



**WISE**

## **WISE II – Beschäftigung von Frauen und Gleichstellungspolitik in Unter- nehmen des öffentlichen Personen- nahverkehrs in Europa**

**Strategien und Praxisbeispiele**



## Beschäftigung von Frauen und Gleichstellungspolitik in Unternehmen des öffentlichen Personennahverkehrs in Europa – WISE II

### Strategien und Praxisbeispiele

Dieses Dokument wurde für die europäischen Sozialpartner im öffentlichen Personennahverkehr, die Union Internationale des Transports Publics (UITP) und die European Transport Workers' Federation (ETF), im Rahmen des Projekts „Beschäftigung von Frauen und Gleichstellungspolitik in Unternehmen des öffentlichen Personennahverkehrs in Europa – WISE II“ von der EVA-Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr verfasst.

Das Projekt wurde mit Mitteln der Europäischen Union gefördert. Die in diesem Bericht enthaltenen Informationen und Ansichten sind diejenigen der Verfasser und geben nicht notwendigerweise die offizielle Meinung der Europäischen Kommission wieder. Die Kommission gibt keine Garantie für die Richtigkeit der in dieser Studie enthaltenen Daten. Weder die Kommission noch eine im Auftrag der Kommission handelnde Person übernimmt Verantwortung für die Verwendung der in diesem Bericht enthaltenen Informationen.

#### Im Auftrag der europäischen Sozialpartner

Union Internationale des Transports Publics (UITP)  
Rue Sainte-Marie 6  
1080 Brussels, Belgium  
Tel.: +32 2 673 61 00  
info@uitp.org  
www.uitp.org

European Transport Workers' Federation (ETF)  
Galerie AGORA, Rue du Marché aux Herbes 105,  
Boîte 11, 1000 Brussels, Belgium  
Tel.: +32 2 2854660  
etf@etf-europe.org  
www.etf-europe.org

#### Herausgegeben von

EVA – Europäische Akademie  
für umweltorientierten Verkehr gGmbH  
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin  
Tel.: +49-30-3087526  
info@eva-akademie.de  
www.eva-akademie.de

Juni 2017

## Inhalt

<b>1</b>	Vorwort.....	<b>4</b>
<b>2</b>	Einleitung und Ziele.....	<b>5</b>
<b>3</b>	Hintergrund.....	<b>6</b>
<b>4</b>	Quantitative Umfrageergebnisse.....	<b>8</b>
<b>5</b>	Europäischer Rechtsrahmen.....	<b>10</b>
<b>6</b>	Strategie zur Umsetzung der Gleichstellungspolitik.....	<b>12</b>
<b>7</b>	Darstellung der Gleichstellungspolitik in Unternehmen.....	<b>14</b>
<b>8</b>	Praxisbeispiele für Initiativen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen.....	<b>26</b>
<b>8.1</b>	Gleichstellungspolitik.....	<b>27</b>
<b>8.2</b>	Besondere Massnahmen hinsichtlich der Anwerbung, Kommunikation und Personalentwicklung.....	<b>42</b>
<b>8.3</b>	Besondere Maßnahmen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen.....	<b>64</b>
<b>9</b>	Anhang, Gemeinsame Empfehlungen der europäischen Sozialpartner.....	<b>72</b>
<b>10</b>	Quellen.....	<b>79</b>

## i Vorwort



Einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils und zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den verschiedenen Berufen des öffentlichen Personennahverkehrs zu leisten ist ein klares Ziel der europäischen Sozialpartnerorganisationen UITP und ETF. Nach einer detaillierten Analyse des Sachstands im ÖPNV haben die europäischen Sozialpartner 2014 gemeinsame Empfehlungen unterzeichnet, mit denen ehrgeizige Ziele zur Erhöhung des gegenwärtigen Beschäftigungsanteils von Frauen von 17,5% auf mindestens 25% bis 2020 und mindestens 40% bis 2035 festgesetzt wurden.

Mit dieser Broschüre möchten die europäischen Sozialpartner einen Überblick über die Fülle von Initiativen verschaffen, die sowohl Arbeitgeber als auch Gewerkschaften im ÖPNV zur Beseitigung von Hindernissen bereits unternehmen, die derzeit eine höhere Beschäftigung von Frauen verhindern. Häufig werden diese Maßnahmen und Aktivitäten nicht nur zum Nutzen von Frauen durchgeführt, sondern zum Vorteil beider Geschlechter. Darüber hinaus sind sie ein Hebel zur Verbesserung des Images des Sektors insgesamt und helfen den Unternehmen, ein „attraktiver Arbeitgeber“ zu werden.

Neben den vielfältigen Initiativen werden in dieser Broschüre auch allgemeine Unternehmensstrategien beschrieben, die eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Geschlechterpolitik darstellen.

Die geschilderten Fälle und Praktiken können denjenigen Unternehmen und Gewerkschaften als konkrete Beispiele und Ideen dienen, die bestrebt sind, ihre Geschlechterpolitik weiterzuentwickeln und die Beschäftigung von Frauen zu erhöhen.

Diese Broschüre stellt nicht zuletzt einen Beitrag zu den angekündigten Initiativen der Europäischen Kommission zur Unterstützung der Gleichstellung und Beschäftigung von Frauen im Verkehrssektor dar. Die gesammelten Initiativen und Praktiken sind insbesondere ein wertvoller Beitrag für eine künftige „Aktionsplattform“, auf der Verpflichtungen und bewährte Strategien zusammengestellt werden.

Wir sind zuversichtlich, dass diese Broschüre die Initiativen zur Gleichstellungspolitik in unserem Sektor bereichern wird, und wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Thomas AVANZATA  
UITP Leitung Europa

Sabine TRIER  
Stellvertretende Generalsekretärin

## 2 Einleitung und Ziele

**2010/2011 haben der Internationale Verband für öffentliches Verkehrswesen (UITP) und die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) im Rahmen des europäischen Sozialdialogs ein gemeinsames Projekt mit dem Titel „Beschäftigung von Frauen im ÖPNV“ durchgeführt. Im Zuge dieses Projekts wurden mehrere quantitative Befragungen (Versendung von Fragebögen an Verkehrsunternehmen, Verbände und Gewerkschaften) sowie qualitative Befragungen (Interviews mit Frauen, die in verschiedenen Städten der EU im öffentlichen Personennahverkehr beschäftigt sind) durchgeführt, die zur Erstellung eines umfassenden Berichts führten, der die wesentlichen Aspekte widerspiegelt, welche die Beschäftigung von Frauen im ÖPNV beeinflussen. Nähere Informationen dazu sind auf der WISE-Homepage verfügbar<sup>1</sup>.**

2014 haben die Europäischen Sozialpartner (UITP und ETF) gemeinsame Empfehlungen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen im öffentlichen Personennahverkehr erarbeitet und das ehrgeizige Ziel aufgestellt, den Anteil der in dem Sektor beschäftigten Frauen von durchschnittlich 17,5% in 2011 bis 2020 auf mindestens 25% und 2035 auf 40%<sup>2</sup> zu erhöhen.

Um die Umsetzung dieser gemeinsamen Empfehlungen zu bewerten und zu unterstützen, entwickelten die europäischen Sozialpartner das Projekt WISE II „Beschäftigung von Frauen und Gleichstellungspolitik in Unternehmen des öffentlichen Personennahverkehrs in Europa“. Im Rahmen dieses Projekts wurde zur Nachverfolgung der Entwicklungen der Beschäftigung von Frauen im Sektor seit 2010/2011 eine Umfrage unter den UITP- und ETF-Mitgliedern durchgeführt. Darüber hinaus wurde eine gemeinsame Konferenz organisiert, um Erfahrungen auszutauschen und bewährte Praktiken zu verbreiten.

Dieser Leitfaden beschreibt die Ergebnisse der quantitativen Umfrage unter UITP- und ETF-Mitgliedern in dem ersten Zeitraum von 2016 und verschafft einen Überblick über „bewährte Praktiken“, die sowohl Unternehmen als auch Gewerkschaften zur Förderung der Beschäftigung von Frauen im öffentlichen Personennahverkehr anwenden.

Somit richtet sich diese Broschüre an Entscheidungsträger in Unternehmen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden und bietet ihnen aktuelle Informationen und relevante Beispiele.

<sup>1</sup> <http://www.wise-project.net/pages/index1.html>

<sup>2</sup> <http://www.etf-europe.org/etf-3916.cfm> oder <http://www.uitp.org/sites/default/files/documents/Strengthening%20women%20employment%20in%20urban%20public%20transport.pdf>



*Es bestehen Unterschiede zwischen west- und osteuropäischen Ländern, wo der Anteil der weiblichen Arbeitnehmer höher ist.*



### 3 Hintergrund

Mit dem Ziel, einen Beitrag zu einer besseren Repräsentation und Integration von Frauen in den Sektor zu leisten, wurde 2011/2012 im Rahmen des WISE-Projekts eine Studie zur Beschäftigungssituation von Frauen im öffentlichen Personennahverkehr in Europa durchgeführt.<sup>3</sup> Folgende Faktoren stellte die Studie als besonders wichtig für die Beschäftigung von Frauen im öffentlichen Personennahverkehr heraus:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/sozialem Leben: Arbeitsorganisation
- Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/sozialem Leben: Work-Life-Balance
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Arbeitskultur
- Gehälter
- Karriere, Qualifikation und Weiterbildung
- Rekrutierung

Die Gewinnung von Frauen für den Sektor kann Unternehmen dabei unterstützen, neues Personal zu rekrutieren, die Work-Life-Balance zu verbessern und bessere Arbeitsbedingungen für beide Geschlechter zu bieten. Frauen bereichern die Branche durch zusätzliche Fähigkeiten, von kommunikativen Fähigkeiten bis hin zu der Fähigkeit, potentiell unbere-

chenbare Situationen zu entschärfen, was eine neue und bessere Qualität des öffentlichen Personennahverkehrs zur Folge hat.

Als möglichen Grund für den geringen Anteil von Frauen im Sektor wurden in der Studie eine Reihe von Hemmnissen genannt: „kontextuelle Hemmnisse“ der Arbeitsorganisation im Sektor, wie etwa rollierende Schichtarbeit; „Unachtsamkeitshemmnisse“ in Verbindung mit einem Mangel an Betriebsmitteln, z.B. ein Mangel an passenden Einrichtungen, und „Diskriminierungshemmnisse“ aufgrund von Stereotypen sowie einer von Männern dominierten Arbeitskultur, die einen Mangel an Anerkennung und Unterstützung zur Folge hat.

Es bestehen Unterschiede zwischen west- und osteuropäischen Ländern, wo der Anteil der weiblichen Arbeitnehmer höher ist. In technischen und operativen Unternehmensbereichen sowie in Führungspositionen ist eine mangelnde Geschlechterdiversität zu verzeichnen. In der Verwaltung und in der Kundenbetreuung hingegen ist der Frauenanteil hoch.

Das Ziel, die Zahl der Frauen im Sektor zu erhöhen, haben die Sozialpartner 2014 in ihren **gemeinsamen Empfehlungen** formuliert<sup>4</sup>. Um Frauen für den Sektor zu gewinnen und zu binden, ist ein Bündel von Maßnahmen in verschiedenen

Bereichen erforderlich, die im Folgenden mit einigen konkreten Beispielen genannt werden:

- **Einstellungspolitik:** Direkte Ansprache und Anwerbung von Frauen. Aushandlung eines Einstellungsverfahrens zwischen Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern.
- **Qualifikation und Weiterbildung:** Gewinnung junger Frauen für die Berufsausbildung, Sicherstellung eines gleichberechtigten Zugangs für Frauen zur beruflichen Bildung und Vermeidung einer sogenannten „gläsernen Decke“.
- **Work-Life-Balance:** Einführung von Arbeitszeitmodellen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/sozialem Leben ermöglichen, unter Einbeziehung von Instrumenten zur Berücksichtigung der individuellen Wünsche und Bedürfnisse.
- **Arbeits- und Gesundheitsschutz:** Anpassung von Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitsplatzergonomie, Arbeitsplatzsicherheit sowie Bereitstellung geeigneter Einrichtungen wie Toiletten, Kantinen, Schränke, Pausen- und Umkleieräume.

- **Lohnleichheit:** Analyse des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und Entwicklung von Strategien zu dessen Überwindung.
- **Arbeitskultur und Geschlechterstereotypen:** Änderung der Unternehmenskultur von einer männerdominierten Arbeitskultur zu einer Diversitätskultur, Sensibilisierung des Managements für Geschlechterstereotypen und unbewusste Vorurteile sowie Einbeziehung des Managements, der Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter in die Aktivitäten.
- **Unternehmenspolitik:** Aufstellung klarer und messbarer Ziele sowie Entwicklung von Instrumenten, diese mithilfe eines Top-Down-Ansatzes umzusetzen.

Mit dem Projekt WISE II werden diese Empfehlungen nachverfolgt. Im Rahmen des Projekts wurde eine Umfrage zur quantitativen Entwicklung des Frauenanteils im Sektor durchgeführt, zudem wurde die in den Unternehmen gegenwärtig verfolgte Gleichstellungspolitik beschrieben, und es wurden Beispiele für bewährte Praktiken zusammengestellt.

<sup>3</sup> Ergebnisse des WISE-Berichts unter <http://www.wise-project.net/pages/index1.html>, S. 4-6.

<sup>4</sup> <http://www.etf-europe.org/etf-3916.cfm> oder <http://www.uitp.org/sites/default/files/documents/Strengthening%20women%20employment%20in%20urban%20public%20transport.pdf>

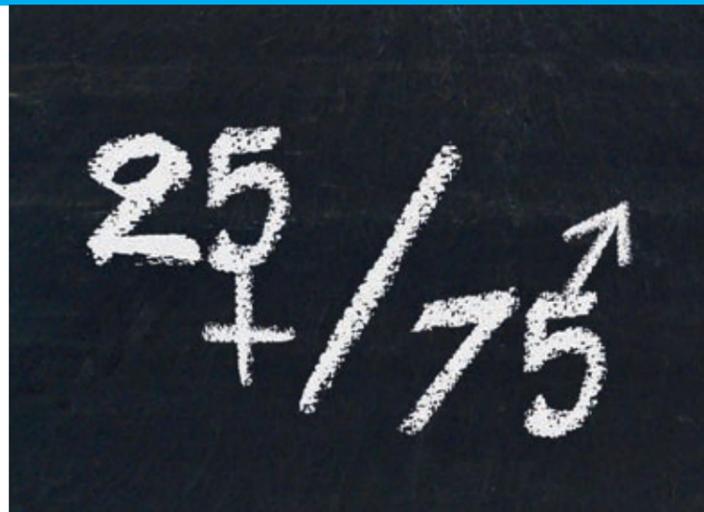
## 4 Quantitative Umfrageergebnisse

In ihren gemeinsamen Empfehlungen haben die europäischen Sozialpartner im öffentlichen Personennahverkehr das Ziel aufgestellt, den Anteil der Frauen im Sektor bis 2020 von 17,5% auf 25% zu erhöhen.

2016 führten die Sozialpartner eine Umfrage durch, bei der die UITP-Mitglieder gebeten wurden, aktuelle Daten zu erheben. Sowohl die ETF-als auch die UITP-Mitglieder wurden nach Beispielen für geschlechtsspezifische Strategien und bewährte Praxisbeispiele gefragt.

In dem quantitativen Fragebogen wurde die Zahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den Unternehmen im Jahr 2015 im Vergleich zu 2010 erhoben. Die Teilnehmer hatten die Möglichkeit, einen Anstieg oder Rückgang der Zahlen zu erläutern. Im zweiten Teil des Fragebogens wurde nach der Zahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den einzelnen Unternehmensbereichen im Jahr 2015 sowie nach den verschiedenen Funktionen gefragt.

20 Unternehmen aus 13 europäischen Ländern antworteten auf die quantitativen Fragen. Die Antwort aus Polen



*Der Großteil der Frauen ist in der Verwaltung und Kundenbetreuung tätig.*

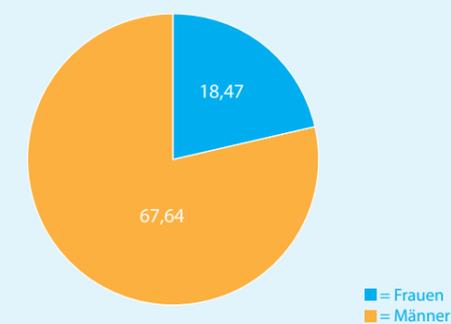
umfasste 76 Unternehmen, die in dem polnischen Nahverkehrsverband IGKM zusammengeschlossen sind. Obwohl die Zahlen nicht repräsentativ sind, zeigen sie aufgrund des breiten Spektrums von Unternehmen, die aus den verschiedenen Ländern geantwortet haben, Trends auf. Die teilnehmenden Unternehmen sind nachstehend aufgeführt.

- ALT – Autoliikenteen Työntajaliitto ry, Finnland
- Berliner Verkehrsbetriebe (BVG), Deutschland
- Bremer Straßenbahn AG (BSAG), Deutschland
- Bus Éireann, Irland
- Dublin Bus, Irland
- IGKM - Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej, Polen
- Keolis Sverige, Schweden
- Metrolin EAD, Sofia, Bulgarien
- Metrorex SA – Societatea Comerciala de Transport cu Metrul Bucuresti, Rumänien
- Prague Public Transit Company / Dopravni podnik hl. m. Prahy, Tschechische Republik
- RATB - Regia Autonomă de Transport București, Rumänien
- RATP - Régie autonome des transports Parisiens, Frankreich
- Stolichen Elektrotransport EAD, Bulgarien
- STIB-MIV - Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles / Maatschappij voor het Intercommunale Vervoer te Brussel, Belgien
- Stolichen Avtotransport Sofia, Bulgarien
- Tallin Urban Transport / Tallinna Linnatranspordi AS, Estland
- Transport for London, Vereinigtes Königreich
- üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG, Deutschland
- Wiener Linien GmbH & Co KG, Österreich
- Wiener Lokalbahnen, Österreich

Weitere Informationen zu den Unternehmen sind im Anhang enthalten.

Die Antworten der 20 Unternehmen zeigen, dass sich der Anteil der Frauen in vielen Fällen mit etwa 1% leicht erhöht hat. In einigen Fällen wurde ein höherer Anstieg angegeben (Tallinna Linnatranspordi 13,55% nach einem Unternehmenszusammenschluss, üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe 4,83%, BVG 2%, BSAG 2%). Es wurden jedoch auch geringfügige Rückgänge verzeichnet (Stolichen Elektrotransport mit einem immer noch relativ hohen Anteil von Frauen (25%), ALT Finnland, Bus Éireann, Keolis Sverige). Im Durchschnitt ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten in dem 5-Jahres-Zeitraum bei den antwortenden Unternehmen um etwa 1% auf insgesamt 18,47% gestiegen.

Anteil weiblicher und männlicher Beschäftigter in 2015 in den 20, an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen (in%)



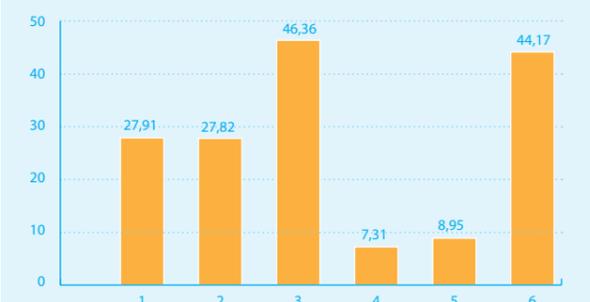
Für den Anstieg des Frauenanteils wurden folgende Gründe genannt: Die BVG hat ein Ziel für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern aufgestellt, einschließlich eines Bonus für die Zielerreichung für Führungspositionen. Eine klare, transparente und allgemein bekannte Gleichstellungspolitik half Tfl, die Zahl der weiblichen Beschäftigten zu erhöhen. Bei der STIB-MIVB zeigen frauenfreundliche Employer-Branding-Maßnahmen, wie etwa Referenzen von Kollegen in Print- und Onlinemedien sowie speziell an Frauen gerichtete Anzeigen, allmählich Wirkung. An den „Zukunftstagen“ bei üstra haben Mädchen die Möglichkeit zu erfahren, was eine Tätigkeit als Busfahrerin bedeutet.

Die teilnehmenden Unternehmen nannten jedoch auch Gründe, die sich nachteilig auf die Beschäftigung von Frauen ausgewirkt haben. In einem Land wurden Frauen in einer politischen Entscheidung nicht als Zielgruppe für den Erwerb des durch das Arbeitsamt finanzierten Busführerscheins berücksichtigt. In einem anderen Land waren hauptsächlich in der Verwaltung beschäftigte Frauen aufgrund eines Kostendeckungsprogramms von Entlassungen betroffen. Das Erfordernis, für die Bewerbung um eine Stelle als Oberleitungsbusfahrerin einen Führerschein der

Klasse D vorweisen zu müssen, stellt ein Hindernis dar. Mehrfach wurde erwähnt, dass es nach wie vor relativ wenige Bewerbungen von Frauen gebe.

Schlüsselt man die Zahlen nach Berufsgruppen auf, ist zu erkennen, dass der Großteil der Frauen in der Verwaltung und Kundenbetreuung tätig ist, bei einer deutlichen Unterrepräsentation in den Bereichen Fahrzeugführer und Wartung. Relativ gut repräsentiert sind Frauen in den Vorständen und unter Führungskräften mit HR-Kompetenz. Seit der Veröffentlichung der Ergebnisse der Studie von 2011/2012 haben sich die Personalstrukturen nur wenig verändert. Obwohl sich die Unternehmensstichprobe von derjenigen der früheren WISE-Studie unterscheidet, zeigen die Zahlen für 2010 hinsichtlich des Anteils der weiblichen Beschäftigten in den Unternehmen dasselbe Ergebnis. Daher können wir annehmen, dass die Zahlen realistisch sind.

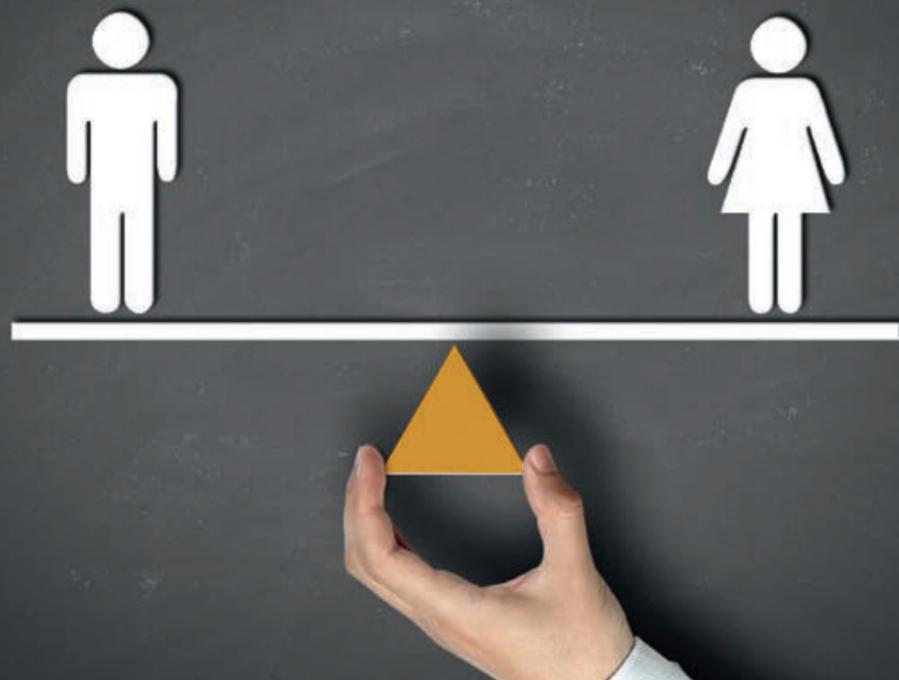
Frauenanteil nach Tätigkeiten (in %)



In der Tabelle ist nur der Anteil von Frauen in Unternehmen dargestellt, die auf die Umfrage geantwortet haben.

- 1= % Frauen in Vorständen
- 2= % Frauen in Führungspositionen mit HR-Kompetenz
- 3= % Frauen in der Verwaltung
- 4= % Frauen im Bereich Wartung
- 5= % Fahrzeugführerinnen
- 6= % Frauen im Kundendienst

Die Umfrage umfasste auch die in dem beschreibenden Teil der Kapitel über Gleichstellungspolitik und bewährte Praxisbeispiele erörterten qualitativen Themen.



## 5 Europäischer Rechtsrahmen

In der Europäischen Union sind die Chancengleichheit für Männer und Frauen und die Gleichbehandlung gesetzlich verankert, wobei sich der Grundsatz auch auf die Arbeitswelt erstreckt. Die Diskriminierung am Arbeitsplatz und in anderen Lebensbereichen aufgrund des Geschlechts ist kraft Gesetzes seit langem verboten.

Der Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der europäischen Union (AEUV)<sup>5</sup> schafft die Grundlage für Gleichstellung. Nach Maßgabe des Artikels 23 ist die Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, Arbeit und des Entgelts, sicherzustellen. Um Familien- und Berufsleben in Einklang zu bringen, hat nach Artikel 33 jeder Anspruch auf Schutz vor Entlassung aus Gründen in Verbindung mit einer Mutterschaft sowie Anspruch auf bezahlten Mutterschutz- und Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes.

Die Richtlinie 2006/54 vom 5. Juli 2006 enthält eine Neufassung „zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen“. Der Text betrifft insbesondere die Gleichstellung in Bezug auf den Zugang zu Beschäftigung, einschließlich der Förderung, sowie die Arbeitsbedingungen, einschließlich des Entgelts und der betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit.<sup>6</sup>

Die Nichtdiskriminierungsgesetze werden von einigen Unternehmen heute in einer Weise verstanden, die jede

besondere Maßnahme zugunsten von Frauen ausschließt, selbst wenn der Anteil der Frauen in der Belegschaft eines Unternehmens gering ist.

*Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sind ausdrücklich erlaubt und werden unterstützt.*

Jedoch im Erwägungsgrund 22 der Richtlinie heißt es ausdrücklich, dass „der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben nicht daran hindert, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung oder zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen. In Anbetracht der gegenwärtigen Lage und in Kenntnis der Erklärung Nr. 28 zum Vertrag von Amsterdam sollten die Mitgliedstaaten in erster Linie darauf hinwirken, die Lage der Frauen im Arbeitsleben zu verbessern“. Folglich sind Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen in Bereichen, in

denen sie unterrepräsentiert sind, ausdrücklich erlaubt und werden unterstützt.

Weitere in den nationalen Gesetzgebungen verankerte Themen zur Gleichstellung umfassen Bestimmungen über die soziale Sicherheit<sup>7</sup>, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerinnen<sup>8</sup>, die Gleichbehandlung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen<sup>9</sup>, den Elternurlaub<sup>10</sup> und die selbständige Erwerbstätigkeit<sup>11</sup>. Diese Richtlinien und anderen Empfehlungen, Berichte, Notifikationen und Ratsentscheidungen können auf der Webseite der Europäischen Kommission eingesehen werden.<sup>12</sup>

Die EU-Kommissarin für Justiz, Verbraucherschutz und Gleichstellung hat fünf Schwerpunktbereiche zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung festgelegt:<sup>13</sup>

1. Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für beide Geschlechter;
2. Verringerung des geschlechtsspezifischen Einkommens- und Rentengefälles und dadurch Bekämpfung der Armut unter Frauen;
3. Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Entscheidungsprozessen;
4. Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt sowie Schutz und Unterstützung von Opfern; und
5. weltweite Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Frauenrechte.

Die effiziente Anwendung des EU-Rechts zur Lohngleichheit auf nationaler Ebene ist nach wie vor eine der größten Herausforderungen und entscheidend für die Beseitigung

*Die effiziente Anwendung des EU-Rechts zur Lohngleichheit auf nationaler Ebene ist nach wie vor eine der größten Herausforderungen*

der Entgeltdiskriminierung und des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Die Kommission überwacht ständig die korrekte Anwendung und Durchsetzung des bestehenden EU-Rechts zur Lohngleichheit in den Mitgliedstaaten<sup>14</sup> und unterstützt die Mitgliedstaaten und andere Interessenvertreter bei der ordnungsgemäßen Umsetzung der bestehenden Vorschriften.

Die Kommission ist bestrebt, die Probleme hinsichtlich der Work-Life-Balance zu lösen, mit denen berufstätige Eltern und Betreuungspersonen konfrontiert sind. Ziel ist es, die niedrige Erwerbsbeteiligung von Frauen zu überwinden. Mithilfe der Initiative sollen die Gleichstellung von Männern und Frauen in Bezug auf die Arbeitsmarktchancen und die gleichberechtigte Gewährung berufsbedingter Rechte gefördert werden. Die Kommission hat das Ziel, die gegenwärtigen rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen der EU zu modernisieren und durch bessere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben an den heutigen Arbeitsmarkt anzupassen, um so einen Anreiz für die gleichberechtigte Anwendung der Vorschriften für Männer und Frauen zu bieten.

<sup>5</sup> Treaty on the Functioning of the European Union, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN>

<sup>6</sup> Vgl. Artikel 1 „Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen“

<sup>7</sup> **Richtlinie 79/7 vom 19. Dezember 1978** zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit

<sup>8</sup> **Richtlinie 92/85 vom 19. Oktober 1992** über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz

<sup>9</sup> **Richtlinie 2004/113 vom 13. Dezember 2004** zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

<sup>10</sup> **Richtlinie 2010/18 vom 8. März 2010** zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie vom 3. Juni 1996

<sup>11</sup> **Richtlinie 2010/41 vom 7. Juli 2010** zur Durchführung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie des Rates vom 11. Dezember 1986

<sup>12</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/law/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/law/index_en.htm)

<sup>13</sup> <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>

<sup>14</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm)



## 6 Strategie zur Umsetzung der Gleichstellungspolitik

Die Ergebnisse der WISE-Studie zeigen, dass es mehrere gute Gründe für die Umsetzung von Gleichstellungspolitiken in Unternehmen gibt. Auf welche Weise kann dies geschehen? Eine Strategie zur Umsetzung der Diversitätspolitik kann als ein Veränderungsprozess gesehen werden und sollte auf diese Weise gesteuert werden. Nach Eurofound sind folgende Punkte zu berücksichtigen<sup>15</sup>:

1. Definition eines klaren Grundes für den Handlungsbedarf
2. Gewinnung der aktiven Unterstützung der obersten Führungsebene
3. Einbeziehung der Führungskräfte aller Ebenen
4. Schaffung der Infrastruktur zur Unterstützung der Umsetzung
5. Kommunizieren der Diversitäts- und Einbeziehungsprinzipien an Mitarbeiter, Kunden und andere Beteiligte

Diese Kriterien müssen durch gezielte Schritte untermauert werden. Nachdem die Notwendigkeit für eine Veränderung und ein konkreter Handlungsfall festgestellt worden sind, müssen klare Ziele und ein Zeitrahmen festgelegt werden. Nur wenn quantitative und qualitative Ziele formuliert worden sind, ist der Erfolg messbar. Als Basis für die Strategie dient der Status Quo des Frauenanteils in allen Berufen, Hierarchien, in der Ausbildung usw., der anhand geeigneter Instrumente zu analysieren ist.

Im Hinblick auf die Strukturierung eines Veränderungsprozesses in Unternehmen wurden unterschiedliche Modelle entwickelt. Das 5-Phasen-Modell nach Krüger<sup>16</sup> kann bei der Umsetzung von Gleichstellungspolitiken hilfreich sein.

Nach Krüger umfasst ein Wandlungsprozess fünf Phasen. Für die Durchführung erfolgreicher Maßnahmen wird ein ganzheitlicher Ansatz empfohlen.

### Phase 1: Initialisierung

Aufgrund bestimmter Indikatoren wird die Notwendigkeit für eine Veränderung festgestellt. Um die Situation einschätzbar und planbar zu machen, werden interne und externe System- und Situationsanalysen bezüglich des konkreten Falls durchgeführt. Die Wandlungsträger und betroffenen Personen werden festgestellt und aktiviert, z.B. Führungskräfte und Arbeitnehmervertreter.

### Phase 2: Konzipierung

Bei der Konzeption des Wandlungsprozesses müssen Ziele formuliert und die entsprechenden Maßnahmen ermittelt und festgelegt werden.

### Phase 3: Mobilisierung

Die geplante Veränderung wird den Betroffenen kommuniziert. Die Kommunikation ist besonders wichtig, um die Akzeptanz aller Beteiligten zu gewinnen und sie durch geeignete Maßnahmen auf die veränderten Bedingungen vorzubereiten. In dieser Phase wird die Umsetzung vorbereitet.

### Phase 4: Umsetzung

Die geplanten Veränderungen werden durchgeführt, und es werden mögliche Folgeprojekte initiiert. Anschließend wird jedes Projekt überprüft, ausgewertet und, falls nötig, korrigiert.

### Phase 5: Verstetigung

In der letzten Phase werden die Ergebnisse des Wandlungsprozesses verankert und gefestigt, um sicherzustellen, dass

die Organisation den neuen Ansatz verinnerlicht hat. Im Zuge der Verfestigung sollte zudem die Bereitschaft für künftige Veränderungen sichergestellt werden.

## Wandlungsprozess und Wandlungsmanagement



Abb. 2: Fünf Phasen des Change-Managements. Quelle: Krüger, W. (2006): Excellence in Change. Wege zur strategischen Erneuerung. 3. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden, S. 67

<https://organisationsberatung.net/change-management-modelle-im-vergleich/>

Krügers 5-stufiges Modell unterstützt die Umsetzungsmaßnahmen durch einen strukturellen Hintergrund. Der Top-Down-Ansatz garantiert das Engagement der oberen Führungsebene. Ein Wandlungsprozess kann jedoch nur erfolgreich sein, wenn alle Beteiligten die Maßnahmen unterstützen. Die Akzeptanz und der Erfolg des Prozesses hängen von der Einbeziehung der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter ab. Der im Vertrag über die Arbeits-

weise der Europäischen Union verankerte Sozialdialog sollte als die vorteilhafteste Methode angewandt werden. Tarifverträge gewährleisten, dass die Interessen aller beteiligten Parteien berücksichtigt werden. Die europäischen Sozialpartner im öffentlichen Personennahverkehr, die UITP und die ETF, unterstützen ihre Mitglieder durch die Entwicklung von Themen, die von gemeinsamem Interesse sind.

<sup>15</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/companies-and-workers-benefit-from-diversity-policies>

<sup>16</sup> Quelle: Krüger, Wilfried (2009): Excellence in Change. Wege zur strategischen Erneuerung. 4. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden, S.68 ff



## 7 Darstellungen der Gleichstellungspolitik in Unternehmen

Einige ÖPNV-Unternehmen und assoziierte Gewerkschaften gewährten uns Einblick in ihre Politik zur Verbesserung der Situation von Frauen und Verwirklichung der Geschlechterparität sowie in ihre Anwendung bewährter Praktiken.

Die Interviews wurden im Sommer 2016 geführt, sie betrafen die Unternehmenspolitik, Ziele und Maßnahmen. Die aus den Interviews resultierenden Ergebnisse zeigen unterschiedliche Situationen, Ansätze und Entwicklungsstufen der Gleichstellungspolitik. Da es keine Unternehmen gibt, in denen das Verhältnis zwischen den Geschlechtern tatsächlich ausgewogen ist, sind die genannten Maßnahmen allgemein relevant. Die Voraussetzungen für die Beschäftigung unterscheiden sich in den einzelnen Ländern, was sich in den unterschiedlichen Ansätzen und angeführten Argumenten widerspiegelt. Es sei jedoch erneut darauf verwiesen, dass der europäische Rechtsrahmen Maßnahmen zur Verbesserung der Bedingungen des in den Unternehmen unterrepräsentierten Geschlechts erlaubt.

### BVG

Berliner Verkehrsbetriebe (BVG), Deutschland

#### Rechtlicher Rahmen

Die BVG ist eine Anstalt öffentlichen Rechts. Für sie gilt das **Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG)** von 1991. Dieses verlangt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Unternehmen aktiv gefördert wird, um den Frauenanteil in den Unternehmen zu erhöhen. Das Gesetz fordert Instrumente wie das Aufstellen eines Frauenförderplans und das Einsetzen von Frauenvertreterinnen.<sup>17</sup>

#### Unternehmenspolitik

Gleichstellung bedeutet für die BVG die Realisierung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern. Die BVG hat 2003 ihren ersten **Frauenförderplan** „Frauenpower erwünscht!“ aufgestellt, der jeweils 6 Jahre gültig ist. Der neue Frauenförderplan von 2016 strebt eine gleiche Verteilung aller Positionen zwischen den Geschlechtern an. In jeder Dienststelle wurde eine Frauenvertretung eingerichtet, die in eine Gesamtfrauenvertretung für das Unterneh-

men bilden. 2010 wurde bei der BVG der Beschluss gefasst, den Anteil der Frauen bei den Beschäftigten zu erhöhen. Das Thema wird im Unternehmen sehr ernst genommen und von der Unternehmensleitung gefördert. Die BVG verfolgt mit ihrer Gleichstellungspolitik eine ganze Reihe Ziele und setzte vielfältige Instrumente ein. „BVGerinnen gezielt fördern, mehr Frauen für die BVG gewinnen, gleiche Chancen für Frauen und Männer im Unternehmen sicherstellen“<sup>18</sup> Den Frauenanteil im Betrieb zu erhöhen ist auch Teil der **Zielvereinbarung** der Führungskräfte. 2012 wurde eine **Frauenquote** eingeführt, die einen Zielwert für jede Abteilung festlegt. Bis 2022 soll der Frauenanteil auf mindestens 27 Prozent steigen. Es ist kein spezielles Budget vorgesehen, alle Maßnahmen werden von der Unternehmensleitung bewilligt. Alle Maßnahmen werden mit der Personalvertretung im Rahmen der Mitbestimmung geplant und umgesetzt. Die Politik schließt auch eine Verbesserung der Information und Kommunikation über Gleichstellung ein.

#### Bestandsaufnahme

2015 hatte die BVG 11.699 Beschäftigte, davon waren 2.242 Frauen (19,16%). Der Personalbestand wird geschlechterspezifisch analysiert, nach Berufsgruppen und Organisationseinheiten. In Mitarbeitergesprächen können die Beschäftigten ihre Interessen und Bedürfnisse mitteilen. Das Unternehmen nutzt verschiedene Kommunikationswege, um die Meinungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfahren (Umfragen, Feedback, soziale Medien, Beschwerdemanagement).

#### Personalgewinnung und -entwicklung

Alle Stellen werden unternehmensweit ausgeschrieben. Dazu werden verschiedene Portale zur Rekrutierung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt. Frauen werden in der Bildersprache von Anzeigen gleichgewichtet angesprochen, da der öffentliche Nahverkehr traditionell von Frauen nicht stark nachgefragt wurde. Die Sprache richtet sich an gendergerechten Formulierungen aus. In dem Auswahlverfahren der Bewerberinnen wird auf einen gleichen Anteil von Männern und Frauen geachtet. Die Frauenvertreterin und die Interessenvertretungen werden in diesen Prozess einbezogen. Es wird eine Bewerbungsstatistik geführt um den Frauenförderplan fortzuschreiben. Im IT- und gewerblich technischen Bereich werden Maßnahmen eingesetzt wie der „Girls' Day“, Bereitstellung von Praktikplätzen, Teilnahme an Berufsbildungsmessen, Ausbildung in Teilzeit, Duales Studium und die Gestaltung eines technischen Jahres für junge Frauen und Wiedereinsteigerinnen.

Mit den Imagekampagnen der BVG hat sich die Wahrnehmung des Unternehmens in der Öffentlichkeit geändert. In ansprechenden und witzigen Botschaften bekommt das Unternehmen ein persönliches und modernes Gesicht. Die Gestaltung der Kampagnen mit weiblichen Beschäftigten richtet sich speziell an Frauen. Die Bewerbungen von Frauen sind seit der Einführung dieser Maßnahmen bereits um 50% gestiegen. Trotzdem werden aber in Zukunft noch mehr Bewerberinnen nötig sein, da in den kommenden 10 Jahren mehr Personal eingestellt wird. Im Vergleich zu 2010 hat das Unternehmen mehr Personal eingestellt, da die Bevölkerung in Berlin zunimmt und der ÖPNV wächst.

Allen Beschäftigten werden die gleichen Zugangschancen zu Tätigkeiten, Berufsgruppen und Fortbildungsmaßnahmen gewährt. Für die weiblichen Beschäftigten werden spezielle Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Die Themen sind

Management von Beruf und Alltag und professionelle Kommunikation und Gesprächsführung, „Powern statt piepsen“, „JUMP“ (Junior Management Programm), „Karriereanker“, „Prinzessin war früher“ um nur einige zu nennen. Die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten während der Elternzeit ist möglich, eventuell entstehende Betreuungskosten werden vom Unternehmen übernommen. Neu eingeführt wurde 2016 ein Mentoring-Programm, das Frauen bei der Entscheidung für eine Position als Führungskraft unterstützt. Für eine Zeit begleitet sie ihre Mentorin in einem Job Shadowing. An den Schulungsprogrammen die für alle offen sind nehmen 25% Frauen und 75% Männer teil, das ist etwas mehr als der Frauenanteil der Belegschaft. „Frauen mit Drive“ ist ein Programm in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit zur Umschulung als Fachkraft im Fahrdienst. Das Programm wurde von der Vorsitzenden des Vorstands Evelyn Nikutta initiiert. Mit der Unterstützung aus öffentlichen Mitteln werden potentielle arbeitssuchende Kandidatinnen der BVG genannt und durchlaufen ein viermonatiges Qualifikationstraining.

Es gibt eine jährliche Frauenvollversammlung nach dem LGG und eine Gleichstellungskonferenz. Diese wird inhaltlich abwechselnd aus den Unternehmensbereichen vorbereitet.

#### Arbeitsbedingungen

Die BVG will mit dem Frauenförderplan die Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse insbesondere der weiblichen Beschäftigten anpassen, z.B. durch Sozialräume oder Anschaffung von arbeitserleichternde Maßnahmen (leichtere technische Hilfsmittel wie Maschinen, Geräte und Werkzeuge).

Gesundheitsmanagement, Arbeits- und Gesundheitschutz, physiotherapeutische Maßnahmen, Angebote innerhalb der Arbeitszeit werden gut angenommen. Wichtig ist ebenso der Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden im Rahmen der betrieblichen Machbarkeit eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht, Teilzeitarbeit und ortsunabhängige Arbeitsmodelle.

Das Interview wurde mit Diana Kelm und Bettina Jankovsky, BVG, geführt.

<sup>17</sup> Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in der Fassung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), zuletzt geändert durch Artikel 6 Berliner E-Government-Gesetz vom 30. Mai 2016 (GVBl. S. 282) §4 (2): „Im Frauenförderplan ist mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 innerhalb der jeweiligen Einrichtung oder Dienststelle gefördert werden kann.“

<sup>18</sup> Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) (2016): Frauenpower erwünscht! Frauenförderplan 2016-2022. S. 5.



## Dublin Bus, Irland

### Rechtsrahmen

In Irland trat 1998 das „Gesetz zur Gleichstellung am Arbeitsplatz“ in Kraft, das 9 Gründe für Diskriminierung vorsieht, wovon einer das Geschlecht ist. Dadurch wurde die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern stärker in den Mittelpunkt gerückt. Bis 1973 mussten im öffentlichen Sektor beschäftigte Frauen im Falle der Eheschließung aufgrund der „Eheschranke“ aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Mit dem Beitritt zur EU und der Durchführung mehrerer EU-Richtlinien hat sich die Situation geändert.

### Unternehmenspolitik

Die Gleichstellungspolitik ist Teil der Gleichstellungs-, Diversitäts- und Nichtdiskriminierungsstrategie bei Dublin Bus. Sie erstreckt sich auf alle Mitarbeiter, Kunden und die breitere Gesellschaft. Die **Gleichstellungsbeauftragte** entwickelt in Absprache mit der Geschäftsleitung jedes Unternehmensbereichs einen jährlichen Aktionsplan. Gemeinsam wird entschieden, worauf im folgenden Jahr der Schwerpunkt gelegt wird. Jeder Bereich ist für die Umsetzung der eigenen Maßnahmen verantwortlich. Dublin Bus hat eine **Geschlechter-Steuerungsgruppe** gebildet, deren Aufgabe es ist, die Zahl der Mitarbeiterinnen, vor allem die der Busfahrerinnen, zu erhöhen und ihre berufliche Entwicklung zu fördern. Die Geschlechter-Steuerungsgruppe ist in Untergruppen eingeteilt, die sich jeweils auf spezielle Gleichstellungsfragen konzentrieren. Die Gleichstellungsstrategien werden von der Geschäftsleitung unterstützt, und die Finanzierung der Gleichstellungsmaßnahmen ist Teil des allgemeinen Budgets für Personalarbeit.

### Bestandsaufnahmen

Von den 3.469 Beschäftigten sind 243 Frauen (7%). 2008 verhängte Dublin Bus aufgrund des Konjunkturerinbruchs einen Einstellungsstopp und eine Reihe von Mitarbeitern, darunter mehrere Frauen, verließen das Unternehmen im Rahmen einer Regelung zum freiwilligen Ausscheiden. 2014 wurde die Rekrutierung wieder aufgenommen. Das geschlechtsspezifische Monitoring fördert das Bewusstsein für die Gesamtzahl der Beschäftigten sowie bestimmte Positionen und Bereiche, wo es Probleme gibt. 4 der 9 Vorstandsmitglieder sind Frauen – eine deutliche Erhöhung während der vergangenen 10 Jahre. Dublin Bus hat keine Geschlechterquote, setzt jedoch eigene Ziele.

Dublin Bus hat knapp 3.500 Beschäftigte, und die **Kommunikation** mit einer größtenteils verstreuten Belegschaft, die in Schichtarbeit tätig ist, ist schwierig. Dieses Problem wird gegenwärtig in Angriff genommen. Zur Verstärkung des Dialogs zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeitern finden Einsatzbesprechungen mit kleinen Mitarbeitergruppen statt. 2015 wurde eine **Umfrage** durchgeführt, die eine Rücklaufquote von 33% erreichte. Die Rücklaufquote von Schichtarbeitnehmern und Mitarbeitern, die nicht im Gebäude tätig sind, war ebenso hoch. Die Umfrage wird alle 2 Jahre durchgeführt. Sie ist nicht geschlechtsspezifisch, aber in den folgenden Umfragen werden auch Fragen zur Gleichstellung und zu anderen Diversitätsthemen gestellt. Dublin Bus ist im Begriff, weitere Kommunikationskanäle zwischen allen Hierarchien einzuführen, darunter auch ein Intranetsystem.

Die **Stärkung des Bewusstseins** für Gleichstellungsfragen ist Teil aller Fortbildungsprogramme in Form eines Gleich-

stellungs- und Diversitätsmoduls. Die Geschäftsleitung wurde im Bereich geschlechtsspezifischer Vorurteile geschult, und in den Bereichen Diversität und Eingliederung sind weitere Schulungen geplant.

**Belästigung** stellt kein größeres Problem dar, findet jedoch statt. Die Vorfälle werden untersucht, doch die Zahl der gemeldeten Fälle ist ziemlich niedrig. Die Maßnahmen in Bezug auf Würde und Respekt umfassen Mobbing und Belästigung; Vorfälle werden dem örtlichen Management gemeldet. Förmliche Beschwerden werden der Gleichstellungsbeauftragten gemeldet; 2015 gab es weniger als 10 Vorfälle. Die meisten Vorfälle werden von den örtlichen Führungskräften informell geregelt. Die Würde- und Respektpolitik ist im Unternehmen allgemein bekannt, da sie laufend kommuniziert wird.

### Personalgewinnung und -entwicklung

Das öffentliche Image des Sektors kann ein Problem darstellen, da der Sektor als männerdominiert angesehen wird. Dies spiegelt sich auch in der Zahl der weiblichen Beschäftigten wider: 221 von 3.372 (6,55%). 2016 wurden im Rahmen der allgemeinen **Rekrutierungskampagne** „Tage der offenen Tür“ veranstaltet, die sich nur an Frauen als Fahrzeugführerinnen richteten. Die Stellen sind für Männer und Frauen ausgeschrieben, doch seit der Durchführung der Tage der offenen Tür hat sich die Zahl der Bewerberinnen erhöht. Die Tage der offenen Tür sind sehr erfolgreich, das Feedback der teilnehmenden Frauen ist ebenfalls positiv. Wegen der großen Nachfrage wurden zwei zusätzliche Tage der offenen Tür durchgeführt. An diesen Ereignissen nehmen auch Familienangehörige von Mitarbeitern teil. Die Beschäftigung von Frauen wird von der Belegschaft sehr unterstützt. Die Geschäftsleitung ist sich der Vorteile bewusst, die eine größere Zahl von Frauen, vor allem bei den Busfahrern, mit sich bringt. Innerhalb der Führungsebene ist man der Ansicht, dass Frauen die sichereren Busfahrer sind und weniger Beschwerden verursachen.

Eine **berufliche Entwicklung** innerhalb des Unternehmens ist möglich. Zu den Entwicklungsmöglichkeiten für Busfahrer zählen Inspektor (Überwachungsfunktion), Fernbusfah-

rer, Teilzeitausbilder, Fahrscheinkontrolle sowie Führungspositionen. Der Leiter der Personalabteilung beispielsweise begann seine Karriere als Busfahrer. Eine geschlechtsspezifische Förderung findet nicht statt. Die Stellen sind für alle Beschäftigten zugänglich, sofern sie die Mindestkriterien der Tätigkeit erfüllen.

Die **Ausbildungsmöglichkeiten** umfassen ein Bildungsförderungsprogramm. Mitarbeiter, die eine tertiäre Bildung aufnehmen wollen, erhalten finanzielle Unterstützung. Diese ist für Männer und Frauen zugänglich, einige Lehrgänge werden voll finanziert. Mitarbeiter in Verwaltungspositionen nutzen diese Angebote häufiger als Busfahrer. Jährlich wird allen Mitarbeitern eine laufende Schulung und Entwicklung angeboten. Diese umfassen Fahrfertigkeitskurse für Busfahrer, technische Schulung für technische Mitarbeiter und IT-Schulung für Verwaltungsmitarbeiter.

### Arbeitsbedingungen

Die Änderungen hinsichtlich der Voraussetzungen für den Erwerb des **Führerscheins** ermöglichten es, mehr Busfahrerinnen einzustellen. Heute ist eine Bewerbung mit einem Führerschein der Klasse B (Pkw) möglich; die Ausbildung für die Klasse D (Bus) und zum Busfahrer erfolgt von Unternehmensseite. Dies führte dazu, dass sich mehr Frauen um eine Stelle als Busfahrerin bewerben.

Die Bereitstellung von **sanitären Einrichtungen** ist ein Dauerthema. Es gibt Vereinbarungen mit Einkaufszentren, Hotels, Cafés usw., die entlang der Buslinie und an der Endhaltestelle gelegen sind. Dieses Thema betrifft beide Geschlechter, mehr jedoch Frauen, vor allem wenn die Endhaltestelle mitten in einem Wohngebiet gelegen ist.

Je nach betrieblicher Notwendigkeit wird Unterstützung in Bezug auf die **Arbeitszeit** und die Work-Life-Balance geleistet. Arbeitsteilung ist möglich: 2 Busfahrer können sich eine Stelle teilen. Sie arbeiten Halbzeit, 5 Tage/2 Wochen, statt 10 Tage/2 Wochen. Männer nutzen dieses Angebot häufiger als Frauen; Teilzeitarbeit ist nicht möglich.

Das Interview wurde mit **Vivienne Kavanagh**, Gleichstellungsbeauftragte bei Dublin Bus, geführt.



## Wiener Stadtwerke, Wiener Linien, Österreich

### Rechtlicher Rahmen

Die Wiener Stadtwerke Holding AG ist zu 100% Eigentum der Stadt Wien. Der Konzern ist mit seinen rund 16.100 MitarbeiterInnen in den Bereichen Energie, Mobilität, Garagierung sowie Bestattung und Friedhöfe tätig. Die Wiener Stadtwerke Holding AG agiert als strategische und organisatorische Dachgesellschaft des Konzerns. Die europäische Richtlinie zur Gleichbehandlung wurde in ein Gleichbehandlungsgesetz in Österreich transponiert. 1996 wurde außerdem das Wiener Gleichbehandlungsgesetz beschlossen das vorschreibt. Eine verbindliche Frauenquote für die Wiener Stadtwerke gibt es nicht.

### Unternehmenspolitik

Die Wiener Stadtwerke sehen die **Vielfalt** von Lebens- und Berufserfahrung, von Sichtweisen und Werten als Bereicherung, denn sie steigert die Kompetenzen beispielsweise im Umgang mit den Kundinnen und Kunden. Toleranz und Chancengleichheit sind für das Unternehmen grundlegende ethische Werte. Aktiv setzt sich das Unternehmen für die Integration und Gleichstellung von Frauen und Männern ein und geht gegen jegliche Diskriminierung vor.

Ein neues **Frauenförderprogramm** wird in 2016 aufgestellt, das die Vorstandsdirektorin Dr. Gabriele Domschitz (Geschäftsbereich Mobilität, Recht und Beschaffung) initiiert hat. Das Frauenförderprogramm gilt in allen Unternehmen der Wiener Stadtwerke. Die Schwerpunkte des Programms sind 1) Nachwuchsförderung, 2) spezifische Maßnahmen für alle Frauen wie Netzwerktreffen, Frauenfest, Info-Brief zur Frauenförderung und 3) Maßnahmen für weibliche Führungskräfte wie cross-mentoring über die Konzernbereiche hinweg und zwei Netzwerktreffen pro Jahr (Infrabrunch).

Entsprechend dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz wurde eine Gleichstellungsbeauftragte berufen. Sie hat das Recht, bei Hearings für Magistratsbedienstete teilzunehmen. Trainings zum Thema Geschlechterstereotype und Geschlechtergleichheit gibt es noch nicht.

Die **Gewerkschaft** nimmt in Person der Betriebsratsmitglieder an der Gestaltung der Unternehmenspolitik teil. Die Betriebsräte sind eine starke Kraft in den Wiener Stadtwerken.

### Bestandsaufnahme

9088 **MitarbeiterInnen** sind im Verkehrsbereich der Wiener Stadtwerke tätig, bei den Wiener Linien arbeiten 8847 Personen. Von 4554 Fahrern sind 598 Frauen. Von 2010 bis 2015 ist der Frauenanteil bei den Wiener Linien nahezu gleich geblieben. Obwohl eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Bereich des öffentlichen Nahverkehrs angeboten werden, blieb die Zahl der Bewerbungen eher gering.

In 2012 gab es eine Systemumstellung zur Erfassung der **Personalstatistik**. Es wird unterschieden in manuelle Arbeit und Bürotätigkeiten. Auf der Führungsebene wird die Frauenquote gemonitort. Die Einführung einer Frauenquote bei der Nachbesetzung von Führungspositionen wird diskutiert.

Jährliche **Mitarbeitergespräche** erheben die Bedürfnisse und das Feedback der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### Personalentwicklung

Die Arbeit der strategischen Personalentwicklung richtet sich entlang der vier beruflichen Lebensphasen (Ausbildung, Berufseinstieg, Karriere, Berufsaustritt) der MitarbeiterInnen aus.

Die Texte für **Stellenausschreibungen** sind neutral formuliert und richten sich nicht speziell an Frauen. Im Text werden Frauen jedoch explizit dazu aufgefordert, sich zu bewerben.

Die Wiener Stadtwerke organisieren für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei **Einstieg, Umstieg oder auch Wiedereinstieg** im Konzern verschiedene **Aktivitäten**: Willkommenstag, PatInnen-Programm, Hop-on Hop-off Tour. Durch sie lernen die MitarbeiterInnen den Konzern besser kennen und können ihr persönliches Netzwerk aufbauen oder erweitern. Die Aktivitäten unterstützen die Integration in den Konzern und vermitteln Kenntnisse und Wertschätzung gegenüber den Individuen. Dieses Angebot steht auch für WiedereinsteigerInnen nach der Karenz zur Verfügung.

Als Beitrag zur Gleichbehandlung legen die Wiener Stadtwerke besonderen Wert auf die Förderung weiblicher Lehrlinge im handwerklichen und technischen Bereich. Sie beteiligen sich jedes Jahr am **Wiener Töchtertag**, um junge Frauen und Mädchen für die traditionell von Männern dominierten Berufe zu interessieren. Die Bemühungen zeigen erste Wirkung. Der Töchtertag hatte bereits eine gute Resonanz. Auch mit wenig Kosten kann eine gute Öffentlichkeitswirksamkeit erreicht werden.

Für die Bereiche, in denen wenige Frauen tätig sind, gibt es auch wenig weibliche Studierende, beispielsweise in den Bereichen IT, Stadtplanung und Ingenieurstätigkeiten. Die Rekrutierung aus einem kleinen Pool von Personen ist schwierig. Ein bereits abgeschlossenes Projekt für DissertantInnen, das **Urbem college**, konnte durch die Formulierung der Ausschreibungskriterien bereits einen hohen Frauenanteil erzielen. Eine neugestartete Kooperation mit der TU Wien soll durch einen Netzworkeabend interessierten Frauen erste Informationen zu Jobmöglichkeiten bei den Wiener Stadtwerken vermitteln.

Die strategische Personalentwicklung der Wiener Stadtwerke beschäftigt sich mit allen Maßnahmen der Bildung, der Förderung und der Organisationsentwicklung, die vom Konzern bzw. den Unternehmen und deren Mitwirkenden zielorientiert geplant, realisiert und evaluiert werden. Es gibt zwei Seminare nur für Frauen: „aktives Kooperationsmanagement“ und „Verantwortung zeigen, Grenzen wahrnehmen“.

Bei der **Neubesetzung von höheren Positionen** werden

Frauen ermuntert sich zu bewerben. Frauen, die nach Meinung der Personalverantwortlichen für eine höhere Position in Frage kommen, werden gezielt angesprochen.

Auf der **Führungsebene** gibt es zweimal jährlich einen Infrabrunch für Frauen. Bei einem gemeinsamen Frühstück kann mit einem prominenten weiblichen Gast aus Wirtschaft, Politik oder Wissenschaft über ihren Werdegang diskutiert und das eigene Netzwerk ausgebaut werden.

Ein regelmäßiges Netzwerktreffen organisieren die Wiener Linien mit unterschiedlichen Aktivitäten. Diese können Inhouse-Informationsveranstaltungen sein, ein Hafenbesuch, Sportveranstaltungen etc. Rund 100 Einladungen werden an die Mitarbeiterinnen geschickt.

Die Wiener Stadtwerke empfinden **ältere MitarbeiterInnen** aufgrund ihrer Erfahrung als Bereicherung. 2015 wurde das Projekt „Wissensmanagement“ mit dem strategischen Ziel „Das Wissen der MitarbeiterInnen als wertvolle Ressource für die Wiener Stadtwerke zu sichern und zu vernetzen“ gestartet.

### Gute Arbeitsbedingungen

Kennzeichnend für Beschäftigte bei den Wiener Stadtwerken ist ein starkes **Zusammengehörigkeitsgefühl**.

**Arbeits- und Gesundheitsschutz** für die MitarbeiterInnen wird mit umfangreichen Maßnahmen verfolgt und geht über die gesetzlich vorgeschriebenen Regelungen hinaus. Die Wiener Stadtwerke sehen darin vor allem einen Teil der sozialen Verantwortung. Das Unternehmen ist der Meinung, dass gesunde und gut geschützte MitarbeiterInnen wichtig für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens sind. Spezielle Maßnahmen sind beispielsweise der Einbau von eigenen Fahrerkabinen in den Bussen. Die Belegschaft wird in die Entscheidungsprozesse eingebunden.

Das **Arbeitsklima** verändert sich mit der Anwesenheit von Frauen durch eine veränderte Kommunikation. **Telearbeit** ist in bestimmten Lebensphasen möglich um Beruf und Familie vereinbaren zu können. Ein Pilotprojekt zu **Führen in Teilzeit** wurde gerade aufgesetzt.

Das Interview wurde mit **Barbara Hauenschild, Wiener Stadtwerke, geführt**.



## Transport for London (TfL), Vereinigtes Königreich

### Rechtsrahmen

Der Equality Act 2010 ist die gegenwärtige gesetzliche Grundlage gegen Diskriminierung in England, Schottland und Wales. Das Gesetz enthält Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Alter, Behinderung, Geschlechtsumwandlung, Ehe- oder Lebenspartnerstatus, Schwangerschaft, Mutterschaft, Rasse, Religion oder Glauben, Geschlecht und sexueller Orientierung vor. Öffentliche Behörden wie Transport for London (TfL) sind zur Gleichbehandlung verpflichtet, um gegen Diskriminierung, Viktimisierung und Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen und die Chancengleichheit zu fördern.

### Unternehmenspolitik

Als Teil des Organisationsverbands der vom Oberbürgermeister von London, Sadiq Khan, verwalteten Greater London Authority, ist TfL die integrierte Verkehrsbehörde, die für die Umsetzung der Strategie des Oberbürgermeisters und die Erbringung der Beförderungsleistungen verantwortlich ist. Zu den operativen Verantwortlichkeiten gehören die London Underground, London Buses, die Hoch- und Untergrundbahn Docklands Light Railway, die London Overground, die Vorortbahn TfL Rail, London Trams, London River Services, London Dial-a-Ride (ein Rufbussystem für Menschen mit Behinderungen), der Busbahnhof Victoria Coach Station, das Fahrradverleihsystem Santander Cycles und die Gondelbahn Emirates Air Line. Auf der Straße reguliert TfL Taxis und die private Fahrzeugvermietung, betreibt das gebührengestützte Verkehrssteuerungssystem, verwaltet das 580km lange Red-Route-Netz, betreibt alle 6.300 Verkehrssampeln der Stadt und gewährleistet die Sicherheit für alle Straßenbenutzer.

2012 hat TfL nach einer umfangreichen Einbeziehung von Interessenvertretern und Mitarbeitern in den Londoner Boroughs und der Greater London Authority (GLA) ein Gleichstellungsprogramm, das Single Equality Scheme (SES), erarbeitet. Das SES legt dar, was TfL als Arbeitgeber tun will, um zu gewährleisten, dass die Belegschaft die Vielfalt Londons auf allen Ebenen der Organisation noch mehr widerspiegelt. TfL hat zudem das Ziel aufgestellt, den Verkehr in London zugänglicher, sicherer und zuverlässiger zu machen. Weitere Einzelheiten finden sich auf der Webseite "Action on Equality"<sup>19</sup> und im "Annual Workforce Monitoring Report"<sup>20</sup>.

TfL unterstützt die Mitarbeiternetzwerkgruppen BAME (Farbige, Asiaten und ethnische Minderheiten), LGBT, Religion und Wohlbefinden, Menschen mit Behinderungen und Frauen. In den vergangenen Jahren hat allein das Frauennetzwerk eine Reihe von Gleichstellungspolitiken und Arbeitsmethoden beeinflusst, indem es mit der Arbeitsgruppe Mutterschaft ein Buddyprogramm entwickelt hat. Sie arbeitet mit Tommy's, einer Wohltätigkeitsorganisation für schwangere Frauen, zusammen und hat Leitfäden für Frauen erarbeitet, die sich einer IVF-Behandlung unterziehen oder in der Menopause sind.

Ein Schwerpunkt in den letzten zwei Jahren war die Kampagne „100 Years of Women in Transport“ (YOWIT), die im November 2014 gestartet wurde. Seitdem arbeitet TfL, unter deren Leitung die Kampagne läuft, mit Network Rail, dem Verkehrsministerium (DfT), Crossrail Ltd, der Women's Engineering Society, dem Women's Transportation Seminar, dem Londoner Verkehrsmuseum sowie einer Reihe von Sponsoren zusammen, um Frauen, die im Sektor tätig sind, aber auch künftige Generationen zu inspirieren, zu motivieren und mit ihnen zu interagieren. Aufgrund eines umfangreichen Aktivitätenprogramms während der letzten zwei Jahre ist das Netzwerk der Kampagne auf mehr als 12.500 Menschen in 270 Organisationen angewachsen.

Das YOWIT-Programm ist von der Interamerikanischen Entwicklungsbank und der Weltbank international anerkannt worden. Im Rahmen der Verkehrswoche wurden Vertreter zur Diskussion des Programms eingeladen, da das Programm in Bezug auf Diversität und Inklusion als maßgebend angesehen wird. Darüber hinaus spielt das Programm in den sozialen Medien eine bedeutende Rolle und hat heute mehr als 9.400 Twitter-Follower. Als eine wirksame Möglichkeit, die Diversität zu erhöhen und mehr Frauen sowie Farbige, Asiaten und ethnische Minderheiten zu motivieren, im Verkehrssektor tätig zu werden, wurde YOWIT in die Qualifikationsstrategie Verkehrsinfrastruktur (Transport Infrastructure Skills Strategy) des Verkehrsministeriums aufgenommen.

### Bestandsaufnahme

Es besteht das klare Ziel, die Diversität innerhalb der TfL zu steigern. Der Bürgermeister ernannte vor kurzem einen neuen TfL-Vorstand, welcher der Vorstand mit der größten

Vielfalt ist, den TfL bislang hatte. Der neue Vorstand setzt sich zu 57 Prozent aus Frauen, zu 29 Prozent aus Farbigen, Asiaten und ethnischen Minderheiten und zu 13 Prozent aus Menschen mit Behinderungen zusammen.

### Personalentwicklung

2015 wurden die **Anwerbungsmaterialien** überarbeitet, um mehr Absolventinnen anzuwerben. Heute sind mehr Frauen in Präsentationen, auf Plakaten und in Broschüren zu sehen. Aufgrund dessen verzeichnet TfL einen Anstieg der Bewerbungen von Absolventinnen zwischen 20 und 40 Prozent. In Bezug auf technische und Ingenieurberufe wurde viel getan, mit dem Schwerpunkt auf jungen Menschen. Das Personalbeschaffungsteam besucht beispielsweise Schulen und Karrieremessen und stellt jungen Frauen das breite Spektrum interessanter Berufe vor.

Überdies hat TfL die Mitgliedschaft bei **Women on Boards** initiiert, ein Sprungbrettprogramm und technische Workshops - Inspire Engineering Workshops - für junge Menschen durchgeführt und für den Bereich Rekrutierung einen Film über unbewusste geschlechtsspezifische Vorurteile produziert.

Im Rahmen von YOWIT wurden über 20 Veranstaltungen in unterschiedlichster Form in Kooperation mit Partnern und Sponsoren organisiert, die sich an ein breit gefächertes Publikum richteten. Dazu zählten Einblicksveranstaltungen, auf denen Frauen inspirierende Reden hielten, Debatten, Workshops, Podiumsdiskussionen und Speedmentoring-Abende, an denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit hatten, mit Führungskräften aus der Branche zu reden, sich Rat zu holen und sich zu vernetzen. Diese Aktivitäten, an denen etwa 2000 Menschen teilnahmen, waren ein Mittel zur Unterstützung der persönlichen und beruflichen Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Feedback war überaus positiv mit Kommentaren wie „Diese Veranstaltung war enorm inspirierend und motiviert mich, mein Potenzial auszuschöpfen“ und „Ich fand es toll, zu erfahren, wie ich meine Fähigkeiten erweitern kann, um eventuell im Vorstand tätig zu werden.“

Die Kampagne umfasste auch zwei informelle Vernetzungsprogramme namens „Coffee Roulette“, das eine branchenweit und das andere für TfL-Mitarbeiter, bei denen sich die Teilnehmer zufällig zu einer Tasse Kaffee zusammenfanden. Mehr als 100 Personen nehmen branchenweit daran teil und mehr als 240 innerbetrieblich, von Berufseinsteigern bis hin zu Direktoren. Diese Programme sind eine effektive Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen, Wissen zu teilen und Schranken innerhalb und zwischen Organisationen abzubauen. Das Feedback war überaus positiv.

Ein Hauptunterscheidungsmerkmal von YOWIT ist die innovative Engagementstrategie, die durch eine Reihe von

Initiativen im Jahr ihrer Einführung zum Ausdruck kommt. Um jungen Menschen die Vorteile eines technischen Berufs vor Augen zu führen, wurde im Rahmen der Kampagne beispielsweise ein Guinness-Weltrekord gebrochen. Rund 900 kamen am nationalen Feiertag „Women in Engineering“ 2015 zusammen und brachen den Rekord im gleichzeitigen „Jumping High Fives“. Von diesem Ereignis wurden zwei Filme produziert, um den Sektor auf eine kreative, humorvolle und ganz andere Weise zu präsentieren. Diese Filme und die zwei, die für den Start produziert wurden, trugen dazu bei, dass die Branche sich ihrer Zielgruppe gegenüber geöffnet hat und Einblicke in die vielfältigen Berufsmöglichkeiten im Verkehrssektor verschafft wurden.

Im Rahmen des YOWIT-Programms wurden 130 Frauen porträtiert; die Interviews mit ihnen wurden online geteilt. Indem Frauen mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlicher Qualifikation in ihrer tatsächlichen Rolle präsentiert wurden, hat die Kampagne dem Sektor ein menschliches Gesicht gegeben und Stereotypen in Frage gestellt.

Die Kampagne richtete sich in großem Umfang auch an Schulen und Jugendliche, um das Thema Geschlechterstereotypisierung und das wachsende Qualifikationsdefizit im Sektor anzugehen. Es wurden mehrere Initiativen gestartet, um junge Menschen für eine berufliche Laufbahn im Verkehrssektor zu begeistern, wie etwa einen Töchterttag („Bring deine Tochter mit zur Arbeit“), ein Kooperationsprogramm zwischen Lehrern und der Branche sowie einen landesweiten Schul-Diskussionswettbewerb. Diese Initiativen wurden durch das YOWIT-Netzwerk ermöglicht, in dem sich mehr als 300 Personen als YOWIT-Champions angemeldet haben. Die Jugendlichen erzählten uns, wie diese Initiativen ihre Augen für neue Möglichkeiten geöffnet haben.

### Festgestellte Veränderungen

Seitdem wir die Anwerbungsmaterialien überarbeitet haben, verzeichnen wir einen erheblichen Anstieg der Bewerbungen von Frauen für unser Graduiertenprogramm.

Aufgrund der von der Frauen-Netzwerkgruppe eingeführten neuen Initiativen und Strategien besteht ein allgemeiner Konsens darüber, dass sich weibliche Beschäftigte in der Branche besser unterstützt fühlen, allerdings wissen wir, dass wir noch viel mehr tun müssen.

Das YOWIT-Programm hat Frauen einbezogen, die bereits im Sektor tätig sind, und wird dies in Zukunft auch weiter tun, indem künftige Generationen mithilfe eines Toolkits für Schulen inspiriert und motiviert werden, über eine berufliche Laufbahn im Verkehrssektor nachzudenken – eine Generation inspirieren.

([www.inspiringgeneration.tumblr.com](http://www.inspiringgeneration.tumblr.com))

Das Interview wurde mit Kate Keane, TfL, geführt.

<sup>19</sup> Transport for London (2016): Action on Equality  
<http://content.tfl.gov.uk/action-on-equality-tfls-commitments-to-2020.pdf>  
Transport for London: TfL's Annual Workforce Monitoring Report 2014/2015.

<sup>20</sup> <http://content.tfl.gov.uk/tfl-2014-15-annual-workforce-monitoring-report.pdf>

# üstra

## Üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG, Deutschland

### Rechtsrahmen

Das ehemals private Unternehmen „Überlandwerke und Straßenbahnen“ wurde 1970 kommunalisiert und ist seitdem in öffentlicher Hand. Es gilt das Gleichstellungsgesetz.

### Unternehmenspolitik

Der Vorstand hat beschlossen, bis zum Jahr 2022 einen **Frauenanteil** von 22% zu erreichen. Aufgrund der Arbeitsmarktsituation ist es unter anderem notwendig, die Zielgruppe der Frauen verstärkt zu erschließen. Es gibt keine direkte Frauenquote in Führungsebenen festgelegt. Jedoch wurde beschlossen, dass bis zum 30.6.2017 ein Anteil von 14,3% Frauen in Führungsebenen vertreten sein soll. Somit wird an der aktuellen Frauenquote festgehalten, da es aufgrund von natürlicher Fluktuation zu keinen Vakanzen kommen wird. Aufgrund dem „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ ist das Unternehmen angehalten mittelfristig den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Daher wird der Zielwert zu gegebener Zeit angepasst werden.

**Gewerkschaften** sind in die Gestaltung der Unternehmenspolitik durch ihre Vertretung auf der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat eingebunden. Es gibt Betriebsvereinbarungen zu verschiedenen Themen in den Arbeitsbedingungen.

### Bestandsaufnahme

Das Personal wird geschlechterspezifisch analysiert. Mit allen Mitarbeitern werden **Personalgespräche** geführt. Alle 2 Jahre gibt es eine **Umfrage** an alle Mitarbeiter über die Zufriedenheit und Wünsche. Die Beschäftigten können sich jederzeit an Vorgesetzten oder Betriebsrat wenden. Auch ein Betriebsarzt und ein Physiotherapeut stehen zur Verfügung.

Auf einem jährlich stattfinden **Frauenforum** werden genderspezifische Themen besprochen. Ideen und Vorschläge werden dort entwickelt und an die Unternehmensleitung weitergegeben.

### Personalentwicklung

Mit der Kampagne üstra rockt ist die Anzahl der **Bewerbungen** sowohl von Frauen als auch von Männern gestiegen. Es werden Schnuppertage (Mehr Frauen ans Steuer), Mitarbeiterkindertage (Miki-Tage) und Zukunftstage organisiert.

**Schulungen** durch das Unternehmen stehen allen offen. Führungskräfte werden in Bezug auf Geschlechtergleichstellung und Kommunikation geschult. Spezielle Maßnahmen wie z.B. der Umgang mit den „Energiefressern im Alltag“ zur Doppelbelastung und Selbstbewusstseinsstrainings werden gerne von Frauen besucht. Die Teilnahme ist ausgeglichen entsprechend des Geschlechteranteils in den Bereichen.

### Gute Arbeitsbedingungen

Das Image und die Arbeitsbedingungen haben sich in den letzten Jahren sehr verbessert. Viele **Bewerbungen** von Frauen, eine spezielle Schulung zum Erhalt des Führerscheins Klasse D. Im Straßenbild ist zu sehen, dass deutlich mehr Frauen als Bus- oder Straßenbahnfahrerinnen unterwegs sind. Das lädt wiederum andere Frauen ein, sich auch zu bewerben.

**Arbeitszeitgestaltung** ist flexibel möglich mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen, auch Teilzeit ist möglich in Tagesschichten. Familienservice hilft bei der Organisation der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen. Es gibt ein Zimmer in der Verwaltung, das für Mitarbeiter mit ihren Kindern eingerichtet ist.

**Das Interview wurde mit Tanja Schindler, üstra, geführt.**



## RATB – Regia Autonomă de Transport București, Rumänien

### Rechtsrahmen

Die Basis für die rumänische RATB, einem öffentlichen Unternehmen, bildet das Gleichstellungsgesetz.

### Unternehmenspolitik

Die RATB verfolgt keine spezielle Gleichstellungspolitik. Dies ist nicht notwendig, da es zwischen Männern und Frauen innerhalb des Unternehmens keine Diskriminierung gibt. Das Unternehmen fördert die **Gleichbehandlung** wenn Stellen zu besetzen sind. Für die Besetzung von Führungspositionen gibt es keine Frauenquote; die Entscheidungskriterien sind Kompetenz, Engagement, Berufserfahrung und Führungskompetenz.

Frauen profitieren von mehr Rechten im Einklang mit **Tarifverträgen** und dem Rechtsrahmen. Diese Rechte betreffen vorwiegend Freistellungen für die Gesundheitsvorsorge von schwangeren Frauen und Erleichterungen in Bezug auf bestimmte Arbeitsbedingungen. Der Tarifvertrag enthält zusätzliche Vereinbarungen, die zwischen dem Unternehmen und den Gewerkschaften ausgehandelt wurden, während das Gesetz die Mindeststandards vorsieht. Weitere Kriterien sind nicht im Tarifvertrag geregelt, da das Unternehmen auf der Basis der Gleichstellung arbeitet. Dies ist eine innerbetriebliche Regel, die alle Beschäftigten zu respektieren haben.

Das Unternehmen garantiert **angemessene Arbeitsbedingungen** für alle Beschäftigten in Bukarest. Getrennte Einrichtungen für Männer und Frauen sind üblich. Es gibt keine Berichte von Mitarbeitern über innerbetriebliche Gewalt oder sexuelle Belästigung. Gewalt durch Dritte ist ein Thema, und die Mitarbeiter können die Vorfälle melden, die dann vom Unternehmen untersucht werden. Je nach Schwere des Vorfalles werden Maßnahmen ergriffen, und wenn sich herausstellt, dass der Fahrzeugführer Schuld hatte, wird er bestraft.

### Bestandsaufnahme

Ende 2015 betrug die Zahl der Beschäftigten 10.036, davon waren 7332 Männer und 2704 Frauen. 2698 haben individuelle unbefristete Verträge, 6 haben befristete Verträge. Bei der RATB haben sich keine Frauen um eine Stelle als Busfahrerin beworben, aber 104 Frauen sind Oberleitungsbus- und Straßenbahnfahrerinnen. Es gibt Bereiche innerhalb der RATB, in denen der Frauenanteil sehr niedrig ist. Beispiele dafür sind: die Fahrbahn-/Gleisinstandhaltung (körperliche Überbelastung, schwierige Arbeitsbedingungen, Hitze, Frost usw.); die Fahrzeugreinigung (körperliche Anstrengung, Arbeiten in der Höhe usw.); Sicherheit (Schichtarbeit); Fahrscheinkontrolle (körperliche und psychische Belastung). Auf der obersten Führungsebene der RATB gibt es keine

Frauen, aber im mittleren Management sind 30% der Positionen mit Frauen besetzt.

**Kommissionen** auf Abteilungsebene organisieren Versammlungen, um Vorfälle zu besprechen. Alle 6 Monate wird das Verhalten der Beschäftigten analysiert; wenn es Probleme gibt, wird ein Psychologe hinzugezogen. Alle Mitarbeiter sind gegenüber dem Unternehmen zur Loyalität verpflichtet, und diejenigen, die im Fahrdienst tätig sind, präsentieren das Unternehmen gegenüber der Öffentlichkeit. Ein hohes Maß an Loyalität gegenüber der RATB zu wahren ist sehr wichtig. Loyalität ist mit Vorteilen verknüpft: Arbeitsplatzsicherheit und pünktliche Zahlung der Löhne. Bei Zwischenfällen treffen sich die Kommissionen, um die Situation zu analysieren. Alle 6 Monate werden die Beschäftigten im Fahrdienst ärztlich und psychologisch untersucht und werden aus dem Fahrdienst genommen, wenn nicht alle Standards erfüllt sind, bis die Ergebnisse wieder dem Standard entsprechen. Alle RATB-Mitarbeiter werden einmal im Jahr untersucht.

### Personalentwicklung

Die RATB hat keine Probleme bei der Anwerbung neuer Arbeitskräfte.

Alle Beschäftigten profitieren gleichermaßen von den **Fortbildungsangeboten**. Das Unternehmen bietet Schulungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer, die sich weiterbilden wollen, bei Lohnfortzahlung während der Weiterbildung. Wenn ein Arbeitnehmer nachgeschult werden muss, ist die Teilnahme an der Schulung obligatorisch, das Unternehmen trägt die Kosten der Schulung. Alle 2 Jahre müssen die im Fahrdienst beschäftigten Mitarbeiter nachgeschult werden und eine erneute Prüfung ablegen. Das Unternehmen verfügt über ein eigenes Ausbildungszentrum.

### Gute Arbeitsbedingungen

Der hohe Anteil von Frauen im Sektor beruht nach wie vor auf der Wirtschaftskrise. Im Unterschied zu anderen ÖPNV-Unternehmen in Europa gelten Arbeitsplätze im ÖPNV auch in einer Krise als sicher und die **Löhne und Gehälter sind garantiert**. Der Tarifvertrag sieht eine Reihe interessanter Vorteile für die Arbeitnehmer vor, und einige Leistungen ermuntern sie, sich stärker für das Unternehmen zu engagieren.

Ebenfalls erwähnt wurde, dass Frauen kooperativer sind, gerne im Team arbeiten, engagierter arbeiten, auch wenn sie Kinder haben, am Arbeitsplatz diplomatisch sind und somit ein gutes Betriebsklima schaffen.

**Das Interview wurde mit Gabriela Dinica, RATB - Regia Autonomă de Transport București, und Marinela Angelescu, Föderation der Verkehrsgewerkschaften, Transloc und öffentliche Dienste ATU Rumänien, geführt.**



## Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles/Maatschappij (STIB-MIVB), Belgien

### Rechtsrahmen

Das Gleichbehandlungsgesetz wurde vor 10 Jahren in Belgien eingeführt. Als öffentliches Unternehmen ist die STIB-MIVB verpflichtet, dieses Gesetz anzuwenden. Das belgische "Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes" hat die Aufgabe, sicherzustellen, dass Frauen und Männer gleichbehandelt werden.

### Unternehmenspolitik

Im Januar 2016 gab die Unternehmensleitung ihr Ziel bekannt, den **Anteil von Frauen an der Belegschaft** von 9,5% auf 11% bis Ende 2016 zu erhöhen. Zuvor hatte das Unternehmen keine explizite Gleichstellungspolitik. Jede Stelle im Unternehmen ist für Männer und Frauen gleichermaßen zugänglich, die Einstellungsentscheidungen basieren nur auf der Qualifikation. STIB hat einen **speziellen Ausschuss** für Diversitätsfragen, der für die Umsetzung der Diversität im Unternehmen verantwortlich ist. Diversität wird bei der STIB auf unterschiedliche Weise umgesetzt, nicht nur aus der Geschlechterperspektive. Geschlechterstereotypen sind in dem Unternehmen kein besonderes Thema; Diversität spiegelt sich eher in dem kulturellen Hintergrund der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mitarbeiterinnen werden als selbstsicher und durchsetzungsfähig beschrieben.

Es ist nicht leicht, junge Frauen für die **IT und die technischen Berufe** zu rekrutieren, da diese Berufe ein Studium erfordern, das unter Männern weitaus beliebter ist als unter Frauen. Der Mangel an Frauen zeigt sich am deutlichsten im Ingenieurwesen, in der Mechatronik und Elektrotechnik, so dass es schwierig ist, in diesen Bereichen Frauen einzustellen. Dennoch versucht das Unternehmen eben genau das.

Die STIB möchte mehr **Frauen als Bus- und Straßenbahnfahrerinnen** einstellen. Als Grund dafür nennt das Unternehmen die Tatsache, dass Frauen weniger auf Konfrontation ausgerichtet sind und sanfter fahren. Es wäre hilfreich, eine

Fahrausbildung anzubieten, um Frauen umzuschulen, die gegenwärtig in anderen Bereichen des Unternehmens tätig sind. Bei der Anwerbung sind der Schichtdienst und die Arbeitszeiten ein Hindernis. Wochenendarbeit kann nicht umgangen werden, und viele Schichten liegen in den Hauptverkehrszeiten und umfassen eine Teilung der Schicht – 4 Stunden Dienst, 4 Stunden frei und 4 Stunden Dienst. Dieses Arbeitszeitmodell ist kaum mit dem Familienleben zu vereinbaren. Es gibt aber auch Frauen, die sich einfach nicht vorstellen können, am Steuer eines Busses zu sitzen; je mehr Frauen daher einen Bus fahren, desto leichter wird es sein, andere für diesen Beruf zu motivieren. Diese Vorbildrolle hat einen Dominoeffekt.

Spezielle Tarifverträge für den Bereich Gleichstellung gibt es nicht, da das Gesetz Gleichstellung voraussetzt. Das Thema wird nicht oft diskutiert, und das Bewusstsein für die Chancen und Vorteile ist nicht besonders entwickelt. Mehr Raum für Diskussionen und die Einführung von Maßnahmen zur Stärkung des Bewusstseins könnten hilfreich sein. In der Interaktion des Unternehmens mit den Gewerkschaften steht das Thema Gleichstellung nicht auf der Prioritätenliste. Dies mag an dem hohen Anteil von Männern unter den Gewerkschaftsvertretern liegen. Von den 5.000 im Fahrdienst Beschäftigten der STIB ist der Großteil nicht von Gleichstellungsfragen betroffen; die Belegschaft ist vielmehr aufgrund der Sprache geteilt, einige sprechen Französisch, einige Holländisch. Somit wird deutlich, dass Maßnahmen zur Förderung der Diversität und Integration auf unterschiedlichen Konzepten beruhen können.

### Bestandaufnahme

2016 gab es unter den 8295 Beschäftigten 755 Frauen (9,1%). In dem 7-köpfigen Vorstand sind zwei Frauen. Um die Geschäftsleitung in die Lage zu versetzen, die Anwerbung und den Anteil von Frauen in der Belegschaft zu überwa-

chen, werden Statistiken zu Geschlecht, Beruf und zu den Stellenbeschreibungen geführt.

Für Positionen, die mit Frauen besetzt werden sollen, gibt es keine Mindestquote, und eine solche Quote wird auch nicht gefordert. Das Personal wird aufgrund seiner Qualifikation eingestellt.

### Personalentwicklung

Seit 2016 unternimmt die STIB mehr Schritte zur **Anwerbung** von Frauen. In der kostenfreien Zeitung "Metro" wurde eine ganzseitige Anzeige veröffentlicht; zudem wurden Referenzen veröffentlicht, im Bereich Empfehlungsmarketing wurde eine Initiative gestartet, und es wurden Anzeigen gepostet, dass das Unternehmen großes Interesse daran hat, mehr Frauen einzustellen. Auf Pressekonferenzen und in Präsentationen oder wenn Mitarbeiter auf Plakaten, Fotos oder in Videos gezeigt werden, wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden. Auf Jobmessen schildern Frauen ihre Erfahrungen als Busfahrerinnen. In einer Situation, wo Männer und Frauen für eine bestimmte Stelle die gleiche Qualifikation besitzen, werden zunehmend Frauen bevorzugt, um so ein bessere Geschlechterparität zu erhalten. Die Belegschaft ist über dieses Unternehmensziel informiert.

Hinsichtlich der **Karriereplanung** wird nicht zwischen Männern und Frauen unterschieden. Jede freie Stelle wird zunächst intern ausgeschrieben; erst wenn kein geeigneter Bewerber zu finden ist, wird extern nach Bewerbern gesucht. Ein Talentmanager ist für die Karriereplanung und die Suche nach geeigneten Nachwuchskräften verantwortlich. Die STIB beschäftigt in der Personalabteilung 104 Frauen und 47 Männer, so dass dies eine der wenigen Abteilungen ist, wo Frauen zahlenmäßig überlegen sind.

Bislang wurde keine **Umfrage zur Arbeitsplatzzufriedenheit** unter den Mitarbeitern durchgeführt. Dies könnte jedoch eine gute Möglichkeit für das Unternehmen sein, beispielsweise herauszufinden, warum unter Frauen, die 5 Jahre oder länger im Unternehmen sind, die höchsten Fehlzeiten festzustellen sind.

Frauen, die Opfer von **Gewalt oder sexueller Belästigung** geworden sind, haben zwei Möglichkeiten. Sie können sich

entweder an ihren Vorgesetzten oder einen Sozialberater wenden. Beide verfügen über ihr eigenes Team von Assistenten, wobei sich das Team des Sozialberaters aus 8 Frauen und 1 Mann zusammensetzt. Außerdem können sie sich an eine Vertrauensperson wenden, die für diese Funktion geschult wurde und sowohl Holländisch als auch Französisch spricht. Der Vorgesetzte des Sozialberaters berichtet monatlich an den Personalvorstand. Die Beratung erfolgt mit Unterstützung eines externen Experten. Traumatisierte Frauen haben Anspruch auf 10 unentgeltliche psychologische Sitzungen.

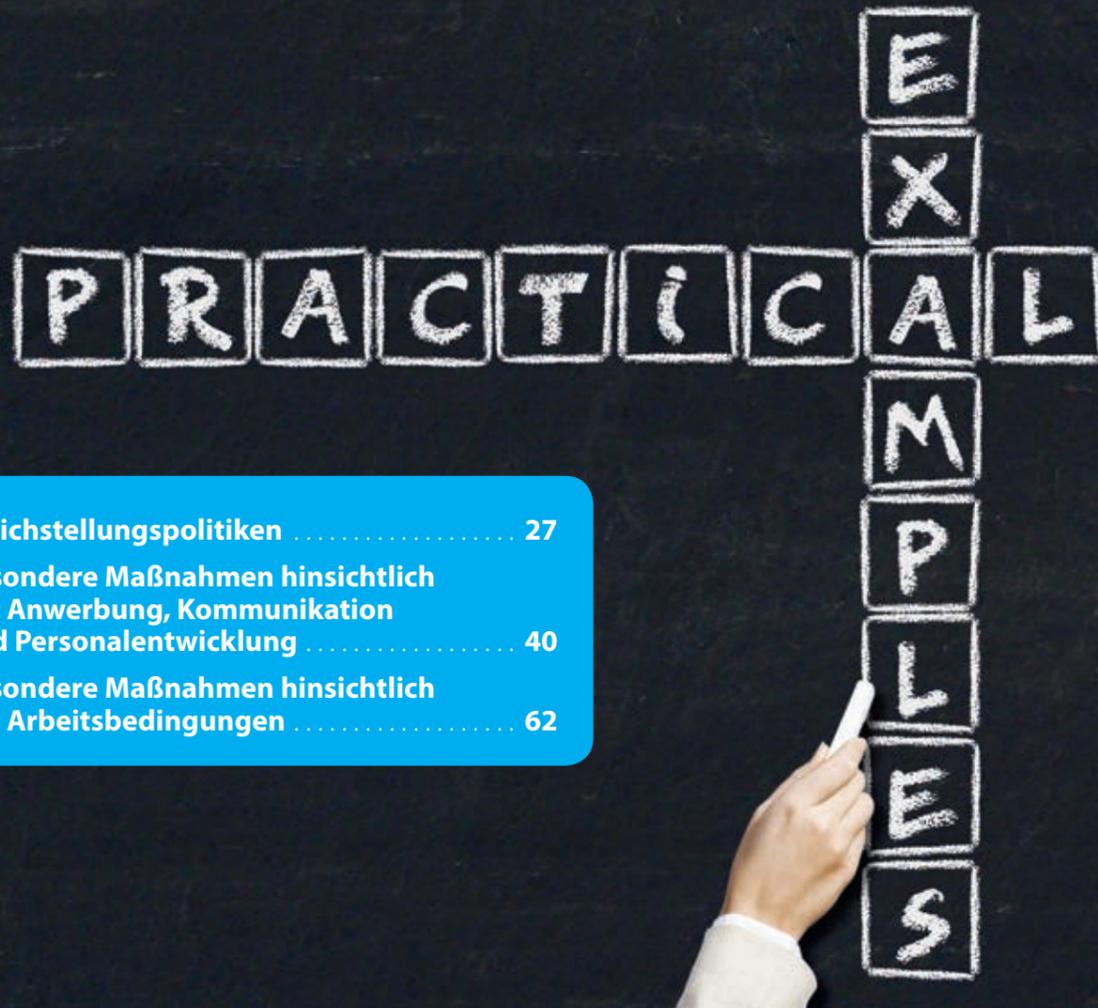
### Arbeitsbedingungen

Für die STIB ist es nicht leicht, Frauen zu ermutigen, sich um eine Stelle in dem Unternehmen zu bewerben. Alle notwendigen Maßnahmen werden jedoch mit dem Ziel durchgeführt, Frauen davon zu überzeugen, dass die STIB Werte wie die Work-Life-Balance und Gleichstellung respektiert. Das Nahverkehrsunternehmen hat kein besonders positives **Image** als Arbeitgeber, und das Vorurteil, die STIB würde keine frauenfreundliche Arbeitsumgebung bieten, hält viele Frauen von einer Bewerbung ab. Das Unternehmen ist vorsichtig, wenn es um die Organisation spezieller Maßnahmen geht, um nicht Gefahr zu laufen, benachteiligende Maßnahmen zu unterstützen. Dennoch fördert das EU-Gleichstellungsgesetz Maßnahmen zur Unterstützung des unterrepräsentierten Geschlechts. Ein Tag der offenen Tür für Frauen ist geplant.

**Teilzeitarbeit** wird den Beschäftigten als eine Möglichkeit angeboten, eine gesunde Work-Life-Balance zu erreichen. Diese Option steht allen Beschäftigten offen, wird jedoch größtenteils von Frauen genutzt.

Die Aufstellung geschlechtsspezifischer Toiletten an den Endhaltestellen bestimmter Linien ist ein größeres Problem. Die Einrichtungen sind für Männer konzipiert, so dass die Unternehmensleitung beschlossen hat, Änderungen vorzunehmen. Ungeeignete Toiletteneinrichtungen können dazu führen, dass Frauen aus dem Fahrdienst ausscheiden.

Das Interview wurde mit **Pierre Massant und Johan Claes, STIB-MIVB, geführt.**



8.1. Gleichstellungspolitiken .....	27
8.2. Besondere Maßnahmen hinsichtlich der Anwerbung, Kommunikation und Personalentwicklung .....	40
8.3. Besondere Maßnahmen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen .....	62



**Kommunal.**

Schwedische Gewerkschaft der Kommunalbediensteten Schweden

## Frauenvertretung in Entscheidungsgremien und Frauenkonferenz

### 8 Praxisbeispiele für Initiativen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen

Im Rahmen der qualitativen Umfrage bei Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern im öffentlichen Personennahverkehr in Europa wurden Praxisbeispiele gesammelt. Die beschriebenen Beispiele betreffen Antworten von Unternehmen und Gewerkschaften, die ihre Ziele, die Umsetzung und Erfahrungen erläutern. Es sind Praktiken, die positive Auswirkungen für die Unternehmen oder Gewerkschaften hatten, die sie anwendeten. Der Projektleitungsausschuss hat die Auswahl der Strategien und Praktiken zur Förderung der Geschlechtergleichstellung im öffentlichen Personennahverkehr geprüft; dies ist eine erste Zusammenstellung der Beispiele. In den kommenden Jahren werden die Sozialpartner zu bewerten haben, ob diese praktische Umsetzung von Nutzen war und die

Ziele erreicht worden sind. Unternehmen und Gewerkschaften, die Erfahrungen in der Umsetzung von Gleichstellungspolitiken haben, betonen die Notwendigkeit, Maßnahmen auf allen Ebenen durchzuführen. Nicht eine markante Aktivität allein macht den Unterschied, sondern eine umfassende Politik, welche Maßnahmen in den Bereichen berücksichtigt, die in den gemeinsamen Empfehlungen der europäischen Sozialpartner vorgeschlagen werden: Rekrutierungspolitik; Qualifikation, Weiterbildung und Karrierechancen; Work-Life-Balance/ Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/sozialem Leben; Arbeits- und Gesundheitsschutz; Lohngleichheit; Arbeitskultur und Geschlechterstereotypen sowie Unternehmenspolitik.

#### Ziele

Mitwirkung von Frauen an der Gewerkschafts- und Unternehmenspolitik

#### Umsetzung

Unsere Politik ist es, sicherzustellen, dass Frauen in allen Entscheidungsgremien vertreten sind (wie z.B. in Unternehmensvorständen, Gewerkschaftsausschüssen auf allen Ebenen, Arbeitsgruppen und europäischen Betriebsräten). Eine ausgewogene Vertretung von Frauen in Gewerkschaftsausschüssen und Unternehmensvorständen unterstützt den Einfluss von Frauen. Die ausgewogene Vertretung in Verhandlungsteams im Rahmen von Tarifverhandlungen ist ebenfalls wichtig, wenn die Gewerkschaft auf Unternehmens- und Arbeitsstättenebene zu verhandeln hat.

Wir haben damit begonnen, eine Frauenkonferenz zu organisieren und den Schwerpunkt darauf zu legen, wie wir mehr Frauen für den Verkehrssektor gewinnen können. Zudem stellen wir sicher, dass Frauen auf Messen und in unserer gesamten Gewerkschaftsliteratur/-videos vertreten sind.

Nobina hat sich das Ziel gesetzt, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in einem Zeitraum von fünf Jahren auf 20% zu erhöhen.

#### Erfolgsfaktoren

- Die Einbeziehung von Frauen in Entscheidungsprozesse ist absolut wichtig, um relevante Themen aufzugreifen.
- Eine ausführliche Erörterung aller relevanten Themen verbessert die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten.

#### Kontakt

Susanne Gällhagen, Kommunal  
[susanne.gallhagen@kommunal.se](mailto:susanne.gallhagen@kommunal.se)



Österreich

## Förderung von Frauen und Gleichstellung

(es wurden zahlreiche Aktivitäten organisiert und Maßnahmen ergriffen)

### Ziele

Die WSTW haben ein breites Spektrum von Maßnahmen eingeleitet, um

1. den Anteil der weiblichen Mitarbeiter im Unternehmen zu erhöhen,
2. weibliche Mitarbeiter im Unternehmen aktiv zu fördern.

### Umsetzung

#### Zu Punkt 1. Erhöhung des Anteils der weiblichen Mitarbeiter:

Die WSTW sind bestrebt, den Anteil von Frauen im Unternehmen insgesamt und insbesondere in den Führungspositionen zu erhöhen. Die WSTW sind der Ansicht, dass diese zwei Kriterien eng miteinander verbunden sind. Oft sind in Führungspositionen kaum Frauen tätig, weil es in den unteren Ebenen nur wenige Frauen gibt. Um für eine Führungsposition qualifiziert zu sein, ist eine gewisse Kenntnis der Thematik (und der Verfahren innerhalb des Unternehmens) erforderlich. Daher sind die WSTW über-

zeugt davon, dass es essentiell ist, das Interesse von Mädchen und jungen Frauen an technischen Fragen zu erhöhen.

- Töchertag: Einmal im Jahr sind interessierte Töchter von Mitarbeitern eingeladen, ihre Eltern am Arbeitsplatz zu besuchen. An dieser Initiative beteiligt sich der Großteil der Tochtergesellschaften der WSTW, darunter die Wiener Linien und Wien Energie.
- Urbem-Kolleg: Die WSTW kofinanzieren ein Doktoratskolleg an der Technischen Universität Wien (TU Wien). Dieses Kolleg widmet sich der Erforschung künftiger (technischer) Themen in Bezug auf den Verkehr, die Energie und andere Gebiete. Vier von 10 Doktoranden sind weiblich.

#### Zu Punkt 2. Förderung weiblicher Beschäftigter im Unternehmen:

- **Vernetzung:** Einmal im Jahr wird ein großes Vernetzungstreffen organisiert, zu dem alle Mitarbeiterinnen der WSTW eingeladen sind. Außerdem wird mehrmals im Jahr ein Networking Brunch für weibliche Führungskräfte veranstaltet, um die Beziehungen zwischen ihnen zu

verbessern und zu festigen. Die Wiener Linien haben ebenfalls ein Netzwerk für Frauen geschaffen, dem etwa 100 Frauen in höheren Positionen angehören. Sie treffen sich in unregelmäßigen Zeitabständen zu verschiedenen Aktivitäten wie Ausflügen, Frauenläufen usw.

- **Sensibilisierung von Führungskräften für Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung:** Um das Bewusstsein unter den Führungskräften zu stärken und Frauen sichtbarer zu machen (im Hinblick auf Bewerbungen für höhere Positionen), wird zu diesem Thema eine jährliche Veranstaltung organisiert.
- **Anreize für Frauen, sich um freie Stellen zu bewerben** (in höheren Positionen): Frauen werden ausdrücklich auf interessante freie Stellen hingewiesen, um sicherzustellen, dass sich ein angemessener Anteil von Frauen um solche Stellen bewirbt.
- **Speziell auf Frauen ausgerichtete Fortbildung:** Die Belegschaft der WSTW kann im Bereich Fortbildung aus verschiedenen Angeboten wählen. Die Daten zum Geschlecht der Teilnehmer werden gesammelt, um zu gewährleisten, dass das Verhältnis zwischen Männern und

Frauen, die eine Fortbildung machen, ausgewogen ist (was gegenwärtig der Fall ist). Darüber hinaus gibt es spezielle Fortbildungskurse für Frauen.

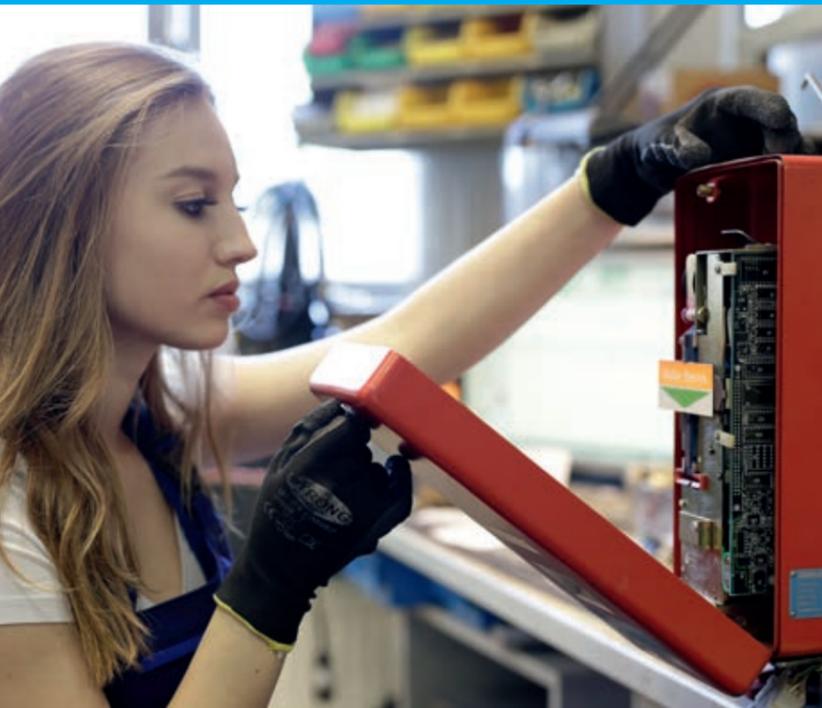
- **Gute Arbeitsbedingungen:** Die WSTW bieten flexible Arbeitsbedingungen, wie etwa Teilzeit und Gleitzeit.

### Erfolgsfaktoren

- Das Engagement der Geschäftsleitung zeugt von Respekt und Wertschätzung.
- Minimierung der Zahl der ausscheidenden Mitarbeiterinnen
- Kenntnisse der Bedürfnisse von Frauen
- Professionelle und umfassende Strategie
- Kulturwandel zum Nutzen aller
- Messbare Ziele, die innerhalb des festgelegten Zeitrahmens ausgewertet werden können

### Kontakt

Elisa Schenner, Wiener Stadtwerke  
[Elisa.Schenner@wienersstadtwerke.at](mailto:Elisa.Schenner@wienersstadtwerke.at)



Stadtverkehr  
Lübeck

Deutschland

## Beispielhafte Umsetzung und Einführung eines kontinuierlichen und systematischen Managements zur Förderung von Frauen, Gleichstellung und einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Karriere bei der Stadtverkehr Lübeck GmbH

### Ziele

Die Umsetzung der Förderung von Frauen, Gleichstellung und einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Karriere erfordert ein systematisches, strategisches und operatives Management (Managementzyklus) mit effizienten Management- und Umsetzungsinstrumenten sowie Umsetzungsmaßnahmen.

### Umsetzung

#### Strategische Ebene:

- Gleichstellung, die Förderung von Frauen sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind als Ziele in der Satzung der GmbH festgelegt; die davon abgeleiteten Unternehmensrichtlinien bilden die Basis für die festgesetzten Managementrichtlinien.
- Pläne zur Frauenförderung mit Gleichstellungs- und Vereinbarkeitszielen und Maßnahmen werden alle zwei Jahre vom Aufsichtsrat verabschiedet, mit jährlicher Berichterstattung.

- Abschluss des Lohntarifvertrags Demografie TV-N in 2015 – Festlegung von Vereinbarkeitsmaßnahmen oder Auditing für das Audit „Familie und Karriere“ usw.
- Seit 2007, Auditierung alle drei Jahre mittels „Audit berufundfamilie“ durch die „berufundfamilie gGmbH“ (Hertie-Stiftung)
- Gleichstellungsbeauftragte: Aufsichtsrat hat ein Mitspracherecht, Verwaltungsabteilung, hoher Gestaltungsfreiraum für inhaltliche Arbeit.
- Wichtigstes Gesamtziel: Bei gleicher Qualifikation werden Frauen bevorzugt.

#### Vereinbarung von Zielen auf der Führungsebene in Bezug auf Gleichstellung, Frauenförderung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Entgeltbezogene Managementziele mit der Geschäftsleitung und den Bereichsleitungen (nächste Hierarchieebene) sowie die Umsetzung der Maßnahmen mit den betroffenen Abteilungen werden jährlich kaskadiert.

### Instrumente und operative Umsetzung

#### Zur Vereinbarung:

1. **Serviceangebote:** Drei Wochen Ferienbetreuung, Plätze in den Kindertagesstätten, Notfallbetreuung für Kinder (im Krankheitsfall beispielsweise können Kinder zu Hause „ad hoc“ betreut werden), 50 oder 20% Zuschuss zu den Kosten der Kindertagesstätten, garantierter Kitaplatz, landesweiter Pflegedienst für pflegebedürftige Angehörige.
2. **Arbeitszeit:** Ggf. Angebot zur Teilzeitausbildung, einschließlich Kfz-Mechatroniker; soweit möglich, individuelle Arbeitszeitmodelle, auch im Schichtplan, unterschiedliche Teilzeitmodelle, strukturierte Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer Auszeit wegen familiärer Verpflichtungen.
3. **Arbeitsplatz:** Soweit möglich, Angebot von Telearbeit.

#### Zur Gleichstellungs- und Frauenförderung:

1. **Serviceangebote:** regelmäßige Angebote für (aufstiegsorientierte) Frauen zu Mikropolitik und Vernetzung, Teilnahme an einem (externen) Mentoringprogramm, jährliche Durchführung eines „Girls Day“, regelmäßige Thematisierung von „Gender“ in Meetings und Konferenzen der (höheren) Führungsebene, regelmäßige Seminareangebote für Themen im Zusammenhang mit Gleichstellung und Vereinbarkeit für alle Beschäftigten; Festlegung einer Mindestanzahl von Frauen für die Abwerbung.
2. **Kommunikation:** Intensive öffentliche Ansprache von Frauen hinsichtlich der Ausbildung zur Busfahrerin und Fährführerin (weniger komplex), detaillierte Kommunikation über das gesamte Spektrum von Themen im Internet und Intranet, „Gender“ auch in „visueller Kommunikation“.
3. **Generelle Unterstützung und Sponsoring des Themas:** z.B. Flyer an alle Beschäftigten über „häusliche Gewalt“ sowie Werbekampagnen außerhalb des Busses in Informationszentren für betroffenen Personen.

### Controllinginstrumente

**Frauenförderplan:** z.B. allgemeine „Frauenbeteiligung“, Gehaltsgruppen, „Hierarchie“ und „geplante Neueinstellungen“.

**Bericht Familie und Beruf:** z.B. Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften, Anwerbung von Führungskräften in Teilzeit, Dauer des Elternurlaubs/Geschlecht; Verfügbarkeit von Führungspositionen in Teilzeit, Anwerbung von Heimarbeiterinnen usw.

**Gleichstellungsbericht bereichsspezifisch:** z.B. Entgeltstruktur für Männer/Frauen und Änderungen, externe und interne Einstellung von Männern/Frauen usw.

### Erfolgsfaktoren

- Die Frauen- und Gleichstellungsförderung sind als strategische Ziele mit klaren Richtlinien des Aufsichtsrates und des Vorstands festgelegt und ihre Umsetzung wird regelmäßig und kontinuierlich kontrolliert.
- Ziele hinsichtlich der Gleichstellung, Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Karriere werden mit der Geschäftsleitung in den entgeltbezogenen Zielvereinbarungen endgültig festgelegt.
- Auch hinsichtlich der Gleichstellung, Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Karriere erfolgt ein Transfer von (Standard-)Managementinstrumenten und werden solche angewandt.
- Zur operativen Umsetzung und beständigen Weiterentwicklung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen sind ausreichende Personal- und Budgetressourcen erforderlich.

### Kontakt

Jutta Kaltenbach, Stadtwerke Lübeck Holding GmbH  
jutta.kaltenbach@swhl.de



Vereinigtes Königreich

## Gleichstellungspolitik

### Ziele

Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen im ÖPNV

### Umsetzung

Unite ist der Ansicht, dass die Umsetzung und Aufrechterhaltung der Gleichstellungspolitik nur durch regelmäßige, strukturierte Meetings zwischen Arbeitnehmervertretern (mittels der Gewerkschaft) und ALLER Führungsebenen in einem Top-Down-Ansatz erreicht werden können, d.h., die Einbeziehung des Direktors wird letztlich die Einhaltung seitens der Führungskräfte sicherstellen. Zu den Instrumenten, die den Arbeitnehmervertretern zur Verfügung stehen, gehören die Kenntnis der Gesetze (und ihrer Auslegung) und das Beschwerdeverfahren, von dem nach wie vor nicht ausreichend Gebrauch gemacht wird!

Unite hat eine Präsentation erstellt mit dem Titel „Why – what cost to the company“, in der Themen wie Kosteneinsparungen durch neue Dienstpläne, die Formulierung von Stellenanzeigen, die Stärkung des Profils von Frauen innerhalb des Unternehmens, Änderung der öffentlichen

Meinung, Karriereperspektiven, Top-Down-Unterstützung, berufliche Wahrnehmung usw. erläutert werden.

Eines der größten Busunternehmen im Vereinigten Königreich hat ein Nationales Frauenkomitee (NWC). Das Komitee pflegt auf nationaler Ebene Kontakte zu den Frauen in den Depots und ist auf dem neuesten Stand, was Änderungen der gesetzlichen Vorschriften betrifft. An allen Sitzungen des Verwaltungsausschusses nimmt eine Frauenvertreterin teil, die für die Kommunikation verantwortlich ist. Zu den Erfolgen des Nationalen Frauenkomitees zählen:

- Änderungen der Dienstkleidung für Frauen, um die Kleidung praktischer zu machen.
- Entwurf und Einführung einer Mutterschaftskleidung
- Produktion einer vom Unternehmen finanzierten Mitarbeiterbroschüre im F&A-Format, die Auskunft gibt über Mutterschafts-/Vaterschaftsrechte.
- Jährliche Ausgabe von Infopaketen zur Selbstuntersuchung der Brust zur Brustkrebsfrüherkennung für ALLE weiblichen Beschäftigten des Unternehmens
- Einführung eines Gutscheinsystems für Kinderbetreuung
- Sicherstellung der Einhaltung der Anti-Belästigungspolitik

- Sicherstellung der Einhaltung der Mobbing- & Viktimisierungspolitik
- Befragung und Zusammenarbeit mit dem Unternehmen hinsichtlich der Erhöhung der Anzahl von Frauen im Fahrdienst
- Organisation von Tagen der offenen Tür/Schnuppertagen für Fahrzeugführerinnen
- Initiierung einer nationalen Vereinbarung, dass ALLE Unternehmen dieselbe Initiative verfolgen sollen
- Teilnahme am Gleichstellungs-Audit von Unite, Einbeziehung der Betriebsleiterin
- Förderung der Teilnahme von Frauen an der jährlichen Woche der Gewerkschaftsvertreter (Steward's Week) (die Kosten trägt das Unternehmen), einschließlich eines Seminars, in dem die Belange von Frauen sowie fortlaufende Herausforderungen umrissen werden. Dies umfasst die Notwendigkeit, dass es in ALLEN Betriebshöfen eine Frauenvertreterin geben muss.
- Erhöhung des Bewusstseins dafür, dass häusliche Gewalt ein arbeitsplatzrelevantes Thema ist.
- Modernisierung/Bereitstellung von Toiletten/Duschen für Frauen mit Hygieneeinrichtungen
- Der Wunsch nach einer **vergüteten** Gleichstellungsvertretung wurde aufgegeben.
- Befragung zu Geschlechtervorstellungen in Bezug auf bestimmte Berufe sowie die Art spezifischer Arbeitsrollen; Beispiele für Frauen in von Männern dominierten Berufen

### Beispiele für die Arbeitsplatzpolitik des Unternehmens:

- Als Basis, die Anerkennungsvereinbarung
- Disziplinarpolitik und -verfahren
- Schwangerschafts- & Mutterschaftsleitfaden
- Risikobewertung & Fragebogen
- Stresspolitik
- Richtlinien bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Gleichstellungspolitik
- Leitfaden Würde am Arbeitsplatz
- Leitfaden Übergriffe am Arbeitsplatz

- Eine gute Kommunikation zwischen Gewerkschaftsvertretern (lokal und national) und ALLEN Managementebenen ist für die Umsetzung und Einhaltung aller Unternehmenspolitiken zum Nutzen aller Beschäftigten entscheidend.
- Forum zur gemeinsamen Beratung
- Menopause

Unite möchte eine geschlechtsneutrales Jobbewertungssystem aushandeln – Informationen dazu auf [www.equaltyhumanrights.com](http://www.equaltyhumanrights.com)

### Erfolgsfaktoren

- Durch die Kooperation zwischen Geschäftsleitung, Arbeitnehmern und Gewerkschaftsvertretern werden die besten Ergebnisse erzielt. Das Engagement der Geschäftsleitung zeugt von Respekt und Wertschätzung.
- In jedem Arbeitsbereich können spezielle Situationen oder Bedingungen verbessert werden, mit denen die Beschäftigten konfrontiert sind. Ein stärkeres Bewusstsein und eine vermehrte Diskussion der Themen sind garantiert.
- Die Bedürfnisse und Anliegen von Frauen werden festgestellt und Lösungen erarbeitet.
- Überwindung von Stereotypen auf Geschäftsleitungsebene und unter den Beschäftigten (Männern und Frauen).
- Die Schulung in Gleichstellungsfragen stärkt das Bewusstsein aller Beteiligten auf allen Ebenen.
- Schaffung eines Konsens zwischen Verhalten und Kommunikation.

### Kontakt

Jaine Peacock; [jaine\\_peacock@msn.com](mailto:jaine_peacock@msn.com)



Frankreich

## Erarbeitung des Gleichstellungs-Aktionsplans Partnerschaft mit Femmes&Pouvoir, einem Netzwerk gewählter französischer Frauen

### Ziele

Aufbau von Beziehungen um das Thema Mobilität herum mit örtlichen Behörden jenseits der traditionellen Geschäftsbeziehungen

### Umsetzung

Anfang 2016 haben wir eine einzigartige Partnerschaft mit Femmes&Pouvoir geschlossen

Femmes&Pouvoir bieten ihren gewählten weiblichen Mitgliedern Schulung, die Teilnahme an speziellen Workshops über die Themen „Wie kann ich Stärke erlangen“ und „Wie kann ich als Frau in der politischen Welt aktiv sein“, sowie Seminare zum Austausch von Erfahrungen an. Darüber hinaus bieten sie einen speziellen Zugang zu Experten in Bezug auf wichtige öffentliche Themen, wie z.B. Mobilität.

### Gegenseitiges Kennenlernen

2016 haben wir uns monatlich getroffen, entweder in Meetings oder per Telefonkonferenz, um über das Thema Mobilität zu diskutieren und in der Lage zu sein, aufgrund unserer Sachkenntnis des Sektors Antworten zu geben.

Einige von uns (aus der Gleichstellungsgruppe) leisten einen Beitrag zu den Meetings, die übrigen von uns geben – dank unseres Gleichstellungsclubs auf Yammer – schriftliche Antworten auf Fragen, die wir monatlich posten.

### Treffen zwischen Femmes&Pouvoir-Mitgliedern und dem Transdev-Gleichstellungsclub

Nach 6 Monaten solcher Meetings organisieren wir einen ganzen Tag – gefolgt von einem weiteren Treffen in 2 Jahren.

Die erste Hälfte des Tages ist wichtigen Fragen der gewählten Frauen zum Thema Mobilität gewidmet.

Die zweite Hälfte konzentriert sich auf die Erarbeitung unseres Aktionsplans für 2016/2017.

Wir arbeiten in vollem Einklang mit dem französischen CEO, der die Modernität und das Ziel begrüßt, neue Talente zu gewinnen, für die der Ansatz bestimmt ist.

### Erfolgsfaktoren

- Stärkung von Frauen in Führungspositionen
- Motivierung und Mobilisierung von Frauen für eine Karriere in der Branche
- Individuelle persönliche Entwicklung und Karriereförderung

### Kontakt

Marie-Emmanuelle Huillo

[marie-emmanuelle.huillo@transdev.com](mailto:marie-emmanuelle.huillo@transdev.com)

Beatrice Jung; [Beatrice.jung@transdev.com](mailto:Beatrice.jung@transdev.com)



Frankreich

## Gleichstellung & Leistung Nationale Initiative zur Schaffung von Impulsen

### Ziele

Wie kann Gleichstellung zu einem Hebel zur Leistungssteigerung werden?

### Umsetzung

Versammlung einer vielfältigen und bereichsübergreifenden Belegschaft zur Diskussion des Themas in einem eintägigen Workshop

Als offizieller Auftakt des neuen nationalen Gleichstellungsprogramms haben wir 30 Transdev-Mitarbeiter eingeladen – die Auswahl war mit Absicht sehr unterschiedlich – selbstverständlich hinsichtlich des Geschlechts, aber auch in Bezug auf Alter, Erfahrung, Fähigkeiten, Beruf, operativer & unterstützender Funktionen, Standort.

Wir organisierten den Tag um das Thema Gleichstellung und Leistung – als Teil unserer Arbeit. Dies fand Mitte 2014 statt.

### Nutzung gemeinschaftlicher Intelligence Tools zur Erarbeitung eines multidimensionalen Aktionsplans

Wir organisierten den Tag als Gemeinschaftstag nach der „Market Place“- und „World-Café“-Methode, um gemeinsam den Transdev-Aktionsplan für Frankreich und ein sehr breit angelegtes Programm für die Belegschaft zu entwickeln, und erarbeiteten schließlich einen 6-dimensionalen Aktionsplan.

1. Überwachung der Gleichstellung [Kennzahlen zur Nachverfolgung unserer Fortschritte]
2. Change Management – und Gründung eines „Gleichstellungsclubs“, auf Yammer, den wir Lime UP! nannten – dies ermöglichte die Einbeziehung der Gruppe und neuer Mitglieder in ganz Frankreich.
3. Schulung [auf der Basis eines vollständigen Argumentariums, das wir nach dem Starttag gemeinsam erstellten]
4. Arbeitsorganisation [HR-Prozesse zur Work-Life-Balance]
5. Talentmanagement [innerbetriebliche Förderung und Aktionen zur Anwerbung weiblicher Talente]
6. Externe Partnerschaften zur Förderung und Weiterentwicklung der Gleichstellung [mit ausgewählten Interessenvertretern]

Einbeziehung und inspirierende Rede – Zeugnis bemerkenswerter Best Practices außerhalb des Unternehmens JM Monot von Sodhexo, ein wichtiger und emblematischer Führer im Bereich Diversität, war bei uns und erzählte die Geschichte von Sodhexo und Gleichstellung.

### Abschluss des Tages unter der Sponsorschaft der Unternehmensleitung

Unser CEO sowie der Direktor Performance und der Direktor Frankreich (Mitglieder von excom) wurden einbezogen und die 2 letztgenannten wurden die offiziellen Sponsoren unseres Programms.

### Erfolgsfaktoren

- Die Organisation von Gleichstellungsaktionen als Change-Management-Prozess garantiert einen professionellen und umfassenden Ansatz. Die Einbeziehung der Führungsebene ist wichtig.
- Festlegung messbarer Ziele, die innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens ausgewertet werden können.
- Die Schulung in Gleichstellungsfragen stärkt das Bewusstsein aller Beteiligten auf allen Ebenen. Die Maßnahmen regen die Diskussion unter den Beschäftigten an und bewirken möglicherweise einen Meinungswandel.
- Die Unterstützung einer Arbeitsgruppe legt den Schwerpunkt auf Ergebnisse und die Nachverfolgung von Aktivitäten, die zur Einhaltung der Ziele notwendig sind.
- Schaffung eines Konsens zwischen Verhalten und Kommunikation

### Kontakt

Béatrice Jung, CSR-Direktorin der Gruppe

[beatrice.jung@transdev.com](mailto:beatrice.jung@transdev.com)

Marie-Emmanuelle Huillo, Direktorin Geschäftsbeziehungen Frankreich; [marie-emmanuelle.huillo@transdev.com](mailto:marie-emmanuelle.huillo@transdev.com)



Bremer Straßenbahn AG  
Deutschland

## Tarifvertrag Frauenförderung

### Ziele

Der Tarifvertrag Frauenförderung wurde 2010 geschlossen, um die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu gewährleisten.

### Umsetzung

Frauenbeauftragte

- sie hat die Aufgabe, die Umsetzung des Tarifvertrages zu fördern
- die Frauenbeauftragte führt ihr Amt als Ehrenamt

Tarifvertrag Frauenförderung

- Jährliche Analyse der Beschäftigungsstruktur
- Erarbeitung eines Frauenförderplans
  - Besetzung von Stellen und Ausbildungsplätzen
  - Bei gleicher Qualifikation werden Frauen bevorzugt
  - Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen sollte ein Frauenanteil von 50% eingehalten werden.
  - Die Arbeitsplätze müssen so konzipiert sein, dass sie temporär als Teilzeitarbeitsplätze dienen können.

- Fortbildung
  - Einbeziehung des Themas „Gleichstellung von Männern und Frauen“
  - Frauen sind zunehmend als Leiterinnen von Fortbildungskursen einzusetzen.

### Erfolgsfaktoren

- Kollektivverträge verpflichten alle Interessenvertreter; das Engagement der Geschäftsleitung zeugt von Respekt und Wertschätzung.
- Die Gleichstellung bei Fortbildungsmodulen überwindet auf allen Ebenen Stereotypen.
- Mit dieser Vereinbarung kann ein Konsens zwischen Verhalten und Kommunikation erzielt werden.

### Kontakt

Sonja Buchhorn, Bremer Straßenbahn AG  
[SonjaBuchhorn@bsag.de](mailto:SonjaBuchhorn@bsag.de)



Frankreich

## Der GEEIS-Standard

### Ziele

GEEIS ist auf europäischer und internationaler Ebene das erste Gütesiegel für Gleichstellung am Arbeitsplatz. Das Ziel dieses Standardisierungsprozesses ist es, einen Beitrag zu einer gemeinsamen europäischen Kultur der Gleichstellung am Arbeitsplatz zu leisten.

- Multinationale Unternehmen erlangen in Bezug auf Gleichstellung internationale Anerkennung.
- Entwicklung einer europäischen Gleichstellungskultur.
- Es wird ein Impuls für den Einsatz von Ressourcen im Hinblick auf die Umsetzung der europäischen Gleichstellungsstrategie gegeben.
- Die Unternehmen werden dabei unterstützt, optimale Bedingungen für den länderübergreifenden internen Kontakt zu schaffen, den Austausch der Kulturen, die Identifizierung bewährter Verfahren und ihre Umsetzung.

### Umsetzung

Der GEEIS-Standard entspricht jedem anderen Zertifizierungsprojekt. Nach 6 Monaten Arbeit hinsichtlich der Erfüllung der Zertifizierungsanforderungen wurden 5 europäische Keolis-Unternehmen auditiert: Keolis Norway, Keolis SA, Syntus, Keolis UK und Dockland.

Bureau Veritas, die Zertifizierungsgesellschaft, beurteilt das Unternehmen nach 9 Kriterien in 3 Hauptbereichen:

1. Managementressourcen: allgemeine Gleichstellungspolitik, Einführung spezieller Initiativen auf Länderebene sowie Evaluierung der Gleichstellungspolitik
2. HR- und Managementpraktiken: Schulungs- und Kommunikationsinitiativen, Anpassungen und Maßnahmen hinsichtlich der Work-Life-Balance, Entgeltpolitik

sowie Geschlechterverhältnis in jedem Tätigkeitsbereich des Unternehmens

3. Einfluss der europäischen Politik: Dialog mit Sozialpartnern und Ideenschmiede zur Verbesserung der Gleichstellungspolitik am Arbeitsplatz

Der Zertifizierungsprozess hat das Bewusstsein innerhalb der Belegschaft gestärkt und Veränderungen bewirkt.

### Erfolgsfaktoren

- Ein Zertifikat ist der sichtbare Erfolg des Unternehmens bei der Umsetzung der Gleichstellungspolitik. Die Wirkung zeigt sich intern wie extern. Der professionelle, umfassende Ansatz umfasst die Unterstützung der Führungsebene.
- Festlegung messbarer Ziele, die innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens ausgewertet werden können.
- Die Schulung in Gleichstellungsfragen stärkt das Bewusstsein aller Beteiligten auf allen Ebenen. Die Maßnahmen regen die Diskussion unter den Beschäftigten an und bewirken möglicherweise einen Meinungswandel.
- Der internationale Ansatz ermöglicht einen Vergleich zwischen Ländern und Kulturen und hat einen allgemeinen Konsens zwischen Verhalten und Kommunikation zur Folge

### Kontakt

Linda Driouèche,  
[linda.drioueche@keolis.com](mailto:linda.drioueche@keolis.com)



© C. von Polentz



© C. von Polentz



**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

## Frauenförderung und die Stimme von Frauen in ver.di

### Ziele

Für die ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ist Gleichstellung von Frauen und Männern ein Kernthema, insbesondere durch die Schaffung gleicher Qualifikation- und Aufstiegsmöglichkeiten unter Berücksichtigung der besonderen Situation von Frauen sowie das Thema Entgeltgerechtigkeit. Dafür kämpft ver.di auf der gesellschaftlichen Ebene und in der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Auf der Unternehmensebene verfolgt ver.di dieses Ziel vor allem mit Tarifverträgen und Vereinbarungen zur Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung.

### Umsetzung

**1. Mitbestimmung von Frauen:** Seit ihrer Gründung hat die Gewerkschaft ver.di in ihrer Satzung festgelegt, dass Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft in allen Gremien der Organisation vertreten sein müssen. Außerdem bilden Frauen zusätzlich eigene Frauenvorstände zur Vertretung ihrer Interessen.

- 2. Seminare und Veranstaltungen:** Zur persönlichen Weiterbildung und zur Meinungsbildung bietet ver.di für Frauen ein breites Seminar- und Veranstaltungsprogramm, viele der Veranstaltungen stehen auch bewusst Männern offen.
- 3. Tarifverträge:** Für Nahverkehrsunternehmen hat ver.di mit dem Tarifvertrag Demographie Nahverkehr einen breiten Katalog zur Unterstützung von Frauen vereinbaren können. Dieser umfasst unter anderem
- Maßnahmen zum Qualifikationserhalt, Rückkehrplanung und –vorbereitung z. B. in Fällen von Elternzeit oder Sonderurlaub für familiäre Zwecke,
  - Ausbau von Teilzeitarbeitsplätzen und -modellen,
  - Förderung von individuellen flexiblen Arbeitszeitmodellen,
  - Hilfestellung bei Kinderbetreuung.
- 4. Mitbestimmung in Aufsichtsräten:** ver.di setzt sich dafür ein, dass flexible Vergütungsanteile von Vorständen in Nahverkehrsunternehmen an die Erhöhung der Anzahl

der Frauen in der Belegschaft gekoppelt werden und war damit bereits erfolgreich.

### Erfolgsfaktoren

Frauen vertreten in allen Fragen und Bereichen der Organisation gleichberechtigt ihre Interessen. Ihre Gewerkschaft stellt ihnen dazu das notwendige Wissen und Informationen zur Verfügung und unterstützt sie bei der persönlichen Weiterbildung. Gendergerechtigkeit ist ein wichtiges Thema für alle, Frauen wie Männer. Diskriminierung hat bei ver.di keinen Platz und wird von allen Mitgliedern aktiv bekämpft. Innerhalb der betrieblichen Arbeitsorganisation haben Frauen dieselben Aufstiegschancen wie Männer und werden in ihrer fachlichen Entwicklung gefördert. Es herrscht Entgeltgleichheit. Frauen werden beim Wiedereinstieg nach Mutterschafts- und Elternzeit sowie hinsichtlich besonderer Anforderungen an familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung im Unternehmen unterstützt.

Der Anteil der Frauen in den Verkehrsunternehmen erhöht sich, insbesondere auch in den technischen Berufen. Frauen haben in ehemals männerdominierten Bereichen wie beispielsweise Werkstätten und Fahrdienst ganz selbstverständlich ihren Platz als geschätzte Kolleginnen.

### Kontakt

Mira Ball, ver.di; [verkehr@verdi.de](mailto:verkehr@verdi.de)



The Voice  
of European  
Railways

- European Transport Workers' Federation
- Community of European Railway and Infrastructure Companies

## WIR – Women in Rail. Leitfaden der guten Praxis und ihre Umsetzung

### Ziele

Der „Leitfaden der guten Praxis und ihre Umsetzung“ des europäischen Projekts „WIR – Women in Rail“ enthält einen umfassenden Überblick über Bereiche, in denen Maßnahmen oder Strategien umgesetzt werden können. Die Ergebnisse können auch als Leitlinien für Unternehmen des öffentlichen Personennahverkehrs dienen.

### Umsetzung

#### Anwerbung

##### Richtig ...:

- Vermitteln Sie, dass Technik Körperkraft ersetzt
- Machen Sie Frauen sichtbar / präsentieren Sie positive Vorbilder
- Suchen Sie aktiv Kontakt zu potentiellen Bewerberinnen
- Geben Sie Frauen bei gleicher Qualifikation den Vorzug
- Versuchen Sie, mindestens 2 (junge) Frauen einzustellen
- Unterstützen Sie Frauen und Lobbyarbeit
- Ermutigen Sie Mädchen, nicht-traditionelle (technische) Berufe zu erlernen
- Setzen Sie das Thema „Mehr Frauen einstellen“ auf die Tagesordnung des Sozialdialogs

##### ... und falsch:

- ✘ Erwarten, dass Sie bereits mit einer einzigen Veränderung/Maßnahme Frauen gewinnen werden
- ✘ die üblichen Rekrutierungskanäle und -methoden zu nutzen
- ✘ Erwarten, dass die erste Einstellung eines Mädchens / einer Frau kein Thema in Ihrem Team sein wird

#### Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

##### Richtig ...:

- Vereinbarkeit ist eine Aufgabe des Unternehmens
- Einbeziehung aller Mitarbeiter in die Maßnahmen zur Vereinbarkeit
- Einbeziehung des gesamten Teams in die Planungsarbeit
- Reduzierung/Flexibilität der Arbeitszeit auf Wunsch zulassen
- Auszeiten planen (Ausstieg und Wiedereinstieg) sowie engen Kontakt halten
- Das Konzept der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sozialdialog unterstützen

##### ... und falsch:

- ✘ Teilzeit nur für gering qualifizierte Arbeitskräfte/unter prekären Bedingungen anbieten

- ✘ Betreuung nur als Thema für Eltern jüngerer Kinder ansehen

#### Karriere und Entgeltgleichheit

##### Richtig ...:

- Quantitative Ziele setzen und überwachen
- Offen umgehen mit Einstufung, Zielen und Karrieremöglichkeiten für die Beschäftigten
- Mentoringprogramme anbieten und Vernetzungsaktivitäten unterstützen
- „Integrative“ Schulung planen
- Frauen aktiv auffordern
- Transparenz gegen das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen anwenden
- Karriereentwicklung und Entgeltgleichheit auf die Tagesordnung des Sozialdialogs setzen

##### ... und falsch:

- ✘ Sich der Illusion hingeben „dass sich alles regelt“
- ✘ Glauben, dass gute Führung Verfügbarkeit „rund um die Uhr“ voraussetzt
- ✘ Erwarten, dass individuelle Verhandlungen zu fairem Entgelt führen

#### Allgemeine Gleichstellungspolitik

##### Richtig ...:

- Gleichstellung ist eine Managementaufgabe
- Ziele setzen und überwachen
- Kommunikation und Unterstützung der Geschlechtergleichstellung (interne und externe Beziehungen)
- Kontinuierliche Arbeit an einer Veränderung der Kultur

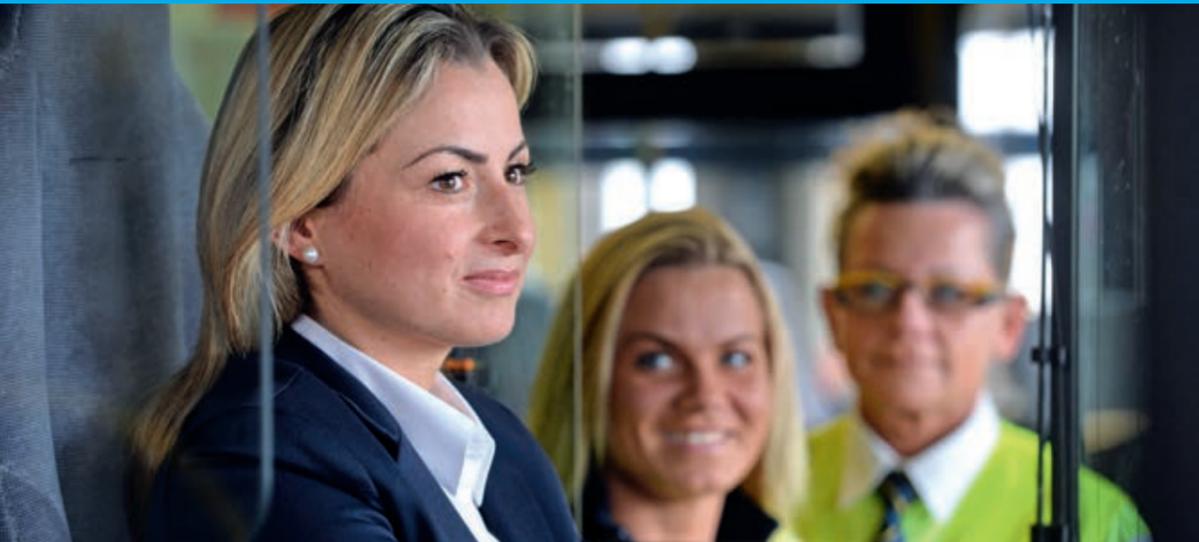
##### ... und falsch:

- ✘ Chancengleichheit einfach als Gleichbehandlung betrachten
- ✘ Erwarten, dass eine Gleichstellungs-/Diversitätsstrategie ausreicht
- ✘ Erwarten, dass sich alle angewandten Instrumente/ Maßnahmen als nützlich erweisen

Link zur Publikation: <http://www.etf-europe.org/etf-3556.cfm>

#### Kontakt

Sabine Trier, ETF; [s.trier@etf-europe.org](mailto:s.trier@etf-europe.org)  
Ester Caldana, CER; [ester.caldana@cer.be](mailto:ester.caldana@cer.be)



BVG

Berliner Verkehrsbetriebe BVG AöR  
Deutschland

## „Frauen ans Steuer“ und „Women with Drive“

### Ziele

Die BVG hofft, das Interesse von Frauen an Berufen im Fahrdienst zu wecken und bildet sie zu Fahrzeugführerinnen aus. Die Initiative steht auch arbeitslosen Frauen offen, die wieder ins Berufsleben einsteigen möchten. Frauen können diese Weiterbildung nutzen, um anschließend mehr Berufsmöglichkeiten zu haben.

### Umsetzung

Die Initiative wird in Kooperation mit dem Jobcenter Berlin Mitte durchgeführt, mit dem Ziel, die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den verschiedenen Unternehmensbereichen der BVG nachhaltig zu erhöhen. Die Idee zu dieser Zusammenarbeit mit dem Jobcenter stammt von der BVG-Gesamtfrauenvertreterin Ines Schmidt. Bewerberinnen können sich arbeitslose oder arbeitssuchend gemeldete Frauen, die wieder ins Berufsleben einsteigen wollen. Quereinsteigerinnen sind willkommen, seien es Verkäuferinnen, Arzthelferinnen oder alleinerziehende Mütter. Eine wichtige Voraussetzung ist, dass die Bewerberinnen keine Scheu haben, sich ans Steuer einer U-Bahn oder Straßenbahn zu setzen oder einen Bus durch den hektischen Stadtverkehr zu lenken. In einem ersten Schritt stellt das Jobcenter eine Eignungsbescheinigung aus. Anschließend werden interessierte Frauen zu einer Informationsveranstaltung und zur Teilnahme an einer Probeweche eingeladen. Die Kosten für den Erwerb des Führerscheins trägt das Jobcenter, die Lebenshaltungskosten usw. die BVG. Über 400 Frauen haben bereits ihr Interesse bekundet, und rund 70 Bewerberinnen haben die Eignungstests bestanden. Etliche besuchen derzeit Lehrgänge in einem der Ausbildungszentren.

Women with Drive: Dieser Lehrgang wird ebenfalls in Kooperation mit dem Berlin Jobcenter durchgeführt und richtet sich an Frauen, die wieder eine Erwerbstätigkeit in ihrer ursprünglichen Branche aufnehmen möchten. Die Frauen müssen beim Jobcenter arbeitssuchend gemeldet sein und Interesse an einer Ausbildung zur Fahrzeugführerin haben. Erfolgreiche Absolventinnen erwerben einen Führerschein der Klasse D und einen Personenbeförderungsschein (Bus). Das Jobcenter trägt die Kosten des Lehrgangs und die Lebenshaltungskosten der Auszubildenden.

Die Ausbildung gehört zu den Schritten, die die BVG unternimmt, um die gleiche Anzahl von Männern und Frauen für den Fahrdienst auszubilden.

### Erfolgsfaktoren

- Von der guten Idee der Kooperation zwischen dem Unternehmen und dem Jobcenter, mehr Frauen für den Fahrdienst zu gewinnen, profitieren alle Beteiligten: das Jobcenter kann Arbeitsplätze anbieten, das Unternehmen hat Zugang zu mehr Bewerberinnen und die Bewerberinnen können neue Berufe erlernen.
- Die praktischen Erfahrungen als Fahrzeugführerin helfen den Bewerberinnen Ängste und Vorurteile abzubauen. Frauen können Fragen stellen und ihre Fähigkeiten entwickeln.

### Kontakt

Diana Kelm, BVG, [Diana.Kelm@bvg.de](mailto:Diana.Kelm@bvg.de)  
Bettina Jankovsky, BVG: [Bettina.Jankovsky@bvg.de](mailto:Bettina.Jankovsky@bvg.de)



BVG

Berliner Verkehrsbetriebe BVG AöR  
Deutschland

## Girl's Day

### Ziele

Mehr Frauen sollen ermutigt werden, einen technischen Beruf zu ergreifen, da in Zukunft 50% aller Stellen mit Frauen besetzt werden sollen.

### Umsetzung

Am Girl's Day haben Mädchen die Möglichkeit, etwas über einen technischen Beruf oder eine andere Tätigkeit zu erfahren, die bei der Berufswahl normalerweise nicht von Frauen berücksichtigt wird. Bei der BVG gilt dies vor allem für die technischen Berufe und Stellen im Fahrdienst. Die Mädchen können mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BVG sprechen und bekommen einen Eindruck davon, was eine Tätigkeit als Gleisbauerin, Industriemechanikerin, Mechatronikerin, Elektronikerin oder Wartungstechnikerin oder aber IT-Systemingenieurin bedeutet.

### Erfolgsfaktoren

- Die praktischen Erfahrungen als Fahrzeugführerin und Technikerin helfen den Bewerberinnen Ängste und Vorurteile abzubauen.
- Frauen können Fragen stellen, ohne Angst haben zu müssen, dass sie belächelt werden.
- An den Tagen der offenen Tür sammeln nicht nur die Bewerberinnen Erfahrung, sondern auch die Personalleiter erfahren etwas über ihre Interessen und Erwartungen; diese können in bevorstehende Anwerbungskampagnen einfließen.
- Unterschiedliche, speziell auf Frauen ausgerichtete Kommunikation.
- Kontakt des Unternehmens mit potentiellen Bewerberinnen, Beantwortung von Fragen, Einblicke in den Arbeitsalltag.
- Es kann gezeigt werden, dass die Tätigkeiten nicht körperlich anstrengend sind.

### Kontakt

Diana Kelm, BVG, [Diana.Kelm@bvg.de](mailto:Diana.Kelm@bvg.de)  
Bettina Jankovsky, BVG, [Bettina.Jankovsky@bvg.de](mailto:Bettina.Jankovsky@bvg.de)



BVG

Berliner Verkehrsbetriebe BVG AöR  
Deutschland

## Gleichstellungskonferenz

### Ziele

Die Konferenz hat das Ziel, die Unterrepräsentation von Frauen im Unternehmen zu überwinden.

### Umsetzung

Im Rahmen des Plans zur Verbesserung der Situation von Frauen wird jährlich eine Gleichstellungskonferenz abgehalten. An zehn Beschäftigte aus den jeweiligen Unternehmensbereichen der BVG werden Einladungen verschickt. In die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden Frauenvertreterinnen einbezogen, wobei darauf geachtet wird, dass Frauen und Männer in gleicher Anzahl vertreten sind. Die Auswahl spiegelt einen Querschnitt der Gehaltsgruppen, Berufe und Tätigkeiten wider. Die Tagesordnung legt den Schwerpunkt auf Frauenfragen, sofern diese mit der Arbeitswelt zusammenhängen. Die Gleichstellungskonferenz wird zusätzlich zu der im LGG vorgesehenen Frauenversammlung durchgeführt. Um zu gewährleisten, dass allen Gleichstellungsfragen die gleiche Aufmerksamkeit gewidmet wird, wird bei der Behandlung der Themen der einzelnen Bereiche ein Rotationssystem angewandt. Die Verant-

wortung für die Organisation und Durchführung der Konferenz liegt bei der Personalabteilung und der Gesamtfrauenvertreterin.

### Erfolgsfaktoren

- Das Engagement der Geschäftsleitung zeugt von Respekt und Wertschätzung.
- Das Wissen im Unternehmen um die Bedürfnisse von Frauen wird verbessert.
- Kulturwandel zum Nutzen aller.

### Kontakt

Diana Kelm, BVG; [Diana.Kelm@bvg.de](mailto:Diana.Kelm@bvg.de)  
Bettina Jankovsky, BVG; [Bettina.Jankovsky@bvg.de](mailto:Bettina.Jankovsky@bvg.de)



EVG

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG  
Deutschland

## Fortbildungskurse, Frauenausschüsse und Tarifverträge

### Ziele

Die Kurse helfen Frauen, Selbstvertrauen zu entwickeln und sich stärker an der Unternehmenspolitik zu beteiligen. Die Frauenausschüsse fördern die Entwicklung von Ideen und Bedürfnissen. Die Tarifverträge legen den Rahmen für gute Arbeitsbedingungen fest.

### Umsetzung

Die EVG führt spezielle Fortbildungskurse für Frauen durch. Sie richten sich an Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz und Arbeitnehmervertreterinnen. Die Arbeit der Frauenausschüsse betrifft verschiedene Themen. Zu folgenden Themen wurden Tarifverträge geschlossen:

1. Tarifvertrag - Demografie
2. Tarifvertrag - Konzernbetriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Biografie
3. Tarifvertrag - Konzernbetriebsvereinbarung zur Gleichbehandlung und zum Schutz vor Diskriminierung

### Erfolgsfaktoren

- Stärkung von Frauen
- Motivierung und Mobilisierung
- Persönliche Entwicklung
- Vernetzung
- Tarifverträge erzielen das breite Engagement aller Interessenvertreter; Mitarbeiterbindung.

### Kontakt

Regina-Rusch-Ziemba und Helga Petersen, EVG  
[helga.petersen@evg-online.org](mailto:helga.petersen@evg-online.org)

Der schönste Grund,  
warum Männer Rock tragen,  
sind Frauen.



## üstra

Üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG, Deutschland

### Üstra rockt

#### Ziele

Die Kampagne zielt darauf ab, sich für potentielle Bewerberinnen als attraktive Arbeitgeberin zu präsentieren und Frauen zu ermutigen, sich um eine Tätigkeit im Fahrdienst zu bewerben.

#### Umsetzung

Die Abteilung für Kultur und Interne Kommunikation startete 2015 eine Initiative mit 2 Filmen („üstra rockt“ und „Wir machen Rockstars“), jeweils mit Unterstützung des Vorstands und Finanzierung aus dem Budget. Alle Schauspielerinnen und Schauspieler sind Mitglieder der Belegschaft. In den Filmen tragen Männer Röcke (Kilts), um Frauen als Kolleginnen im Unternehmen zu begrüßen. „Die neuen Mitarbeiterinnen sind der schönste Grund, Röcke zu tragen“. Die Idee ist es, zu zeigen, dass Frauen in Kfz-Werkstätten arbeiten und dass Frauen auch in der Lage sind, große Fahrzeuge zu manövrieren. So sollen Frauen als Busfahrerinnen gewonnen werden, aber die Filme führten auch zu einem Anstieg der Bewerbungen von Männern. Für diese Kampagne hat üstra den HR Award erhalten.

#### Spezielle Kampagne

##### Alle schick angezogen: üstra rockt

Die Röcke tragenden Männer von üstra waren kürzlich nicht nur in Hannover Gesprächsthema, sie erregten auch weltweit Aufmerksamkeit, von Taiwan bis Samoa. Mit der außergewöhnlichen Imagekampagne der üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG, die das Ziel hatte, das Employer Branding zu stärken, wurde eine klare Botschaft ausgesandt. Im Rahmen der Kampagne sind zehn Bus- und Straßenbahnfahrer von üstra auf XXL-Displays in Bussen und Straßenbahnen sowie in Werbespots im Internet und auf Bordmonitoren zu sehen.

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden wird in den kommenden Jahren eine der großen Herausforderungen für üstra sein. Die neue Kampagne „üstra.de/rockt“ hat das Ziel, üstra als besonders attraktiven Arbeitgeber für Frauen zu präsentieren. üstra will mit dieser Kampagne in erster Linie Frauen ansprechen, weil diese Zielgruppe im Fahrdienst und in den technischen Berufen eindeutig unterrepräsentiert ist. Dies soll sich ändern. Dies ist der Grund für den Slogan: „Der schönste Grund, warum Männer Röcke tragen, sind Frauen.“ Der Hintergrund für all dies ist, dass üstra bis 2022 aufgrund geplanter Personalabgänge

rund 1000 neue Arbeitskräfte einstellen muss. Innerhalb dieses Zeitraums soll der Anteil der Frauen von 16% auf 22% erhöht werden.

Das Interesse der Öffentlichkeit und der Medien war groß; selten konnte üstra mit einer Kampagne so viel Aufmerksamkeit auf sich ziehen und Fans gewinnen. Ein Schnupperkurs für Frauen war im Nu ausgebucht. Weitere Kurse sollen folgen. Zudem wurde bei Frauen ein wachsendes Interesse an technischen Berufen festgestellt.

Das Ergebnis war eine Welle der Anerkennung in den Medien. Die Kampagne fand ein breites Echo in den nationalen Medienkanälen, darunter Bild, Spiegel, Stern, taz, SAT 1, ARD, NDR. Überall war sie Gesprächsthema, in den sozialen Medien, im Fernsehen, auf der Straße und in der Branche. Das Echo erreichte sogar Taiwan. Schnupperkurse mit Fahrzeugführerinnen sind ausgebucht. Die Telefone klingelten ununterbrochen. Es gab viermal so viele Bewerbungen, darunter mehr als 55% von Frauen. 2016 werden noch mehr Fahrer einen Rock tragen, und jeder zieht die Augen der weiblichen Fahrgäste auf sich. All dies steigert ihre Freude bei der Arbeit.

üstra gewann den Human Resources Excellence Awards 2015 – beste Recruiting-Kampagne. Siehe das Gewinner-

buch: [http://www.hr-excellence-awards.de/wp-content/uploads/sites/6/2016/02/HR-Excellence-Awards\\_digitales-Gewinnerbuch-1.pdf](http://www.hr-excellence-awards.de/wp-content/uploads/sites/6/2016/02/HR-Excellence-Awards_digitales-Gewinnerbuch-1.pdf)

#### Erfolgsfaktoren

- Der besondere Erfolgsfaktor dieser Kampagne besteht darin, dass mit Erwartungen und Rollenvorbildern gespielt wird.
- Um Menschen zu erreichen sind Videos ein besseres Medium als geschriebene Texte.
- Es entsteht eine hohe Glaubwürdigkeit, wenn eigene Mitarbeiter die Botschaft im Video, auf Messen und Veranstaltungen kommunizieren.

#### Kontakt

Claudia Kudlinski, üstra; [Claudia.kudlinski@uestra.de](mailto:Claudia.kudlinski@uestra.de)



Keolis

Frankreich

## Austausch bewährter Verfahren

(in einer Online Community verfügbar)

### Ziele

Keoshare ist eine gemeinschaftliche Plattform für den Austausch bewährter Verfahren zwischen allen Tochtergesellschaften weltweit.

### Umsetzung

Auf Keoshare wurde ein Arbeitsbereich für den Austausch bewährter Verfahren und die Förderung der Gleichstellung im Unternehmen eingerichtet.

### Beispiele

- Erarbeitung einer Unternehmenspolitik zur Gleichstellung, in der die Verpflichtung des Unternehmens zur Gleichstellung in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses sowie eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf sexuelle Belästigung und Diskriminierung schriftlich festgelegt sind.
- Kommunikationsinstrumente zur Anwerbung von mehr Bewerberinnen für Männerberufe und von Bewerbern für Frauenberufe: Plakate, kleine Geschenke, Videos mit weiblichen/männlichen Beschäftigten in ihrer Arbeitsumgebung.
- Sicherstellung, dass die Formulierung von Stellenanzeigen sowohl Männer als auch Frauen zur Bewerbung auffordert.
- Verbesserung der Einrichtungen für Frauen und Männer: Durchführung eines Audit hinsichtlich der Toiletten,

Gemeinschaftsbereiche, Dienstkleidung und anderer Einrichtungen auf allen Strecken sowie gegebenenfalls Verbesserung und Renovierung von Einrichtungen

- Motivierung von Frauen, auf Konferenzen oder Jobbörsen Vorträge zu halten
- Alle Beschäftigten sollen Frauen ermutigen, sich um eine Stelle zu bewerben.
- Mindestens 1 Bewerberin sollte in die engere Wahl für eine Führungsposition kommen.
- Verfahren zur Begrenzung von Überstunden
- Einführung einer Work-Life-Balance-Politik
- Bereitstellung von Leitlinien über Elternschaft für Führungskräfte und andere Beschäftigte
- Durchführung einer Mitarbeiterbefragung mit Fragen zur Mitarbeiterzufriedenheit hinsichtlich der Work-Life-Balance

### Erfolgsfaktoren

- Der Erfolg des Arbeitsbereichs auf Keoshare ist anhand der Zahl der Benutzer und der erreichten Ziele messbar, z.B. der Zahl der Bewerberinnen.
- Ergebnis der Umfrage sowie Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihren Arbeitsbedingungen und der Unternehmenskultur.

### Kontakt

Linda Driouèche, Keolis; [linda.drioueche@keolis.com](mailto:linda.drioueche@keolis.com)



Keolis

Frankreich

## Keolis Pluriel

### Ziele

Das Keolis-Pluriel-Netzwerk vereint mehr als 200 Frauen und Männer aus der gesamten Gruppe um zwei gemeinsame Ziele:

1. **Solidarität: Schaffung von Möglichkeiten zur Wissensvermittlung, zum Austausch und zur Unterstützung zwischen Keolis-Beschäftigte in Workshops, Konferenzen, Veranstaltungen etc.**
2. **Mitgestaltung: Unterbreitung von Vorschlägen an den Vorstand durch die Organisation von Arbeitsgruppen zur Erarbeitung von Studien und Empfehlungen.**

### Umsetzung

Das Keolis-Pluriel-Netzwerk wurde von weiblichen Führungskräften der Gruppe in Abstimmung mit dem Vorsitzenden eingeführt, um Frauen zu stärken und ihnen Vertrauen zu geben.

Es verfügt über ein Budget zur Organisation von Workshops, Konferenzen und Arbeitsgruppen.

Alle Frauen und Männer, die an dem Gleichstellungsprogramm mitwirken wollen, können sich auf freiwilliger Basis dem Netzwerk anschließen.

Während des ganzen Jahres finden Aktivitäten statt: weibliche Rollenvorbilder, Konferenzen, Mentoring, Vernetzungstreffen usw.

### Erfolgsfaktoren

- Stärkung von Frauen in Führungspositionen
- Motivierung und Mobilisierung von Frauen für eine Karriere in der Branche
- Individuelle persönliche Entwicklung und Karriereförderung

### Kontakt

Linda Driouèche, Keolis; [linda.drioueche@keolis.com](mailto:linda.drioueche@keolis.com)



Keolis

Frankreich

## Girls' day

### Ziele

Das Interesse von Schülerinnen an einem Beruf im Verkehrssektor soll geweckt werden.

### Umsetzung

Einmal im Jahr organisiert Keolis in mehreren Tochterunternehmen in Kooperation mit örtlichen Schulen einen Tag der offenen Tür für Schülerinnen, um ihr Interesse an einem Beruf im Verkehrssektor zu wecken: Besichtigung, persönlicher Kontakt mit dem Personal sowie Fragen zu den Arbeitsbedingungen bei Keolis sind Teil des Programms dieser Tage. Der Schwerpunkt des Girls' Day liegt auf operativen Berufen; Zielgruppe sind Schülerinnen an technischen Oberschulen.

### Erfolgsfaktoren

- An dem Girls' Day können Schülerinnen Erfahrungen und Informationen über Tätigkeitsfelder im öffentlichen Personennahverkehr sammeln.
- An den Tagen der offenen Tür sammeln nicht nur die potentiellen Bewerberinnen Erfahrung, sondern auch die Personalleiter erfahren etwas über ihre Interessen und Erwartungen; diese können in bevorstehende Anwerbungskampagnen einfließen.
- Um das Interesse von Schülerinnen zu wecken und ihre Bedürfnisse zu erfüllen bedarf es einer speziellen Kommunikation.
- Kontakt des Unternehmens mit potentiellen Bewerberinnen, Beantwortung von Fragen, Einblicke in die Tätigkeitsbereiche.
- Es kann gezeigt werden, dass die Arbeit nicht körperlich anstrengend ist.

### Kontakt

Linda Driouèche, Keolis; [linda.drioueche@keolis.com](mailto:linda.drioueche@keolis.com)

Keolis

Frankreich

## Keolis Graduiertenprogramm

### Ziele

Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses

### Umsetzung

Das Keolis Graduiertenprogramm bietet Studierenden die Möglichkeit einer beschleunigten beruflichen Entwicklung zur schnellen Übernahme von Führungsverantwortung in unseren Geschäftsbereichen. Das Programm betrifft die Bereiche Betrieb, Wartung und Marketing.

Seit 2008 waren von den 120 Beschäftigten, die das Keolis Graduiertenprogramm absolviert haben, 37% Frauen.

Diese Initiative hat das Ziel, langfristig ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf der oberen Ebene des Unternehmens und in Führungspositionen sicherzustellen.

### Erfolgsfaktoren

- Stärkung von Frauen in Führungspositionen
- Motivierung und Mobilisierung von Frauen für eine Karriere in der Branche
- Individuelle persönliche Entwicklung und Karriereförderung

### Kontakt

Linda Driouèche, Keolis; [linda.drioueche@keolis.com](mailto:linda.drioueche@keolis.com)

Keolis

Frankreich

## Schulungsprogramme

### Ziele

Stärkung des Bewusstseins für Gleichstellungsfragen

### Umsetzung

Zur Stärkung des Bewusstseins und zur Schulung der Beschäftigten in wichtigen Themen in Verbindung mit Gleichstellung (Vorteile der Gleichstellung für das Unternehmen, Geschlechterdiskriminierung und Belästigung, Stereotypen und Vorurteile) führt Keolis Seminare/Workshops durch, in denen vermittelt wird, dass alle Beschäftigten dafür verantwortlich sind, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die frei von Diskriminierung, Belästigung und Gegenangriffen ist, und in denen das Engagement und die Initiativen des Unternehmens vorgestellt werden.

Wir nutzen Spiele und Quizze, um den Seminaren einen spielerischen Akzent zu verleihen.

### Erfolgsfaktoren

- Überwindung von Stereotypen auf Geschäftsleitungsebene und unter den Beschäftigten (Männern und Frauen).
- Interaktive Methoden sind hilfreich, um die Menschen anzuregen, über Vorurteile und unbewusste Vorurteile nachzudenken.
- Auslösung von Diskussionen unter den Beschäftigten, um so eine mögliche Meinungsänderung zu bewirken. Die Schulung in Gleichstellungsfragen erhöht das Bewusstsein aller Beteiligten und Ebenen.
- Schaffung eines Konsens zwischen Verhalten und Kommunikation

### Kontakt

Linda Driouèche, Keolis; [linda.drioueche@keolis.com](mailto:linda.drioueche@keolis.com)

Keolis

Schweden

## Tag der offenen Tür für Frauen

### Ziele

Anwerbung von mehr Busfahrerinnen

### Umsetzung

Keolis und das Arbeitsamt haben Frauen in eines unserer Busdepots eingeladen. 80 Frauen haben daran teilgenommen und hatten die Möglichkeit, einen Bus zu fahren. Wir haben die Vorteile erklärt, die eine Tätigkeit als Busfahrerin mit sich bringt. Wenn die Frauen an einer Stelle als Busfahrerin interessiert waren, so mussten sie sich über das Arbeitsamt bewerben. Die Initiative hatte zur Folge, dass 9 Busfahrerinnen eingestellt wurden.

### Erfolgsfaktoren

- Die praktischen Erfahrungen als Busfahrerin helfen den Bewerberinnen Ängste und Vorurteile abzubauen.
- An den Tagen der offenen Tür sammeln nicht nur die Bewerberinnen Erfahrung, sondern auch die Personalleiter erfahren etwas über ihre Interessen und Erwartungen; diese können in bevorstehende Anwerbungskampagnen einfließen.
- Es bewerben sich mehr Frauen um eine Stelle als Busfahrerin.

### Kontakt

Cecilia Jerneheim, Keolis Sweden,  
[Cecilia.Jerneheim@keolis.se](mailto:Cecilia.Jerneheim@keolis.se)



Régie autonome des transports Parisiens  
Frankreich

## Äquivalenter Anteil von Frauen in den Verwaltungsausschüssen im Verhältnis zur Feminisierungsquote in Führungspositionen Begründung eines RATP-Frauennetzwerks

### Ziele

Mit ihren am 30. Oktober 2015 auf der Verwaltungsratssitzung von RATP vorgestellten strategischen Ausrichtungen hoffte die Vorsitzende Elisabeth Borne, die Positionen von Frauen innerhalb der RATP hinsichtlich der sozialen Innovation und Entwicklung der Gruppe zu verbessern.

Mit der Initiative wird die Eingliederung von Frauen gefördert, werden Schritte zum Abbau der gläsernen Decke unternommen und Frauen unterstützt, die bestrebt sind, Leitungspositionen zu übernehmen.

Die Begründung des Frauennetzwerks erfüllt folgende Ziele:

- Beitrag zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Männern und Frauen innerhalb der Gruppe
  - Bewusstsein
  - Stärkung
  - Einbeziehung von Männern und Frauen
- Bewusstsein für die Vorteile der Diversität (Leistungsrangfolge)

- Priorisierung der beruflichen Durchsetzungsfähigkeit von Frauen und ihrer Ziele (im Rahmen von Unternehmensprojekten, Mentoring ...)
- Beseitigung von Hindernissen hinsichtlich der Ermutigung von Frauen, einen technischen Beruf zu ergreifen

### Umsetzung

Zur Unterstützung dieser energischen Feminisierungspolitik und zur Schaffung von Bedingungen für ihre Umsetzung hat das Frauennetzwerk folgende Struktur:

- Ein zentrales Netzwerk mit folgenden Aufgaben:
  - Groß angelegte föderale Veranstaltungen (Konferenzen, Rundtischkonferenzen ...)
  - Schulung/Coaching/Mentoring
  - Meetings und Vernetzung zwischen den Berufsgruppen
- Berufsweite „lokale“ Netzwerke mit folgenden Aufgaben:
  - Vernetzung innerhalb der einzelnen Berufsgruppen
  - Arbeit bezüglich der Attraktivität der Berufe und der Aktionen, die außerhalb des Unternehmens „geplant“ sind

Der Frauenanteil in den Verwaltungsausschüssen wird überwacht und ausgewertet, mit dem Ziel, den Anteil von Frauen in den Ausschüssen zu erhöhen. Die Auswertung umfasst einen Vergleich der Situation in den einzelnen Ausschüssen, das Verständnis für die Gründe der Unterschiede sowie Maßnahmen, diese zu beseitigen. Eine Arbeitsgruppe wird gebildet, die die operativen Ziele des Netzwerks und seiner Arbeitsweise festlegt.

### Erfolgsfaktoren

- Die Unterstützung der Unternehmensleitung auf höchster Ebene ist entscheidend, um die Unterstützung aller Mitarbeiter zu erhalten.
- Der Erfolg des Netzwerks trägt dazu bei, die laut dem Rahmenvertrag über berufliche und Entgeltgleichstellung zwischen Männern und Frauen eingegangenen Verpflichtungen zu erfüllen, einschließlich der Feminisierungsstrukturen (Anteil der Feminisierung von Codir entsprechend der Quote, die der Feminisierungsquote in den

Führungspositionen der betreffenden Abteilung am nächsten kommt) und allgemein der Feminisierung aller Berufsfelder innerhalb der Gruppe (Überwachung, Technik, Wartung ...).

- Der Erfolg ist anhand der Zielwerte eindeutig messbar. Erfolgsfaktoren sind die Kenntnis der Hindernisse und die Unterstützung von Bewerbungen.
- Die Verantwortung und die Arbeit der Arbeitsgruppe sind für die Erreichung des Ziels entscheidend. Die Unterstützung der Führungsebene ist notwendig, um die Unterstützung der gesamten Belegschaft zu erhalten.

### Kontakt

Catherine Mongin, RATP, [catherine.mongin@ratp.fr](mailto:catherine.mongin@ratp.fr)  
Magali Lopes, RATP: [magali.lopes@ratp.fr](mailto:magali.lopes@ratp.fr)



Transport  
for London Vereinigtes Königreich

## Women in Transport (vormals 100 Years of Women in Transport)

Transport for London und Partner. Betrifft den gesamten Verkehrssektor, unter der Leitung von TfL und mit Unterstützung einer Reihe von Partnern und Sponsoren, darunter Crossrail, Network Rail, das Verkehrsministerium, die Women's Engineering Society und das Women's Transportation Seminar

### Ziele

Frauen inspirieren, motivieren und einbeziehen, die bereits im Verkehrswesen tätig sind, sowie Inspiration und Interaktion mit jungen Menschen, um ihre Interesse an einem Beruf im Verkehrssektor zu wecken. Ziel ist es auch, die Bedürfnisse der Fahrgäste zu verstehen und über die Stadt nachzudenken, in der TfL tätig ist.

### Umsetzung

Das Programm "Women in Transport" (WIT) wurde 2014 von TfL gestartet. Es war eine Kampagne, um „100 Years of Women in Transport“ zu feiern. Die Initiative wird unter der Leitung von TfL durchgeführt, obwohl es sich in erster Linie um ein branchenweites Programm handelt. Das Programm wird von fünf Hauptpartnern (Network Rail, Crossrail, das Verkehrsministerium, die Women's Engineering Society und das Women's Transportation Seminar) unterstützt, die wiederum von einer Vielzahl externer Unternehmen unterstützt werden. Alle im Rahmen des Programms durchgeführten Aktivitäten werden von einem externen Partner gesponsert.

### Aktivitäten

- Einblicksveranstaltungen mit inspirierenden Rednern, Branchendebatten, Podiumsdiskussionen und Netzwerkworkshops
- Speedmentoringsitzungen für Jugendliche sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Töchertage
- Eine landesweite Schuldebatte
- Entwicklung des künftigen Modells, nach dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Stunde pro Jahr ehrenamtlich bei der Motivierung der nächsten Generation mitwirken können
- Guinness-Weltrekordversuch am nationalen Feiertag „Frauen in technischen Berufen“ (Women in Engineering)
- Eine Generation inspirieren – ein Instrumentarium für Schulen, um Jugendliche, Eltern und Schulen über die Berufsmöglichkeiten zu informieren, die es im Verkehrswesen gibt (<http://inspiringageneration.tumblr.com/>)
- Profile von Frauen im Verkehrssektor werden online in großem Umfang geteilt
- Coffee Roulette – ein informelles Vernetzungsprogramm
- Spezielle 'Women in Transport'-Seite auf der TfL-Webseite sowie ein aktiver Twitter-Feed @transportwmn mit rund 9.400 Followern
- Monatlicher Newsletter, der an mehr als 2000 interne und externe Beschäftigte versandt wird



- Filme über die Geschichte von Frauen im Verkehrssektor, Frauen in Busunternehmen, Frauen in technischen Berufen und die YOWIT-Kampagne
- Auszeichnung der Mitarbeiterinnen durch Branchenauszeichnungen, wie etwa „Everywoman in Transport“ und Logistik-Awards

Alle Aktivitäten waren sehr erfolgreich. Sie ziehen überwiegend ein weibliches Publikum an, aber auch Männer werden zur Teilnahme ermuntert. Neben der breiten Unterstützung des Verkehrssektors hat TfL generell ein ausgezeichnetes Feedback auf das 'WIT'-Programm erhalten.

### Erfolgsfaktoren

Professioneller, umfassender Ansatz mit unterschiedlichen einbeziehenden Maßnahmen

- Unterstützung durch die oberste Führungsebene von TfL und den Verkehrssektor insgesamt
- Frauen, die bereits im Sektor tätig sind, werden inspiriert, motiviert und einbezogen
- Profilierung von im Sektor tätigen Frauen auf der TfL-Webseite
- Kulturwandel zum Nutzen aller

### Kontakt

Kate Keane; [KateKeane@tfl.gov.uk](mailto:KateKeane@tfl.gov.uk)



Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles/  
Maatschappij voor het Intercommunale Vervoer te Brussel,  
Belgien

## Ausbildung zur Wartungstechnikerin (Elektrikerin)

### Ziele

Ziel ist es, mehr Frauen in technischen Berufen einzustellen.

### Umsetzung

Die Ausbildung ist ein Pilotprojekt mit einer Berufsfachschule. Für eine Gruppe von 15 Arbeitnehmerinnen ist eine einjährige Ausbildung geplant. Nach erfolgreichem Abschluss des Lehrgangs sollen die Teilnehmerinnen bei der STIB eingestellt werden.

Die Ausbildung richtet sich an Frauen mit Interesse an einer technischen Ausbildung. In Kooperation mit einer Berufsfachschule werden Wartungstechnikerinnen ausgebildet. Dadurch werden mehr Frauen motiviert, einen Beruf in diesem Bereich aufzunehmen. Das Problem in Belgien ist die Unterscheidung zwischen Regelschulen und Berufsfachschulen, die gesonderte Einrichtungen sind. Es ist geplant, die technische Ausbildung in die Regelschulen zu reintegrieren, um so den engeren Kontakt mit anderen zu fördern und die Berufsschüler nicht ausgliedern.

### Erfolgsfaktoren

- Die Erfolgsfaktoren dieser Kooperation bestehen darin, dass der Pool der Bewerberinnen vergrößert wird und dass die Ausbildung an die Bedürfnisse des Unternehmens angepasst ist.
- Mehr Bewerberinnen für technische Berufe.

### Kontakt

Pierre Massant; [massantp@stib.irisnet.be](mailto:massantp@stib.irisnet.be)  
Petra Fissette; [fissettep@stib.irisnet.be](mailto:fissettep@stib.irisnet.be)



Vereinigtes Königreich

## WR – Women in Rail. Initiiert von Angel Trains, ist Women in Rail heute eine gemeinnützige Organisation, die von der Gewerkschaft unterstützt wird

### Ziele

2012 gegründet, ist Women in Rail eine gemeinnützige Organisation, die das Ziel hat, das Geschlechterverhältnis zu verbessern, und die dazu beitragen soll, die Qualifikationslücke im Bahnsektor des Vereinigten Königreichs zu überwinden, indem im Sektor tätige Frauen unterstützt werden, der Bahnsektor als attraktive Berufswahl für die jüngere Generation dargestellt wird und wichtige Interessenvertreter ermuntert werden, Diversitätsinitiativen auf nationaler und regionaler Ebene zu unterstützen.

### Umsetzung

Women in Rail verwirklicht ihre Ziele durch:

- regelmäßige Vernetzungstreffen im gesamten Vereinigten Königreich, bei denen Frauen, die im Bahnsektor tätig sind, ihre Netzwerke erweitern können
- Workshops, in denen einige der wesentlichen Themen angegangen werden, die von Frauen als Erfolgshindernisse dargestellt wurden
- ein überaus erfolgreiches Mentoringprogramm, das Berufsanfängern und Frauen die Möglichkeit bietet, Anleitung von Führungskräften und Kollegen zu erhalten
- Aktivitäten in Schulen, Fachhochschulen und Universitäten, um für die Vorteile einer beruflichen Laufbahn im Bahnsektor zu werben
- die Zusammenarbeit mit wichtigen Interessenvertretern sowie verschiedene Umfragen zum Qualifikationsbedarf, mit dem Ziel, weibliche Rollenvorbilder im Bahnsektor des Vereinigten Königreichs zu präsentieren.

Zu den Mitgliedern von Women in Rail zählen wichtige Akteure sowie Vertreterinnen und Vertreter aus einem breiten Spektrum von Organisationen des Bahnsektors im Vereinigten Königreich.

Seit ihrer Gründung hat die Gruppe viele einflussreiche Unterstützer im Bahnsektor des Vereinigten Königreichs sowie in Wirtschaft und Politik gewonnen und ist in der nationalen Presse und den Medien stark präsent.

### Erfolgsfaktoren:

- Unterstützung und Entwicklung von Frauen im Bahnsektor des Vereinigten Königreichs mit dem Ziel, die Zahl der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen
- Förderung einer offeneren Wahrnehmung im Bahnsektor sowie Darstellung der breiten Palette von Vorteilen, die eine berufliche Tätigkeit im Bahnsektor mit sich bringt
- Aufbau von Partnerschaften mit wichtigen Interessenvertretern des Sektors, wie etwa Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Gewerkschaften und der Öffentlichkeit; Schaffung eines Dialogs und Diskussion wichtiger Themen, wie z.B. Qualifikation, sowie Förderung eines proaktiven Ansatzes in Bezug auf Diversität.

### Kontakt

Adeline Ginn; [Adeline.Ginn@angeltrains.co.uk](mailto:Adeline.Ginn@angeltrains.co.uk)



## Tag der offenen Tür für Busfahrerinnen

### Ziele

**Ziel war es, die Zahl der Bewerbungen von Frauen um eine Stelle als Busfahrerin bei Dublin Bus zu erhöhen.**

### Umsetzung

Im Rahmen der jüngsten Anwerbungskampagne für Busfahrerinnen hat Dublin Bus mehrere Tage der offenen Tür durchgeführt. Den Frauen wurde die Gelegenheit geboten, auf einer kurzen Strecke im Busdepot in Begleitung der Ausbilder einen Fahrschulbus zu fahren. Außerdem konnten sie die Fahrleitstelle besichtigen und erhielten Informationen zum Einstellungsverfahren für Busfahrerinnen und zu den Vorteilen, die eine Beschäftigung bei dem Unternehmen bietet. Busfahrerinnen und Ausbilder führten die Besichtigungen und beantworteten die Fragen, die die Teilnehmerinnen zu einer beruflichen Tätigkeit bei Dublin Bus hatten.

Die Resonanz der Tage der offenen Tür war so gut, dass das Unternehmen zwei zusätzliche Tage organisierte. Rund 100 Frauen nahmen daran teil. Heute stammen 10% der Bewerbungen um eine Stelle im Fahrdienst von Frauen, im Vergleich zu weniger als 1% vor der Änderung der Bestimmungen, die einen uneingeschränkten Führerschein der Klasse D vorsahen.

Die Tage der offenen Tür für Frauen, die Vorteile des Unternehmens und die Möglichkeit, einen Bus zu fahren, haben das Interesse von Frauen geweckt. Zuvor waren sich die Frauen nicht hundertprozentig sicher, aber nach den Tagen der offenen Tür hatten sie einen besseren Eindruck

von der Unternehmenspolitik, und sie konnten Fragen stellen. Die Wahrnehmung, es sei schwierig, einen Bus zu fahren, hat sich verändert.

Die Kampagnen und die Öffentlichkeitsarbeit generell richten sich zunehmend an Frauen als Zielgruppe. Text und Bilder von Anzeigen könnten Frauen ungewollt abschrecken, beispielsweise wenn das Image altmodisch ist.

### Erfolgsfaktoren

- Das Sammeln von Erfahrungen am Steuer eines Busses und der direkte Kontakt mit dem Arbeitsplatz können Ängste und Vorurteile abbauen.
- Frauen können über Themen reden, die sie interessieren.
- An den Tagen der offenen Tür sammeln nicht nur die potentiellen Bewerberinnen Erfahrung, sondern auch die Personalleiter erfahren etwas über ihre Wünsche und Erwartungen; diese können in bevorstehende Anwerbungskampagnen einfließen.
- Das Unternehmen hat die Möglichkeit, mit potentiellen Bewerberinnen Kontakt aufzunehmen, es können Fragen beantwortet und Einblicke in die Tätigkeitsbereiche gewährt werden.
- Das Unternehmen hat die Möglichkeit, zu zeigen, dass die Tätigkeiten nicht körperlich anstrengend sind.

### Kontakt

Vivienne Kavanagh, Personalentwicklung und Gleichstellungsbeauftragte, [vivienne.kavanagh@dublinbus.ie](mailto:vivienne.kavanagh@dublinbus.ie)



## Änderung der Bewerbungskriterien bezüglich des Führerscheins

### Ziele

**Ziel war es, die Zahl der Bewerberinnen um eine Stelle als Busfahrerin bei Dublin Bus zu erhöhen.**

### Umsetzung

Dublin Bus hat die Kriterien für Bewerber um eine Stelle im Fahrdienst geändert; statt eines uneingeschränkten Führerscheins der Klasse D (Busführerschein) brauchen die Bewerberinnen und Bewerber jetzt nur eine Fahrschülererlaubnis der Klasse D Lernende. Das Erfordernis, einen Führerschein der Klasse D vorweisen müssen, ist als Hemmnis für die Einstellung von mehr Frauen im Fahrdienst bekannt. Die Änderung bedeutet, dass das Unternehmen jetzt die neuen Busfahrerinnen und Busfahrer für den Erwerb eines uneingeschränkten Führerscheins der Klasse D ausbildet. Dies erfordert seitens des Unternehmens eine enorme Investition.

Die erforderliche Ausbildung erfolgt innerbetrieblich. Sie umfasst ein 6-wöchiges Ausbildungsprogramm, 3 ½ Wochen Fahrausbildung und 2 Wochen theoretische Ausbildung. Die theoretische Ausbildung betrifft die Fahrscheinautomaten, die Unternehmenspolitik, Kundenbetreuung, das Wohlbefinden, Leistungen, die Sicherheit, Fahranforderungen usw. Dann werden die Auszubildenden im Fahrdienst eingesetzt, zunächst im Spätdienst, um sich an Nachtfahrten zu gewöhnen. Sie werden einem Depot zugeteilt und bekom-

men einen Mentor, der sie in der ersten Woche unterstützt. Die Geschäftsleitung unterstützt sie durch die Beantwortung von Fragen. Im ersten Jahr wird dreimal eine Beurteilung vorgenommen. Dublin Bus ist das einzige Verkehrsunternehmen in Irland, das Busfahrer innerbetrieblich ausbildet, was den Vorteil hat, dass die Absolventen das Unternehmen kennen. Sie werden nicht für einen bestimmten Zeitraum verpflichtet, doch der Großteil bleibt freiwillig im Unternehmen.

### Erfolgsfaktoren

- Aufgrund der Änderung der Bewerbungskriterien ist es leichter für Frauen, sich um eine Stelle als Busfahrerin zu bewerben. Die erforderlichen Qualifikationen und Fähigkeiten werden durch das Unternehmen vermittelt.
- Der Vorteil für das Unternehmen liegt darin, dass sich mehr Frauen um eine Stelle als Busfahrerin bewerben.

### Kontakt

Vivienne Kavanagh, Personalentwicklung und Gleichstellungsbeauftragte, [vivienne.kavanagh@dublinbus.ie](mailto:vivienne.kavanagh@dublinbus.ie)



ASLEF, die Gewerkschaft der Lokführer  
Vereinigtes Königreich

## On Track – Diversitätsbericht

### Ziele

Anwerbung von Frauen bei der London Underground

### Umsetzung

2012 verfasste die ASLEF den „On Track with Diversity“-Bericht, mit dem der Mangel an Frauen im Bahnsektor untersucht werden sollte. Eine der Fallstudien in diesem Bericht betraf die London Underground, das größte städtische Verkehrssystem im Vereinigten Königreich, innerhalb der wir organisiert sind.

Als Gewerkschaft arbeitet die ASLEF mit den Bahnunternehmen weiterhin daran, die berufliche Entwicklung von Frauen als Fahrzeugführerinnen zu fördern; ein Großteil dieser Arbeit wird von dem nationalen Frauenkomitee vorangetrieben.

Die London Underground ist das größte Nahverkehrssystem im Vereinigten Königreich. Das Unternehmen rekrutiert seine Zugführer überwiegend aus dem Personalbestand, d.h., sie werden aus einem Mitarbeiterpool gewählt, der

bereits vielfältig ist. Bei vergangenen externen Rekrutierungskampagnen richtete das Unternehmen die Stellenanzeigen auf Frauen aus, mit Anzeigen, in denen Frauen zu sehen waren, aber auch mit Anzeigen in Frauenzeitschriften.

### Erfolgsfaktoren

- Die interne Rekrutierung des Personals minimiert Kosten und erhöht Kenntnisse über das Unternehmen selbst. Frauen fühlen sich den Unternehmenszielen verpflichtet.
- Die Textgestaltung in den Anzeigen stellt sicher, dass sich Frauen angesprochen fühlen.

### Kontakt

Deborah Reay,  
[deborahreay@sky.com](mailto:deborahreay@sky.com)



Irland

## Mentoringprogramm

### Ziele

Unterstützung der beruflichen Förderung von Frauen

### Umsetzung

In den vier Unternehmen der ClÉ-Gruppe wurde ein Mentoringprogramm für neu ernannte Führungskräfte eingeführt, mit dem Ziel, Frauen und andere unterrepräsentierte Gruppen zu unterstützen. Die Mentoren sind Mitglieder der obersten Führungsebene der einzelnen Unternehmen, die ihrem Mentee Wissen vermitteln und sie/ihn beraten und unterstützen.

### Erfolgsfaktoren

- Ein Erfolgsfaktor des Mentoringprogramms ist die Einbeziehung von Ausbilderinnen und ihre Kenntnisse des Berufs.
- Die Arbeitsatmosphäre und die Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten hat sich verbessert und es wurden Netzwerke gebildet.
- Aufgrund des Programms haben weibliche Beschäftigte einen besseren Zugang zu höheren Positionen, sie sind motiviert, werden mobilisiert, und ihre persönliche Entwicklung wird verbessert.

### Kontakt

Vivienne Kavanagh, Dublin Bus,  
[vivienne.kavanagh@dublinbus.ie](mailto:vivienne.kavanagh@dublinbus.ie)  
Suzanne McGilloway, Bus Éireann,  
[suzanne.mcgilloway@buseireann.ie](mailto:suzanne.mcgilloway@buseireann.ie)



Irland

## Kampagnen und Kommunikation

### Ziele

Mehr Bewerbungen von Frauen und ein stärkeres Bewusstsein für Gleichstellungsfragen innerhalb des Unternehmens.

### Umsetzung

#### Medienkampagnen

Beide Unternehmen stützen sich in ihren Werbe-, Kommunikations- und Medienkampagnen zunehmend auf Busfahrerinnen/weibliche Beschäftigte, um so sichtbarere weibliche Rollenvorbilder zu schaffen. Beispiele dafür sind die 'Mad Dash Home'-Kampagne von Dublin Bus (siehe den YouTube-Kanal von Dublin Bus), ein Radiointerview mit Busfahrerinnen von Dublin Bus im Rahmen der Rekrutierungskampagne und die Anzeigen für Ausbildungsplätze im Bereich Mechanik von Bus Éireann / Dublin Bus.

#### Konferenz zum Internationalen Frauentag

Die CIÉ-Unternehmensgruppe (Dublin Bus, Bus Éireann, Iarnród Éireann und die CIÉ-Holdinggesellschaft) veranstaltet seit 2013 alljährlich eine gemeinsame Konferenz zum Internationalen Frauentag. Die Konferenz bietet Frauen aller Bereiche und Ebenen der vier Unternehmen die Möglichkeit zur Vernetzung, interne und externe Rednerinnen zu hören und an interaktiven Workshops teilzunehmen, die darauf abzielen, den Teilnehmerinnen Methoden und Fähigkeiten zu vermitteln, die sie in ihrem Arbeitsalltag anwenden können, die das Vertrauen stärken und ihnen helfen sollen, ihre eigenen Ziele zu erkennen und einen Weg, diese umzusetzen. Die Resonanz aller Teilnehmerinnen der Konferenzen ist bislang überaus positiv gewesen.

### Rekrutierung von Auszubildenden als Mechanikerinnen für schwere Nutzfahrzeuge

Bus Éireann und Dublin Bus rekrutieren jährlich gemeinsam Auszubildende im Bereich Mechanik. Um mehr Bewerberinnen für einen Beruf zu gewinnen, der traditionell als Männern vorbehalten galt, haben wir unsere Rekrutierungskampagne für 2016 auf Frauen ausgerichtet und in unserer Stellenanzeige das Bild einer Mitarbeiterin und eines Mitarbeiters in den Vordergrund gestellt, die gemeinsam in einer Fahrerkabine arbeiten. Die Kampagne lief landesweit in Zeitungen, auf den Webseiten von Bus Éireann und Dublin Bus sowie auf Facebook und Twitter.

### Erfolgsfaktoren

- Wenn Frauen als Busfahrerinnen und Mechanikerinnen gezeigt werden, werden Vorurteile und Stereotypen abgebaut. Ein Indikator für den Erfolg der Medienkampagnen ist der Anstieg der Bewerbungen von Frauen. Gleichzeitig bekamen das Unternehmen und die Branche ein modernes Image.
- Die Frauentagskonferenz stärkt das Bewusstsein für das Thema unter den Beschäftigten des Unternehmens, vermehrt das Wissen um die Bedürfnisse von Frauen und stärkt das Vertrauen und vermehrt das Wissen der weiblichen Beschäftigten.

### Kontakt

Vivienne Kavanagh, Dublin Bus,  
[vivienne.kavanagh@dublinbus.ie](mailto:vivienne.kavanagh@dublinbus.ie)



Irland

## Monitoring der Entwicklung und Bildung einer Gleichstellungs-Lenkungsgruppe

### Ziele

Identifizierung von Hindernissen für die Beschäftigung und Förderung von Frauen

### Umsetzung

#### Gleichstellungs-Lenkungsgruppe

2015 hat Dublin Bus eine Gleichstellungs-Lenkungsgruppe gebildet, um festzustellen, welche Barrieren es für die Einstellung und berufliche Entwicklung von Frauen innerhalb des Unternehmens gibt, und um herauszufinden, welche Maßnahmen zur Beseitigung dieser Barrieren ergriffen werden können. Die Gruppe setzt sich aus Frauen und Männern unterschiedlicher Ebenen und Bereiche des Unternehmens zusammen und ist in Untergruppen aufgeteilt, die die Hindernisse für die Einstellung von Frauen (vor allem im Fahrdienst) und ihre berufliche Entwicklung im Unternehmen feststellen sollen. Unternehmensintern wurde eine qualitative Forschung durchgeführt, bei der eine Reihe von Bereichen und Themen identifiziert wurden, die das Unternehmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen angehen kann. Die Ergebnisse wurden der Unternehmensleitung vorgelegt, die die endgültige Entscheidung darüber trifft, welche Initiativen vorangetrieben werden können.

#### Überwachung der Statistik

Einmal im Jahr wird eine Mitarbeiterstatistik zu Geschlecht (sowie zu Behinderungen, Alter und Herkunftsland) erstellt und den Unternehmensleitungen von Dublin Bus und Bus

Éireann gemeldet. Dies ermöglicht dem Unternehmen, Veränderungen in der Demographie der Belegschaft zu überwachen.

#### Beförderungstatistik

Bus Éireann und Dublin Bus überwachen jährlich, wie viele Frauen und Männer sich für andere Positionen im Unternehmen bewerben bzw. erfolgreich bewerben.

### Erfolgsfaktoren

- Festlegung messbarer Ziele, die innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens ausgewertet werden können.
- Das Engagement der Geschäftsleitung zeugt von Respekt und Wertschätzung.
- Minimierung von Abgängen.
- Kenntnisse der Bedürfnisse von Frauen.
- Professioneller, umfassender Ansatz.
- Kulturwandel zum Nutzen aller.

### Kontakt

Vivienne Kavanagh, Dublin Bus,  
[vivienne.kavanagh@dublinbus.ie](mailto:vivienne.kavanagh@dublinbus.ie)  
Suzanne McGilloway, Bus Éireann,  
[suzanne.mcgilloway@buseireann.ie](mailto:suzanne.mcgilloway@buseireann.ie)



Irland

## Arbeitszeitmodelle

### Ziele

Verbesserung der Work-Life-Balance

### Umsetzung

#### Flexibles Arbeiten

Bus Éireann und Dublin Bus bieten ihren Beschäftigten eine Vielzahl flexibler Arbeitsbedingungen. Diese hängen jeweils von den betrieblichen Anforderungen jedes Unternehmens zum Zeitpunkt der Anfrage ab.

#### Dublin Bus

- Jobsharing – Büroangestellte
- Jobsharing – Busfahrer/innen
- Verkürzte Arbeitswoche – Büroangestellte
- Gleitzeit – Büroangestellte
- 4-Tage-Woche Dienst – Busfahrer/innen
- Elternurlaub
- Pflegeurlaub
- Berufliche Auszeit
- Elternurlaub – 3 Tage bezahlten Urlaub für männliche und weibliche Beschäftigte, die keinen Anspruch auf Eltern- oder Adoptionsurlaub haben (z.B. Beschäftigte, die in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft leben und deren Partner ein Kind geboren oder adoptiert hat)

#### Bus Éireann

- Jobsharing – Büroangestellte
- Verkürzte Arbeitswoche – Büroangestellte
- Gleitzeit – Büroangestellte
- Elternurlaub von zwei oder drei Tagen pro Woche in Übereinstimmung mit den betrieblichen Anforderungen
- Pflegeurlaub
- Berufliche Auszeit

### Erfolgsfaktoren

- Einbeziehung der individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten bei gleichzeitiger Erfüllung der Erwartungen der Kunden
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse
- Abgänge, Kranken- und Fehlstand können reduziert werden

### Kontakt

Vivienne Kavanagh, Dublin Bus:  
[vivienne.kavanagh@dublinbus.ie](mailto:vivienne.kavanagh@dublinbus.ie)  
 Suzanne McGilloway, Bus Éireann:  
[Suzanne.McGilloway@buseireann.ie](mailto:Suzanne.McGilloway@buseireann.ie)



Vereinigtes Königreich

## Audit Entgeltgleichheit

### Ziele

Ziel ist es, sichtbare und schnellere Fortschritte bei der Verwirklichung der Entgeltgleichheit zu erzielen.

### Umsetzung

TfL führt alle zwei Jahre ein Audit zur Entgeltgleichheit durch. Dabei wird anhand der Kriterien Geschlecht, Ethnizität und ob es sich um Voll- oder Teilzeitkräfte handelt die Entlohnung von Beschäftigten verglichen, die die gleiche Arbeit ausführen. Ebenfalls berücksichtigt werden die leistungsorientierte Vergütung und Boni für die oberste Führungsebene. Lohnunterschiede werden weitgehend durch die allgemeine Demographie und die Unterrepräsentation von Frauen sowie ethnische Minderheiten in der Belegschaft bestimmt. Im Falle einer potentiellen Entgeltdiskriminierung, arbeiten die jeweiligen Führungskräfte und das Vergütungs- und Anwerbungsteam von TfL zusammen, diese zu identifizieren und zu beseitigen. Diese Gespräche umfassen die Überprüfung der innerbetrieblichen Vergütungssätze für ähnliche Tätigkeiten sowie der externen Lohnniveaus. Bei der Durchführung des Audits zur Entgeltgleichheit folgt TfL dem Modell der Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte.

TfL ist der Ansicht, dass eine faire Vergütung erhebliche Vorteile für das Unternehmen hat: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich wertgeschätzt, vertrauen dem Unternehmen und sind im Gegenzug engagierter bei der Arbeit. Die Entgeltgleichheit ist als zentraler Wert und Unternehmensfunktion in die Unternehmenskultur integriert. Sie wird als Teil des 'Toolkit' einer Führungskraft angesehen und beachtet, wenn Linienmanager neue Mitarbeiter einstellen, Löhne/Gehälter festsetzen und Mitarbeiter befördern.

### Erfolgsfaktoren

- Wenn der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gilt, fühlen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair behandelt.
- Personalbindungs- und Motivierungsmaßnahmen

### Kontakt

Kate Keane  
[KateKeane@tfl.gov.uk](mailto:KateKeane@tfl.gov.uk)



Regia Autonoma de Transport Bucuresti  
Rumänien

## Work-life Balance

### Ziele

Die RATB will die richtige Balance zwischen Privatleben und Arbeit aufrechterhalten. Die Rechte und Möglichkeiten sind in dem zwischen Arbeitgeber und Sozialdialogpartnern/Gewerkschaftsvertretern auf Unternehmensebene unterzeichneten Tarifvertrag verankert.

### Umsetzung

Alle Beschäftigten, gleich welchen Geschlechts, werden gleich behandelt. Jede Form der Diskriminierung ist verboten.

Der geltende Tarifvertrag sieht folgendes vor: Art. 27

1. Die Arbeitsbeziehungen der RATB basieren auf dem Grundsatz der gutgläubigen Einhaltung der Bestimmungen des Artikels 8 Absatz 1 des Gesetzes Nr. 53/2003 – neu veröffentlichtes Arbeitsgesetz und Gesetz Nr. 202 / 2002 über die Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen.
2. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter wird ungeachtet ihrer/seiner Eigenschaften oder Zugehörigkeit zu einer Gruppe in den Arbeitsbeziehungen und den Beziehungen zwischen Kollegen respektiert und gleich behandelt.
3. Jede direkte oder indirekte Diskriminierung eines Beschäftigten aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung,

genetischer Merkmale, Alter, Nationalität, Rasse, Hautfarbe, Religion, politischer Einstellung, sozialer Herkunft, Behinderung, Familienstand, Verantwortlichkeiten, Gewerkschaftszugehörigkeit oder -aktivität ist streng verboten.

4. Jede Form der Ausgrenzung, der Unterscheidung, Beschränkung oder Bevorzugung aufgrund eines oder mehrerer der in Punkt (3) aufgeführten Kriterien, die den Zweck oder die Wirkung hat, die Anerkennung, den Genuss oder die Ausübung von Rechten aus dem Arbeitsgesetz zu verweigern, einzuschränken oder aufzuheben, stellt eine direkte Diskriminierung dar.
5. Jede arbeitende Person hat ohne jede Diskriminierung Anspruch auf angemessene Arbeitsbedingungen, Sozialschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie auf Achtung seiner Würde und seines Gewissens.
6. Zur Schaffung und Aufrechterhaltung eines Arbeitsumfelds, das die Achtung der Würde jedes Menschen fördert, werden zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen Verfahren kraft der innerbetrieblichen Regeln der RATB zur gütlichen Beilegung einzelner Beschwerden der Beschäftigten, einschließlich solcher in Bezug auf Gewalt oder sexuelle Belästigung, entsprechende Verfahren angewandt.

7. Die Definition für sexuelle Belästigung ist im Gesetz geregelt.

Für Frauen sehen die Tarifverträge Rechte / Vorteile vor, wie etwa: Art. 36. Bei der RATB profitieren Frauen von allen gesetzlich vorgesehenen Vorrechten und Rechten. Art. 37

1. Aufgrund der Empfehlung des Betriebsarztes in Bezug auf Schwangere profitieren diejenigen, die vor kurzem ein Kind zur Welt gebracht haben (bis 6 Monate nach der Geburt), sowie stillende Mitarbeiterinnen von der Verordnung Nr. 96/2003 über den Mutterschutz am Arbeitsplatz, mit Änderungen gebilligt durch das Gesetz Nr. 25 /März 2004.
2. Schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen dürfen nicht für Nachtschichten eingeteilt, zu Überstunden aufgefordert oder versetzt werden und nicht an Delegationen teilnehmen oder ohne ihre Einwilligung entlassen werden.
3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Schwangere für Schwangerschaftsberatungen bis maximal 16 Stunden pro Monat ohne Beeinträchtigung ihres Entgelts freizustellen. Die jeweiligen Arbeitnehmerinnen müssen ein ärztliches Attest über die bewilligten Beratungen vorlegen.

Art. 38. Arbeitnehmerinnen, die Kinder bis zu einem Alter von 6 Jahren betreuen, können auf der Basis individueller Teilzeitarbeitsverträge arbeiten und haben Anspruch auf alle Rechte im Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit.

Art. 44 (I) Zusätzlich zum Jahresurlaub haben Arbeitnehmerinnen wie folgt Anspruch auf bezahlte Freistellung und/oder

unbezahlten Urlaub: h) 8. März, Internationaler Frauentag Art. 55

4. Auf Wunsch hat der Arbeitgeber Schwangere auf Empfehlung des Arztes, der die Schwangerschaft überwacht, ohne Beeinträchtigung ihres Entgelts während der Arbeitszeit für ärztliche Untersuchungen freizustellen, wenn diese nur während der Arbeitszeit durchgeführt werden können. Die jeweiligen Arbeitnehmerinnen müssen ein ärztliches Attest über die bewilligten Untersuchungen vorlegen.

### Sonderzahlungen:

5. Für pränatale Beratungen gemäß Art. 37 – der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, für mehr als 16 Stunden/ Monat das Grundgehalt zu zahlen.

Weitere im Tarifvertrag vorgesehene Rechte und Vorteile gelten für alle Beschäftigten.

### Erfolgsfaktoren

- Tarifverträge erzielen das breite Engagement aller Interessengruppen.
- Die Vereinbarung über die Work-Life-Balance wirkt sich positiv auf die Personalbindung aus.

### Kontakt

Gabriela Dinica Teodora



FEDERATION OF TRANSPORT  
TRADE UNIONS IN BULGARIA

## Bulgarien

### Von der Kampagnenarbeit zu Tarifverträgen

#### Ziele

Verbesserung der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsbedingungen durch Reduzierung arbeitsbedingter Gewalt

#### Umsetzung

Am 25. November 2009 startete die FTTUB eine Kampagne hinsichtlich des 10. Jahrestages des Internationalen Tages zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen. Die Kampagne begann mit einem Rundtischgespräch, gefolgt von einer Vereinbarung über **gemeinsame Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Belästigung und Gewalt gegen Frauen in ÖPNV-Unternehmen in Sofia**, die die Bürgermeisterin von Sofia, Yordanka Fandakova, und die Vorsitzende der FTTUB, Ekaterina Yordanova, unterzeichneten.

Der erste Schritt bestand darin, Informationen über das Bestehen und die Art der Gewalt zu sammeln, mit denen Frauen bei der Arbeit konfrontiert sind. Im nächsten Schritt wurde an alle Einheiten der ÖPNV-Unternehmen in Sofia ein anonymer Fragebogen verteilt. 2010 wurden dann Empfehlungen erarbeitet, die den Führungskräften der Unternehmen vorgelegt wurden. Diese Empfehlungen betrafen Folgendes:

- Entwicklung und Pflege einer Datenbank zur Registrierung jeglicher Form von geschlechtsbedingter Gewalt gegen Beschäftigte;
- Entwicklung eindeutiger Verfahren, die im Falle von Gewalt anzuwenden sind;

- Diskussion des Themas mit Gewerkschaften und die Erarbeitung gemeinsamer Lösungen;
- Durchführung von Analysen und die Umsetzung bewährter Methoden zur Bekämpfung von Gewalt;
- Erarbeitung von Schulungsplänen und -programmen;
- Durchführung von „Null-Toleranz“-Kampagnen;
- Organisation verschiedener Foren und regelmäßiger Treffen zur Diskussion der nächsten Schritte hinsichtlich der Bekämpfung von Gewalt und spezifischer geschlechtsbedingter Gewalt am Arbeitsplatz.

Die ursprüngliche Kampagne wurde erweitert und zu einer der wichtigsten Strategien der FTTUB entwickelt. Vereinbarungen über gemeinsame Maßnahmen zur Verhütung und Beseitigung arbeitsbedingter Gewalt gegen Frauen wurden in vier weiteren Städten unterzeichnet sowie mit dem bulgarischen nationalen Bahnbetreiber, der BDZ, und dem Flughafen Sofia.

Im Rahmen dieser Vereinbarung initiierte die Bürgermeisterin von Sofia ein Selbstverteidigungstraining für Frauen. Es begann im Mai 2010 und hat das Ziel, Frauen an besonders gefährdeten Arbeitsplätzen, wie z.B. Busfahrerinnen, ein Reaktionsmuster für eine bestimmte Angriffssituation zu vermitteln.

Darüber hinaus führt die FTTUB viele weitere Aktivitäten zur Verhütung von Gewalt gegen Frauen durch, wie etwa:

- jährliche Veranstaltungen am 25. November – dem Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und zur Stärkung des Bewusstseins für dieses Problem.
- die Broschüre „KEINE GEWALT GEGEN FRAUEN AM ARBEITSPLATZ! Sozialpartner gemeinsam gegen arbeitsbedingte Gewalt gegen Frauen im öffentlichen Personennahverkehr von Sofia“. Ziel war es, eine kurze Beschreibung der Aktivitäten im Rahmen der Kampagne zu geben und die Arten von Gewalt zu erläutern, um somit alle zu einem proaktiven und präventiven Verhalten zu ermutigen.
- Seminare zur Verhütung von Belästigung und Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz sowie die Einführung des Themas in den Sozialdialog und die Tarifverhandlungen.
- die Produktion von Aufklebern „Stopp die Gewalt gegen Frauen“, die an die Flotte der UPT in Sofia verteilt wurden.
- Schulungen zur Projektarbeit für Gewerkschafter mit Projektthemen, die sich auf Gewalt gegen Frauen konzentrierten.

Die Kampagne, die Vereinbarungen und die Empfehlungen erleichtern die Verhandlungen von Kollektivvereinbarungen auf Branchen- und Unternehmensebene. FTTUB hat Texte zur Verhütung von Gewalt, gerechten Weiterbildungsmöglichkeiten, Zugang zu den Berufen und Karrieremöglichkeiten, Work-life-balance, soziale Verantwortung der Unternehmen etc geschrieben.

Nach der Aufnahme in den Branchentarifvertrag im Jahr 2010 wurden die vorgeschlagenen Texte im Rahmen von acht Unternehmenstarifverträgen verhandelt, einschließlich eines Kapitels über die Gleichstellung und Verhütung von Gewalt. Mit dem Kapitel über die Verhütung arbeitsbedingter Gewalt haben die Arbeitgeber eingewilligt:

- in Bezug auf alle Beschäftigten effiziente Maßnahmen zur Verhütung jeglicher Formen des körperlichen und psychosozialen Missbrauchs durchzuführen;

- Arbeitsbedingungen zu schaffen, welche die Beschäftigten vor arbeitsbedingtem Stress sowie körperlicher und geistiger Beeinträchtigung schützen;
- Politik der Null-Toleranz bei Gewalt am Arbeitsplatz in ihren unterschiedlichen Ausprägungen –körperlich, psychisch und sexuell.
- Schulung der Beschäftigten, einschließlich der Führungskräfte, zur Stärkung des Bewusstseins für das Thema und um in der Lage zu sein, Anzeichen für Gewalt und Missbrauch am Arbeitsplatz zu erkennen und präventive oder korrektive Maßnahmen zu ergreifen;
- im Falle von Gewalt bestimmte Verfahren anzuwenden, wie etwa:
  - umgehende und faire innerbetriebliche Untersuchung;
  - Statistik;
  - Nachverfolgung;
  - angemessene Disziplinarmaßnahmen gegen Täter, sofern es sich um Arbeitnehmer handelt, die im selben Betrieb beschäftigt sind;
  - Nachbetreuung – Unterstützung des Opfers /finanzielle, psychologische Unterstützung sowie Unterstützung zur Reintegration.

#### Erfolgsfaktoren

- Tarifverträge erzielen das breite Engagement aller Interessenvertreter.
- Das öffentliche Bewusstsein für das Thema wird durch begleitende Kampagnen gestärkt.
- Die Vereinbarung über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wirkt sich positiv auf die Personalbindung aus.

#### Kontakt

Daniela Zlatkova FTTUB,  
d.zlatkova@stsb.bg



FEDERATION OF TRANSPORT  
TRADE UNIONS IN BULGARIA

Bulgarien

## Vereinbarung für bessere Arbeitsbedingungen für Frauen im öffentlichen Personennahverkehr

### Ziele

Anwerbung und Bindung von Frauen im öffentlichen Personennahverkehr

### Umsetzung

Am 4. März 2014 haben die Vorsitzende der FTTUB und die Bürgermeisterin von Sofia eine Kooperationsvereinbarung zur Förderung und Schaffung besserer Arbeitsbedingungen im Hinblick auf eine höhere Beschäftigung von Frauen im ÖPNV unterzeichnet.

Mit der Vereinbarung bekräftigen beide Seiten ihre Absicht, im Rahmen ihrer Kompetenzen echte Anstrengungen zur Umsetzung der bestmöglichen Gleichstellungspolitiken zu unternehmen. Die Initiative spiegelt das Verständnis der Sozialpartner wider, dass das Ziel qualitativ hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen zwangsläufig die Schaffung hochwertiger und attraktiver Arbeitsplätze erfordert.

Die Parteien haben Folgendes vereinbart:

- Verstärkung ihrer Zusammenarbeit in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern;
- Analyse der Strategien zur Anwerbung und Motivierung der Beschäftigten im ÖPNV sowie Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen;
- Durchführung von Maßnahmen zur Höherqualifizierung von Frauen;

- Entwicklung und Durchführung von Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben;
- Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Fähigkeit von Frauen, nach einem langen Mutterschaftsurlaub die Anforderungen des Arbeitsmarktes zu erfüllen;
- Schaffung besserer Bedingungen hinsichtlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz;
- Überwindung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles;
- Ermutigung von Frauen, „neue“ Jobs in neu entstehenden Berufen und sogenannte „grüne Jobs“ auszuüben.
- Mit dieser Vereinbarung zeigen die Sozialpartner, dass sie der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern große Bedeutung beimessen.

### Erfolgsfaktoren

- Das Engagement der Geschäftsleitung zeugt von Respekt und Wertschätzung.
- Die Vereinbarung kann dazu beitragen, Abgänge zu minimieren.
- Die Vereinbarung hat das Wissen der Beschäftigten um die Bedürfnisse von Frauen erhöht.
- Es ist ein professioneller, umfassender Ansatz.
- Kulturwandel zum Nutzen aller.

### Kontakt

Daniela Zlatkova, [d.zlatkova@stsb.bg](mailto:d.zlatkova@stsb.bg)



Stolichen Electrotransport EAD  
Bulgarien

## Gesundheitsvorsorge für Mitarbeiterinnen

### Ziele

Früherkennung und Behandlung von schweren Erkrankungen. Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit weiblicher Beschäftigter.

### Umsetzung

Stolichen Electrotransport EAD organisiert und finanziert seit 2009 kostenfreie jährliche ärztliche Untersuchungen für weibliche Beschäftigte des Unternehmens. Dies betrifft Vorsorgeuntersuchungen für Krankheiten, an denen typischerweise Frauen erkranken. Die Untersuchungen umfassen Untersuchungen durch Gynäkologen, Mammographie (Brustkrebsvorsorge) und Untersuchungen durch Fachärzte für Osteoporose.

### Erfolgsfaktoren

- Frauen erhalten Unterstützung in der Gesundheitsvorsorge.
- Individuelles Wohlbefinden fördert die Leistung am Arbeitsplatz.

### Kontakt

Orlin Prandjev, Stolichen Elektrotransport EAD,  
[orlin.prandjev@gmail.com](mailto:orlin.prandjev@gmail.com)

## 9 Anhang

### Unternehmen, die einen Beitrag zu dieser Veröffentlichung geleistet haben

**ALT – Autoliikenteen Työntajaliitto ry, Finnland;** Arbeitgeberverband Straßenverkehr

**Berliner Verkehrsbetriebe (BVG), Deutschland;** Anstalt des öffentlichen Rechts, Nahverkehrsunternehmen für Berlin und den Ballungsraum Berlin, Betrieb von U-Bahn, Straßenbahn und Bussen

**Bremer Straßenbahn AG (BSAG), Deutschland;** Städtisches Verkehrsunternehmen in Bremen, Straßenbahn und Busse

**Bus Éireann, Irland;** Irischer Busbetreiber, der einen Großteil des interregionalen öffentlichen Personenverkehrs in der Republik Irland und in Nordirland betreibt

**Dublin Bus, Irland;** Irischer Busbetreiber mit Sitz in Dublin, welches das Busnetz in Dublin und in den umliegenden Counties betreibt

**IGKM - Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej, Polen;** polnische Wirtschaftskammer für den Nahverkehr

**Keolis Sverige, Schweden;** Tochtergesellschaft von Keolis S.A. in Schweden.

**Keolis S.A., Frankreich,** Tochtergesellschaft der französischen Bahngesellschaft SNCF, internationale Personenbeförderung mit U-Bahn, Straßenbahn und Bussen

**Metropolitan EAD, Sofia, Bulgarien;** U-Bahn-Betreiber in Sofia

**Metrorex SA – Societatea Comerciala de Transport cu Metrul Bucuresti, Rumänien;** Bukarester U-Bahn-Gesellschaft, die das U-Bahn-Netz in Bukarest betreibt

**Prager Verkehrsbetrieb / Dopravni podnik hl. m. Prahy, Tschechische Republik;** Betrieb des öffentlichen Verkehrsnetzes in Prag, U-Bahn, Straßenbahn und Busse

**RATB - Regia Autonomă de Transport București, Rumänien;** staatlicher Personennahverkehrsbetrieb in Bukarest und im Kreis Ilfov, betreibt Busse, Oberleitungsbusse, Straßenbahn und U-Bahn

**RATP - Régie autonome des transports Parisiens, Frankreich;** der nationale öffentliche Verkehrsbetreiber in Paris und Umgebung, Betrieb von U-Bahn, S-Bahn, Straßenbahn und Bussen

**Stadtverkehr Lübeck GmbH, Deutschland;** zu 50,1 % in öffentlicher Hand, betreibt Busse und Fähren in Lübeck

**Stolichen Elektrotransport EAD, Bulgarien;** Elektrische Verkehrsgesellschaft Sofia, Betrieb von Straßenbahn und Oberleitungsbussen

**STIB-MIV - Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles / Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel, Belgien;** Nahverkehrsunternehmen in den 19 Gemeinden der Region Brüssel-Hauptstadt, Betrieb von U-Bahn, Straßenbahn und Bussen

**Stolichen Avtotransport Sofia, Bulgarien;** Aktiengesellschaft für Busbeförderung in Sofia

**Tallinna Linnatranspordi A S, Estland;** Städtisches Verkehrsunternehmen von Tallinn, Betrieb von Straßenbahn Bussen, Oberleitungsbussen

**Transdev, Frankreich;** private Gruppe, die internationale Personenbeförderung betreibt

**Transport for London, Vereinigtes Königreich;** die Dachgesellschaft, die seit 2001 das in die drei Hauptdirektorate London Underground, London Rail, Surface Transport gegliederte Verkehrssystem in London koordiniert

**üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG, Deutschland;** eine Aktiengesellschaft, die das S-Bahn-Netz und das Busnetz in Hannover und in den umliegenden Gemeinden betreibt

**Wiener Linien GmbH & Co KG, Österreich;** städtischer Verkehrsbetrieb von Wien und Unternehmen der Wiener Stadtwerke Holding AG, Betrieb von U-Bahn, Straßenbahn, Bussen, S-Bahn und Eisenbahn

**Wiener Lokalbahnen, Österreich;** eine Tochtergesellschaft der Wiener Stadtwerke Holding AG, Bahnlinie Wien-Baden, Busse und Güterverkehr

### Gewerkschaften, die einen Beitrag zu dieser Publikation geleistet haben

**ASLEF,** Gewerkschaft der Lokführer (Assoziierte Gesellschaft für Lokführer und Heizer), Vereinigtes Königreich

**ATU - Federației Sindicatelor din Transporturi, Transloc și Servicii Publice 2016 ATU Rumänien / Föderation der Verkehrsgewerkschaften, Transloc und öffentliche Dienste ATU Rumänien**

**EVG – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, Deutschland**

**FTTUB - Föderation der Verkehrsgewerkschaften in Bulgarien**

**Kommunal – Schwedische Gewerkschaft der Kommunalbediensteten**

**Unite the Union, Vereinigtes Königreich**

**Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Deutschland**



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 aufzulockern.

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 Karriereentwicklungspolitik 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 / Vereonbarkeit 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](mailto: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](mailto:info@uitp.org)

## io Quellen

Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/companies-and-workers-benefit-from-diversity-policies>

Europäische Kommission: Treaty on the Functioning of the European Union. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN>

Europäische Kommission: Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen

Europäische Kommission: Richtlinie 79/7 vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit

Europäische Kommission: Richtlinie 92/85 vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz

Europäische Kommission: Richtlinie 2004/113 vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Europäische Kommission: Richtlinie 2010/18 vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie vom 3. Juni 1996

Europäische Kommission: Richtlinie 2010/41 vom 7. Juli 2010 zur Durchführung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie des Rates vom 11. Dezember 1986

Europäische Kommission, GD Justiz: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>

Europäische Sozialpartner UITP und ETF: WISE-Projekt. <http://www.wise-project.net/pages/index1.html>

Europäische Sozialpartner UITP und ETF: Gemeinsame Empfehlungen der europäischen Sozialpartner UITP und ETF. <http://www.etf-europe.org/etf-3916.cfm> oder <http://www.uitp.org/sites/default/files/documents/Strengthening%20women%20employment%20in%20urban%20public%20transport.pdf>

Krüger, Wilfried (2009): Excellence in Change. Wege zur strategischen Erneuerung. 4. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden, S.68 ff

Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in der Fassung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Berliner E-Government-Gesetzes vom 30. Mai 2016 (GVBl. S. 282) §4 (2).

Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) (2016): Frauenpower erwünscht! Frauenförderplan 2016-2022. S. 5.

Transport for London (2016): Action on Equality <http://content.tfl.gov.uk/action-on-equality-tfls-commitments-to-2020.pdf>

Transport for London: TfL's Annual Workforce Monitoring Report 2014/2015. <http://content.tfl.gov.uk/tfl-2014-15-annual-workforce-monitoring-report.pdf>



**EVA – Europäische Akademie  
für umweltorientierten Verkehr gGmbH**  
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin  
Tel: +49-30-3087526  
info@eva-akademie.de  
www.eva-akademie.de