

# **GEMEINSAME EMPFEHLUNGEN VON CER UND ETF ZUR BESSEREN VERTRETUNG UND INTEGRATION VON FRAUEN IM EISENBAHNSEKTOR**

Auf Grundlage einer gemeinsamen Studie der Sozialpartner, in der die Vertretung von Frauen in den Eisenbahnunternehmen und verschiedenen Eisenbahnberufen, ihre Situation und Beispiele guter Praxis zur besseren Integration von Frauen im Eisenbahnsektor ermittelt wurde, haben die Sozialpartner CER und ETF beschlossen, gemeinsame Empfehlungen auszuarbeiten, die der Chancengleichheit von Frauen im Eisenbahnsektor dienen sollen.

Das Thema Chancengleichheit wird in den grundlegenden Dokumenten der Europäischen Union beginnend mit dem EWG-Vertrag<sup>1</sup> und bis zu den Verträgen von Maastricht<sup>2</sup> und Amsterdam<sup>3</sup>. In der letzten Zeit stellte die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung einen wichtigen Schritt auf diesem positiven Weg dar und führte Bestimmungen für eine Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen bis auf 60% im Jahre 2010<sup>4</sup> ein. Heute beträgt die Frauenbeschäftigungsquote 57,1 %.

Um die politischen Ziele zu erreichen, müssen Arbeitgeber, Gewerkschaften und die Politik handeln und die Chancengleichheit von Männern und Frauen fördern. Aus diesem Grunde ist ein integrierter Vorstoß auf europäischer Ebene<sup>5</sup> von entscheidender Bedeutung. Im Eisenbahnsektor, bei dem es sich traditionell um einen „männlich dominierten Sektor“<sup>6</sup> handelt, wollen die Sozialpartner CER und ETF einen Beitrag zur besseren Vertretung und Integration von Frauen leisten. Daher haben sie die nachfolgenden Empfehlungen erarbeitet, mit denen sie sich an ihre jeweiligen Mitglieder in der Absicht wenden, sie auf nationaler und regionaler Ebene sowie auf Unternehmensebene in die Praxis umzusetzen.

## **1. Charta für Chancengleichheit in den Bahnunternehmen und Gewerkschaften Europas**

Zusätzlich werden die modernen Gesellschaften Europas und die europäischen Bahnunternehmen durch die Globalisierung und den demografischen Wandel betroffen sein. Die europäischen Bahnen können langfristig nur erfolgreich sein, wenn Sie das Potenzial von Männern und Frauen nutzen. Eine gute sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit von Unternehmen und Gewerkschaften ist dabei eine wichtige Voraussetzung.

Veranlasst durch den Mainstreaming-Ansatz beziehungsweise im Zusammenhang mit dieser Charta werden wir, die Bahnunternehmen und die Gewerkschaften,

1. eine Kultur im Unternehmen und am Arbeitsplatz schaffen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung unter allen Parteien geprägt ist und in der Männer und Frauen gleichberechtigt miteinander arbeiten.
2. das Prinzip der Chancengleichheit und „Gender-Mainstreaming“ in die Arbeitsorganisation und Beschäftigungspolitik des Unternehmens integrieren;
3. Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass Frauen wegen ihres Geschlechts der Zugang zu Berufen oder Führungsebenen weder erschwert noch verweigert wird.

4. Rahmenbedingungen schaffen, die es den Beschäftigten erleichtern, Beruf und Familie in Einklang zu bringen.
5. dafür Sorge tragen, dass bestehende Unterschiede in der Bezahlung zwischen Männern und Frauen ausgeglichen werden. Männer und Frauen sollen für gleiche Arbeit das gleiche Entgelt erhalten.
6. Rahmenbedingungen schaffen, welche Frauen vor Diskriminierung am Arbeitsplatz schützen
7. Gleichstellungsthemen in Tarifverhandlungen und die vertraglichen Beziehungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern einbeziehen;
8. in internen und externen Medien für Chancengleichheit eintreten und Informationen über positive Beispiele anbieten.

## **2. Empfehlungen für positive Maßnahmen**

1. Frauen sollen ermutigt werden, sich für technische Berufe zu entscheiden. Durch die Zusammenarbeit mit Schulen und Tage der offenen Tür können Mädchen mit technischen Berufen vertraut gemacht werden.
2. Nutzung von Auswahlverfahren, die eine vorurteilsfreie Bewerberauswahl ermöglichen. Die fachliche Eignung sollte im Vordergrund stehen.
3. Formulierung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Bahnunternehmen. Dazu gehören Möglichkeiten für eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung entsprechend den Bedürfnissen und in Absprache mit den betroffenen weiblichen und männlichen Beschäftigten und ihrer gewerkschaftlichen Vertretung, Unterstützung bei der Betreuung der Kinder oder Pflege von betreuungsbedürftigen Angehörigen.
4. Entwicklung von Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit im Schicht- und Wechseldienst. Damit fühlen sich nicht nur Frauen sicherer und sind bereit, auch im Schichtdienst zu arbeiten. Diese Maßnahmen geben auch unseren Kundinnen und Kunden mehr Sicherheit.
5. Überprüfung der Eignungsbestimmungen und deren Anpassung auf europäischer Ebene. Frauen können nur dann nicht in bestimmten Bereichen eingesetzt werden, wenn sie ein Baby erwarten. In den übrigen Zeiten können sie in allen Bereichen arbeiten, wenn ihre physische und psychische Eignung den Anforderungen entspricht.
6. Angebot von gleichberechtigtem Zugang für Frauen zu allen Entwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.
7. Förderung einer Gender-Gleichstellungskultur in Ausbildung und Aufstieg für alle Arbeitnehmer durch Bahnunternehmen und Gewerkschaften.
8. Einleitung konkreter Schritte zur Umsetzung des Gemeinschaftsrechts zur Gender-Gleichstellung am Arbeitsplatz.
9. Unternehmensinterne Berichterstattung über den Frauenanteil in verschiedenen Tätigkeitsfeldern und der Hierarchie im Unternehmen sowie die diesbezüglichen Beschäftigungs- und Entgeltbedingungen und die Formulierung von Gleichstellungs-Aktionsplänen entsprechend der EU-Richtlinie 2002/73/EG.

## **3. Empfehlungen zur Methodik**

Als mögliche methodische Ansätze empfehlen wir:

- a) die Förderung eines Evaluierungsprozesses (z.B. über eine Zirkel- und multi-Akteure total-E-Quality-Politik), um die Qualität von organisatorischen Strukturen, Verfahren und Ressourcenmanagement im Rahmen eines Mainstreaming-Ansatzes zu

gewährleisten und die Auswirkungen von Veränderungen während des Prozesses und an dessen Ende zu evaluieren.

- b) die gemeinsame Formulierung von messbaren Zielen für die Präsenz von Frauen in speziellen Berufen und Hierarchieebenen im/in den Unternehmen, die mir den Gewerkschaftsvertretern und Sozialpartnern zu vereinbaren sind, sowie Ziele für die Präsenz und Vertretung von Frauen in den Gewerkschaften.

#### 4. Evaluierung und Follow-up

Drei Jahre nach Unterzeichnung dieser Empfehlungen werden die europäischen Sozialpartner eine Untersuchung darüber durchführen, welche Maßnahmen die ihr angeschlossenen Unternehmen und Gewerkschaften ergriffen haben, um diese Empfehlungen umzusetzen.

Sie werden eine zweite Studie durchführen, die die Entwicklungen seit der ersten gemeinsamen Studie (Untersuchungszeitraum war 2004) analysiert.

Aufgrund der Evaluierung zur Umsetzung der Empfehlungen, werden die europäischen Sozialpartner weitere Maßnahmen wie gemeinsame Ziele für die Zukunft und/oder die Verabschiedung von Adhoc-Maßnahmen in Erwägung ziehen.

**ROM, 12. Juni 2007**

**Für CER:**

**Für ETF:**

---

**Franz NIGL**

Chairman of the CER Human Resources  
Directors Group

---

**Lena MOBERG-LINDWAL**

Member of the ETF Railway  
Section Bureau

---

**Jean-Paul PREUMONT**

Senior Social Advisor, CER

---

**Sabine TRIER**

Deputy General Secretary,  
ETF

---

<sup>1</sup> Siehe Art. 119 des EWG-Vertrags von 1957, in dem das Konzept der gleichen Entlohnung bekräftigt wurde.

<sup>2</sup> Siehe den Vertrag von Maastricht aus dem Jahre 1993, indem Bestimmungen zur Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz enthalten sind.

<sup>3</sup> Siehe den Vertrag von Amsterdam aus dem Jahre 1999, der die gesetzliche Grundlage für die Gleichheit von Männern und Frauen deutlich verstärkt hat.

<sup>4</sup> Weitere Richtlinien: Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf; Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen; Richtlinie 2004/113/EG des Rates 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>5</sup> Siehe in diesem Zusammenhang auch die EIRO-Studie *Gender Mainstreaming in industrial relations* [Gender-Mainstreaming in Arbeitsbeziehungen], 2005. Außerdem, siehe CEEP 2007 und (eine Gewerkschaftsstudie einfügen).

<sup>6</sup> Hinsichtlich Statistiken zur Frauenbeschäftigung im eisenbahnsektor und die besondere situation von Frauen im Sektor, siehe den Anhang sowie die gemeinsame Studie von CER und ETF von 2005.

## Anhang zu den gemeinsamen Empfehlungen

### 1. Warum gemeinsame Empfehlungen?

Eine bessere Vertretung und Integration von Frauen ist ein auf die Zukunft gerichtets Anliegen. Sie liegt im Interesse der Bahnunternehmen und auch von deren Arbeitnehmern.

#### **1.1 Unternehmen und Gewerkschaften profitieren von den Erfahrungen und Fähigkeiten der Frauen**

Frauen haben aufgrund ihrer andersartigen Erfahrungen im gesellschaftlichen und beruflichen Leben andere Bedürfnisse. Diese andersartigen Perspektiven können zur Entwicklung von Produkten im Unternehmen beitragen und die Innovation fördern. Frauen sind für ein modernes Dienstleistungsunternehmen unverzichtbar. Außerdem wurde in den technischen Berufen nachgewiesen, dass die Gender-Vielfalt einen wichtigen Beitrag zur Produktivität und zum Arbeitsklima leistet. Die Präsenz von Frauen am Arbeitsplatz macht das Arbeitsumfeld im Unternehmen wesentlich freundlicher.

Der Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft kann nur mit dem Beitrag von Frauen erfolgen. Die heutigen Frauen sind hoch qualifiziert und in allen Berufen erfolgreich. Auf sie zu verzichten würde für jede Volkswirtschaft ein Nachteil sein. In Deutschland sind beispielsweise 46% aller Universitätsabsolventen Frauen. In Italien ist die Situation identisch, und zwar insbesondere unter den jungen Frauen: 9,6% der 25- bis 34-jährigen Frauen haben einen Universitätsabschluss im Vergleich zu 8,5% der jungen Männer; 44,1% der Frauen haben einen Sekundarschulabschluss gegenüber 40,7% der Männer.

Es hat in der Geschichte viele Beispiele gegeben um zu zeigen, dass Frauen in allen Bereichen der Eisenbahnen eingesetzt werden können. Insbesondere während der beiden Weltkriege arbeiteten die Frauen in Verwaltungen, Werkstätten, Bahnhöfen (als Fahrerinnen) und im Betrieb.

„Es gibt keinen ausschließlichen Frauenberuf, einfach weil eine Frau eine Frau ist, wie es auch keinen nur für Männer gibt, nur weil sie Männer sind: Die Talente sind vielmehr zwischen den Geschlechtern gleichmäßig verteilt ...“ Plato (ca. 428 - 348 v. Chr.) in *Politeia*.

#### **1.2 Demografische Entwicklung**

Aufgrund der demographischen Entwicklungen in Europa ist bereits heute abzusehen, dass die Bahnunternehmen in Zukunft um qualifizierte Arbeitskräfte mit anderen Branchen und Unternehmen im Wettbewerb stehen werden. Es liegt im Interesse der Unternehmen, das Potential an immer besser qualifizierten Frauen zu nutzen. Unternehmen mit einer überzeugenden Gleichstellungspolitik und Unternehmensstrategie werden junge qualifizierte Frauen am Arbeitsmarkt für sich gewinnen können.

Die Überalterung der Gesellschaft ist für viele europäische Staaten ein Problem. Ohne qualifizierte Nachwuchskräfte verliert Europa an Innovationsstärke und damit an Wirtschaftskraft. („Die demografische Zukunft Europas – von der Herausforderung zur Chance“ – Mitteilung der Kommission; Brüssel 12.10.2006)

- Die durchschnittliche Zahl von Kindern je Frau liegt mit 1,5 deutlich unterhalb des Reproduktionsniveaus von 2,1, das für die Aufrechterhaltung der Einwohnerzahlen erforderlich ist

- Der Anteil der älteren Menschen steigt durch eine höhere Lebenserwartung. Damit steigt aber auch der Anteil der älteren Menschen, die finanziell von einer geschrumpften Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter unterstützt werden müssen.
- Etwa 95% des globalen Bevölkerungswachstums wird in den Entwicklungsländern stattfinden. Dadurch verringert sich der Anteil der EU-Bevölkerung an der Weltbevölkerung.
- Es wird prognostiziert, dass sich die Gesamtzahl der Beschäftigten auf EU-Ebene zwischen 2010 und 2050 um 30 Millionen verringern wird.

### **1.3 Die neue Elternrolle**

Der Lebensentwurf von jungen Menschen verändert sich. Immer mehr junge Männer sind daran interessiert, in der Familie mehr Verantwortung zu übernehmen. Insbesondere in den Berufen mit Fahrtätigkeit können wir bereits Rekrutierungsprobleme aufgrund der Art der Schichtarbeit feststellen, die mit dem Familienleben schwer zu vereinbaren ist. Größere Aufmerksamkeit für Fragen der Ausgewogenheit von Arbeit und Leben bei Männern und Frauen ist für Bahnunternehmen von entscheidender Bedeutung, damit sie ihren künftigen Beschäftigungsbedarf sichern können. Sie erhöht ausserdem die Motivation von Männern und fördert somit die Produktivität. Studien belegen, dass ein besserer Ausgleich zwischen Arbeits- und Familienleben (work-life-balance), der auch Männer einbezieht, langfristig positive Gesundheitswirkungen hat. Dies ist ein Bestandteil einer integrierten Gleichstellungspolitik im Unternehmen.

## **2. Die wichtigsten Ergebnisse der gemeinsamen Studie**

Der Abschlussbericht des gemeinsamen europäischen Projekts (April 2005) zeigt immer noch deutliche Unterschiede in den einzelnen Ländern hinsichtlich des Frauenanteils und der Einsatzgebiete. Insbesondere gilt:

- In den westeuropäischen Ländern liegt der durchschnittliche Frauenanteil unter den Beschäftigten im Eisenbahnsektor bei unter 10% (Ausnahme DB AG: 20,8%), während er in den osteuropäischen Ländern bei durchschnittlich 30% liegt.
- Generell sind Frauen in Bahnunternehmen und Gewerkschaften überwiegend im Dienstleistungssegment vertreten und sie sind bei den technischen Berufen und auf den Führungsebenen der Unternehmen unterrepräsentiert.
- Die durchschnittliche Vergütung von Frauen im Eisenbahnsektor liegt um 10 bis 30% niedriger als die Vergütung ihrer männlichen Kollegen. In Aufgabenbereichen mit Führungsaufgaben ist das Gefälle hingegen geringer.
- Bei den Arbeitsverträgen ist trotzdem der „Laufbahn“-Arbeitsvertrag im Bahnsektor nach wie vor vorherrschend, flexible Arbeitsverträge sind überwiegend bei Frauen zu finden (9,8 % der Frauenarbeitsverträge sind unbefristete Ganztagsverträge).

Die Ergebnisse der Umfrage im CER-ETF-Partnerschaftsprojekt beleuchten folgende kritische Punkte, die besonders für Arbeitnehmerinnen in Eisenbahnberufen zutreffen:

- Eine offensichtliche Unterrepräsentierung der Arbeitnehmerinnen auf allen Ebenen der Hierarchie, insbesondere aber in Führungspositionen, und in allen Berufen, besonders aber in technischen Berufen;
- Gleichzeitig findet man Frauen „konzentriert“ an einigen speziellen Arbeitsplätzen, die als „für die Merkmale des weiblichen Geschlechts besser geeignet“ betrachtet werden und in Bezug auf das Kerngeschäft der Unternehmen eher marginal sind;

- Eindeutige Schwierigkeiten beim Zugang von Frauen zu einigen stark technik- und entscheidungsorientierten Berufen;
- Eine im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen schwierigere und langsamere Laufbahnentwicklung für weibliche Beschäftigte in verschiedenen Bereichen;
- Die eindeutige Schwierigkeit, die Ausgewogenheit von Arbeit und Familie zu erhalten, was insbesondere Frauen und insbesondere die Arbeitszeiten betrifft;
- Die unausgewogene Verteilung von ‚Gleichstellungsorganisationen‘ und -netzwerken, die von den Sozialpartnern in den verschiedenen Ländern geschaffen wurden;
- Kaum vorhandene oder unwirksame Informationen zu Gleichstellungsfragen bei den Mitarbeitern und in der Unternehmensleitung;
- Eine unterschiedliche Nutzung der gesetzlichen Instrumente zum Schutz der Familie durch Männer und Frauen;
- Eine Art der Ausbildung, die im Wesentlichen „neutral“ ist, d.h. keine Gender-Orientierung aufweist.

### **3. Herausragende Praxisbeispiele**

#### ***3.1. Aufbrechen von Stereotypen***

Maßnahmen zum Aufbrechen von Stereotypen sind im Eisenbahnsektor, einem „traditionell männlichen Wirtschaftszweig“ mit „maskulinen Berufsbildern“ besonders wichtig.

In diesem Sinne zeigte die Isfort-Studie von 2005, dass es immer noch kulturelle Stereotypen und Regelsysteme gibt (z.B. körperliche Anforderungen und Bildungsvoraussetzungen), die den Zugang von Frauen zu einigen hoch technischen oder technik-orientierten Berufen hemmen oder sogar ganz verhindern.

Der Ausgangspunkt dieses Vorschlags ist das weit verbreitete Bewusstsein, dass die Selbstachtung junger Frauen gering ist und dass in manchen Berufen „weibliche Vorbilder“ fehlen und daher die Notwendigkeit besteht, generell in die familiäre Bildung einzugreifen.

Daher ist es das Ziel dieser Art von Maßnahmen, Frauen dazu zu ermutigen, über eine Zusammenarbeit mit Schulen und Tage der offenen Tür<sup>1</sup> technische Berufe zu wählen und sich mit technischen Berufen vertraut zu machen .

#### ***3.2. Verbesserung der Präsenz von Frauen***

Wir sind überzeugt, dass eine stärkere weibliche Komponente in den Bahnunternehmen nicht nur zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, sondern auch zur Steigerung der Effizienz im Unternehmen und der Qualität von Produkten und Dienstleistungen führen könnte.

---

<sup>1</sup> In diesem Zusammenhang ist der von der DB unterstützte „Girl’s Day“ zu nennen: ein Tag der offenen Tür bei den Eisenbahnen, wo junge Schülerinnen eingeladen werden, damit sie das Leben von Eisenbahnern in den verschiedenen technischen Berufen erfahren und aus der Nähe beobachten können. Das Ziel dieser jährlichen Initiative besteht darin, die Verbreitung einer gleichstellungsorientierten Kultur in der öffentlichen Meinung weiter zu verbreiten und die technischen Berufe für Frauen zu öffnen. Insbesondere beim Aufbau von Beziehungen zwischen der gewerblichen Welt und der Welt der Bildung sind hier sehr vielversprechende Ergebnisse festzustellen; es handelt sich um äußerst positive Beziehungen, die insbesondere im Hinblick auf die erforderlichen kulturellen Veränderungen wichtig sind, die für die Erreichung von Chancengleichheit notwendig sind.

Daher ist ein Ziel von herausragenden Praxisbeispielen, den Prozentsatz der Frauen im Unternehmen und insbesondere in einigen Bereichen zu erhöhen, indem man diskriminierungsfreie Kriterien für den Zugang zu den Eisenbahnberufen, die in erster Linie von Männern ausgeübt werden, entwickelt und die internen Schulungen fördert, um Versetzungen innerhalb der Unternehmen zuzulassen oder zu begünstigen.

Die Suche nach einer größeren Ausgewogenheit in den Bauberufen kann dazu beitragen, dass dieser Bereich durch die Präsenz von Frauen dynamischer wird, auch wenn man die Interessen und Vorteile für die Arbeitsbedingungen, die Entwicklung des Wirtschaftszweigs und das gesamte Image der Branche mit in Betracht zieht.

In diesem Sinne gab die Isfort-Studie aus 2005 eine positive Bewertung einiger, auf Quoten und konkreten Zielen aufbauenden Rekrutierungsprinzipien, wobei insbesondere nicht nur auf die Notwendigkeit verwiesen wurde, Kriterien für die Ersteinstellung festzulegen, sondern auch darauf, dass die Allgemeinheit miteinbezogen wird, damit man kontinuierliche direkte Kontakte zu den Arbeitssuchenden selbst aufrechterhält<sup>2</sup>.

Eine gerecht verteilte Präsenz von Arbeitnehmerinnen ist nicht nur quantitativ sondern auch qualitativ erforderlich, um eine ausgewogene Vertretung der Bedürfnisse auf allen Entscheidungsebenen im lokalen, nationalen und europäischen Zusammenhang zu gewährleisten.

Zu Anfang sollte man das so genannte „Glaswand-Phänomen“ bekämpfen, indem man die Vergütungslücke zwischen den Geschlechtern beseitigt, die in Verbindung zu der geringen Präsenz von Frauen auf den höheren Managementebenen und den Schwierigkeiten steht, eine Ausgewogenheit von Arbeits- und Familienleben zu erreichen.

### **3.3. Ausgewogenheit von Arbeits- und Familienleben**

Die handelt es sich um ein wichtiges Thema auf europäischer Ebene. Viele Aktionen können durchgeführt werden, um die Ausgewogenheit von Arbeits- und Familienleben auf nationaler Ebene zu fördern, wobei die nachfolgenden am wichtigsten sind: die Förderung von Teilzeitverträgen, Telearbeit<sup>3</sup> und Veränderungen in der Schichtorganisation.

Außerdem könnte es wichtig sein, die Nutzung andere vertragliche Instrumente wie Elternurlaub auszubauen und zu verbessern, wobei Frauen und Männern die relevanten Informationen zu geben sind. Eine positive Maßnahme ist die Unterstützung des Wiedereintritts in das Berufsleben nach dem Elternurlaub mit Hilfe eines Tutors.

Ein weiteres Instrument ist der Aufbau von Sozialleistungen im Unternehmen zur Förderung von Instrumenten für soziale Hilfen wie unternehmenseigenen Kinderkrippen, Zulagen für Babysitter, Hilfen und Unterstützung für Eltern im hohen Alter etc.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Ein Beispiel für eine solche Maßnahme war der Plan der SNCF zur Steigerung der Präsenz von Frauen in verschiedenen Berufen in den SNCF-Bahnunternehmen und, wenn möglich, das Streben nach einer größeren Ausgewogenheit zwischen der Zahl der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerinnen.

<sup>3</sup> Eine in der Isfort-Studie von 2005 erwähnte Erfahrung mit Telearbeit betraf die DB.

<sup>4</sup> Fälle von sozialen Hilfen sind laut Isfort-Studie beispielsweise der Unternehmens Kindergarten der FS oder die von MAV und DB eingerichtete Hilfe für Senioren.

### **3.4. Verbesserung der Arbeitsbedingungen**

Das erste Hindernis, das in den derzeitigen Arbeitsorganisationsmodellen zu überwinden ist, ist kultureller Natur.

In diesem Zusammenhang ist die Schulung und Höherstufung von Arbeitnehmern sehr wichtig, um ihnen gleiche Bedingungen und Aufstiegschancen zu geben und die Gleichstellungskultur insbesondere in Bezug auf Frauen und junge Mitarbeiter zu verbessern.

Im Hinblick auf die Laufbahnentwicklung könnte ein Pilotprojekt ein „Programm für Mitarbeiter mit hohem Potenzial“ sein, das die Erhöhung des Anteils von Managerinnen zum Ziel hat<sup>5</sup>.

Außerdem beinhaltet die Frage der Verbesserung der Arbeitsbedingungen nicht nur die internen Beziehungen zwischen den Mitarbeitern, sondern auch die gesundheitlichen und hygienischen Bedingungen, die für Männer und Frauen gleichermaßen wichtig sind. Dieses Thema betrifft einige Berufe, insbesondere die technischen Berufe, und die Anpassung des Arbeitsumfeldes einschließlich der Sozialräume am Arbeitsplatz, die vom Bahnunternehmen über entsprechende Programme entwickelt werden (z.B. Renovierung der Unterbringungen für das Bordpersonal, sanitären Einrichtungen, Modernisierung der Arbeitsuniformen etc.) sind hier zu nennen.

Ein weiteres Thema betrifft die Sicherheit am Arbeitsplatz insbesondere für das Bordpersonal, sowie Arbeitnehmer in Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit. Derzeit sind viele Richtlinien in Unternehmen nicht nur auf die Erfüllung technischer und beruflicher Aufgaben durch Frauen ausgerichtet, sondern sie beziehen sich auch auf kaufmännische und Kundendiensttätigkeiten wie beispielsweise Aufgaben im Zusammenhang mit der Sicherheit an Bord und Hilfsleistungen für das Zugpersonal. In diesem Sinne ist es sehr wichtig, zu Gunsten von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu intervenieren, damit sie bereit sind, Schichtarbeit zu leisten und den Kunden größere Sicherheit zu bieten.

### **3.5 Verbesserung von Qualität und Zertifizierung**

„E-Quality“ ist ein Bestandteil des Qualitätsmanagementsystems und des gesamten Geschäftsprozesses. Deshalb betrifft „totale E-Quality“ die Organisationsstrukturen, die Verfahren und das Management von Ressourcen in den Unternehmungen und den Gewerkschaften; darüber hinaus ist die „E-Quality“-Politik umfassend und betrifft eine Vielzahl von Akteuren<sup>6</sup>.

Das gesamte Personal/alle Mitarbeiter und das gesamte Management ist verantwortlich für das Management von „E-Quality“, weil jede Tätigkeit und jedes technische Verfahren die totale „E-Quality“ gewährleisten soll“.

„E-Quality“-Politik zeichnet sich durch folgende Schritte aus:

- Analyse des Zusammenhangs: Förderung von statistischen und soziologischen Analysen, um Probleme, Bedürfnisse und Ungleichheiten in den

<sup>5</sup> Der Isfort-Bericht aus 2005 nannte in diesem Zusammenhang das Programm der SNCF für „Mitarbeiter mit hohem Potenzial“, bei dem ein Anteil von zirka 30% Frauen vorgesehen ist.

<sup>6</sup> In diesem Zusammenhang siehe auch den Modellpfad in V.I.S.P.O (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità – Evaluation of the Strategic Impact of Equal Opportunities [Evaluierung der strategischen Auswirkungen von Chancengleichheit]), einem italienischen Vorschlag, mit dem Chancengleichheit in die gesamte Politik einbezogen und die Nutzung von nationalen und europäischen Mitteln beeinflusst werden soll.



- Organisationsstrukturen, Verfahren und im Ressourcenmanagement zu identifizieren;
- Festlegung von Zielen: Formulierung von Leitlinien, Methoden und Instrumenten;
- Umsetzung verschiedener zielgerichtete Aktionen;
- Evaluierung: Förderung von statistischen und soziologischen Studien zur Überwachung von Veränderungen.

Die folgenden Vorteile sind durch die Förderung von totaler E-Quality zu erreichen: größere Zufriedenheit des Bahnpersonals/der Mitglieder (sowohl Männer als auch Frauen); bessere Beziehungen im Unternehmen/in der Gewerkschaft (z.B. zwischen Männern und Frauen, Personal und Management etc.); Verbesserung des Images von Unternehmen/Gewerkschaften; größeres Prestige und größere Glaubwürdigkeit; stärkere Gewährleistung von Qualität für die Kunden/Gewerkschaftsmitglieder.

Eine weitere positive Aktion betrifft den Zertifizierungsprozess: es können spezielle Register geschaffen werden um totale E-Quality-Systeme zur Zertifizierung. Darüber hinaus kann man für die Unternehmen und Gewerkschaften mit den besten Leistungen Preise vergeben. Mit diesen Instrumenten können Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften ihr Engagement für Gender-Mainstreaming und Gleichstellungspolitik deutlich machen<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> In diesem Zusammenhang gibt es ein Beispiel aus Österreich, wo die ÖBB Planung & Engineering (Unternehmensbereichstechnik der Österreichischen Bundesbahnen) im Dezember 2004 die Zertifizierung "Equality Inside" erhielt. "Equality Inside" ist ein besonderer Preis in Total E-Quality/Gender-Mainstreaming, der auf wichtigen Daten in Geschäftsprozessen beruht. "Equality Inside" gewährleistet eine dauernde Einhaltung und Einbeziehung der Themen Gleichstellung und Gender-Mainstreaming in Überwachungs- und Steuerungssysteme.