mehr Frauen für öffentliche Nahverkehrsunternehmen zu gewinnen und den Ruf eines frauenfreundlichen Unternehmens zu erlangen, wenn die oberste Führungsebene selbst davon überzeugt ist.

Die europäischen Sozialpartner empfehlen einen Top-Down-Ansatz, in dem das Spitzenmanagement klare Ziele für die Frauenbeschäftigung und Karriereentwicklung in verschiedenen Bereichen vorgibt und Instrumente für deren Verwirklichung entwickelt. Der Vorzug gilt messbaren Zielen mit eindeutigen Fristen, die regelmäßig überprüft und publik gemacht werden. Diese Ziele sollten Teil der strategischen Unternehmensziele werden, und die Unternehmenspolitik sollte den Grundsätzen der Chancengleichheit und des „Gender



Mainstreaming“ folgen. Ein Top-Down-Ansatz ist erforderlich, da die Geschäftsführung auf der mittleren und der unteren Ebene diese Ziele nachvollziehen müssen, was ohne Überzeugung unmöglich ist (siehe Arbeitskultur und Geschlechterklischees).

Nachbereitung

Die europäischen Sozialpartner des ÖPNV werden diese gemeinsamen Empfehlungen fördern und sich verpflichten, ihre Durchführung regelmäßig zu überwachen.

UITP und ETF werden die Ergebnisse des WISE-Projektes nutzen, um eine breitere und intensivere Debatte zwischen den europäischen Verkehrsunternehmen, deren Vereinigungen und Gewerkschaften zu initiieren. Das Ziel ist es, die vorgeschlagenen Maßnahmen gemeinsam zu erörtern und zu verabschieden sowie weitere Tätigkeitsbereiche zu definieren, durch die der Anteil der Arbeitnehmerinnen weiter wächst.

Drei Jahre nach der Unterzeichnung werden die europäischen Sozialpartner des ÖPNV ein Follow-Up-Projekt organisieren, um den Fortschritt der Durchführung dieser Empfehlungen zu bewerten und sie bei Bedarf zu verstärken.



The **European Transport Workers' Federation (ETF)** is a pan-European trade union organisation embracing 243 transport trade unions from the European Union, the European Economic Area and the Central and Eastern European countries. The ETF is the recognised Social Partner in seven European Sectoral Social Dialogue Committees and represents the interests of more than 2.5 million transport workers from 41 European countries vis-à-vis the European Institutions.

Galerie AGORA, Rue du Marché aux Herbes
105, Boîte 11 B - 1000 Bruxelles | +32 2 285
46 60 | etf@etf-europe.org



UITP is the international organisation of public transport, based in Brussels. In the European Union, UITP represents the views of the public transport undertakings of the 28 member countries. It is closely following and participating in the elaboration of the different European policies and initiatives that have an impact on urban, suburban and regional public passenger transport.

Rue Sainte-Marie 6 B - 1080 Bruxelles | +32 2
673 61 00 | info@uitp.org