



Für und mit den Europäischen Sozialpartnern CER und ETF

**EUROPÄISCHES PROJEKT  
REPRÄSENTATION UND EINE BESSERE  
INTEGRATION VON FRAUEN IN DEN  
VERSCHIEDENEN BERUFEN DES  
EISENBAHNSEKTORS**

**- SCHLUSSBERICHT -**

**APRIL 2005**

Mit Unterstützung der



**EUROPÄISCHEN KOMMISSION  
GENERALDIREKTION FÜR BESCHÄFTIGUNG, SOZIALE  
ANGELEGENHEITEN UND CHANCENGLEICHHEIT**

## INHALTSVERZEICHNIS

### Kapitel 1

<b>Allgemeiner Hintergrund und Empfehlungen</b>	Seite	1
1.1. Allgemeiner Hintergrund	“	1
1.2. Die wichtigsten Ergebnisse der Studie	“	6
1.3. Empfehlungen	“	17

### Kapitel 2

<b>Zielsetzungen und Methodik der Studie</b>	“	19
2.1. Zielsetzungen	“	19
2.2. Angewandte Methodik	“	21
2.3. Gesammelte Informationen: Überblick und Evaluierung	“	22

### Kapitel 3

<b>Direkte Befragung</b>	“	26
3.1. Die Strukturdaten zu den Bahnunternehmen	“	26
3.1.1. Die Zusammensetzung der weiblichen Arbeitskraft und die Entwicklungen der letzten drei Jahre	“	26
3.1.2. Die Aufteilung nach Altersklassen	“	30
3.1.3. Die Aufteilung nach Dienstzeit	“	31
3.1.4. Die Aufteilung nach beruflicher Einordnung	“	32
3.1.5. Die Aufteilung der Arbeitseinstellung nach Unternehmensbereichen und Arbeitsaufgaben	“	33
3.1.6. Gegenüberstellung zwischen Vergütungen und Vertragstypen	“	34
3.1.7. Karrierelaufbahn, berufliche Ausbildung und Nutzung von Erziehungsurlaub	“	35
3.2. Direkte Befragung: Rolle und Aktion der Gewerkschaften bei der Arbeitsintegration von Frauen	“	45
3.2.1. Einleitung	“	45
3.2.2. Arbeitnehmerinnen in den Gewerkschaften	“	46
3.2.3. Vertragsschutz	“	47
3.2.4. Chancengleichheit: Projekte, Initiativen, Maßnahmen und Informationen	“	50

3.3. Direkte Befragung: Unternehmenspolitik zur Arbeitsintegration von Frauen	Seite	56
3.3.1. Einleitung	“	56
3.3.2. Beschäftigung	“	57
3.3.3. Arbeitszeit, Beurlaubung und Vergütung	“	58
3.3.4. Karrierelaufbahn und Beurteilungssysteme	“	60
3.3.5. Chancengleichheit	“	61
3.4. Die Politik für Chancengleichheit in Unternehmen: eine vertiefende qualitative Analyse	“	66
<b>Kapitel 4</b>		
<b>Benchmarking</b>	“	71
4.1. Einleitung	“	71
4.2. Der Fall der <i>Gruppo Ferrovie Nord Milano</i>	“	73
4.2.1. Umfeld und vorgeschlagene Aktionen	“	73
4.2.2. Erzielte Ergebnisse	“	75
4.2.3. Schwierigkeiten im Projektverlauf und Auswirkungen der positiven Aktion auf konsolidierte Unternehmenspraktiken	“	77
4.3. Der Fall <i>Solvay Italia</i>	“	78
4.3.1. Struktur und Umsetzung des Projekts	“	78
4.3.2. Gesamtbeurteilung: Zufriedenheit der teilnehmenden Akteure	“	78
4.3.3. Gesamtbeurteilung: allgemeine Aspekte und Resümee	“	79
4.4. Der Fall zur Förderung der Frauenarbeit in der Baubranche in Frankreich	“	80
4.5. Aktionsplan zur Erhöhung der weiblichen Belegschaft in der Transportindustrie	“	83
4.5.1. Hintergrund	“	83
4.5.2. Aktionspunkte	“	85
<b>Kapitel 5</b>		
<b>Die gezielten Treffen</b>	“	88
5.1. Zielsetzungen und Auswirkungen der fokussierten Treffen	“	88
5.2. Die Arbeitsgruppe	“	90
5.2.1. Das Meeting in Italien	“	91

5.2.2. Das meeting in Österreich	Seite	95
5.2.3. Das meeting in Deutschland	“	98
5.2.4. Das meeting in Frankreich	“	103
5.2.5. Das meeting in Ungarn	“	109
5.2.6. Das meeting in Polen	“	112
<b>Kapitel 6</b>		
<b>Schwerpunkt Chancengleichheit</b>	“	117
6.1. Durchgeführte Aktionen (Stärken und Best Practises, die es zu nutzen gilt)	“	117
6.2. Ermittelte kritische Punkte (Schwachstellen, die es zu beseitigen gilt)	“	130
6.3. Arbeitsvorschläge	“	132

# Kapitel 1

## ALLGEMEINER HINTERGRUND UND EMPFEHLUNGEN

### 1.1. Allgemeiner Hintergrund und Empfehlungen

Wenn zum ersten Mal eine Studie zum Thema Chancengleichheit von Männern und Frauen im beruflichen Kontext der Bahngesellschaften in den 25 Ländern des erweiterten Europas durchgeführt werden soll, setzt dies natürlich profunde Kenntnisse der landesspezifischen Produktionsbedingungen, der gesetzlichen Bestimmungen und sozialen Umstände voraus. Vor allem aber erfordert ein derartiges Vorhaben besondere Aufmerksamkeit für den gemeinschaftlichen Kontext. Der Grund dafür liegt auf der Hand: Statt eines partiellen und differenzierenden Ansatzes ist vielmehr ein allgemeingültiger Überblick gefragt, bei dem man ansetzen kann, um die Frauenfrage in den europäischen Bahngesellschaften zu verstehen und diversifizierte Lösungen für die damit verbundenen Problematiken auszuarbeiten.

Das Projekt "Repräsentation und verbesserte Integration von Frauen in Bahnberufen" fußt auf einer Idee der gemischten Arbeitsgruppe für Chancengleichheit, die im Dezember 2001 im Rahmen des Sozialen Dialogs im Eisenbahnsektor in Brüssel eingerichtet wurde. Das Projekt möchte die Welt der Bahn zum ersten Mal aus der Perspektive der Frauen betrachten – eine Notwendigkeit, die für die in diesem Bereich Tätigen auf der Hand liegt. Doch in Anbetracht des extrem niedrigen Anteils von Arbeitnehmerinnen in Bahngesellschaften wird diese Notwendigkeit auch von Seiten der nicht direkt Betroffenen geteilt.

Wenn wir in den europäischen Bahngesellschaften von "geschlechtsspezifischen Unterschieden" sprechen und dabei bei der Perspektive ansetzen, die die Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 unter dem Begriff des *Gender Mainstreaming* auf den Punkt brachte und die kürzlich in New York auf der UNO-Konferenz "Peking+10" erneut bekräftigt wurde, dann setzt das verschiedene aufeinander folgende

Schritte voraus: den Blickwinkel der Frauen zu erforschen, die bei der Bahn beschäftigt sind, aber auch zwangsläufig den Standpunkt der sozialen Akteure kritisch zu untersuchen, interne Regelungen erarbeiten, Rechte aushandeln und anwenden oder im jeweiligen Umfeld kulturelle Veränderungen vorantreiben.

Das Projekt ist daher als Studie strukturiert, die mit den üblichen Umfrageinstrumenten durchgeführt wird: einem halbstrukturierten Fragebogen und der gezielten Befragung von zwei unterschiedlichen Zielgruppen. Es liegt also eine Feldstudie und nicht nur ein statistisch-quantitativer Ansatz zur Analyse von Daten vor, der durch qualitative Forschungsmethoden ergänzt wird.

Anhand dieser Instrumente und Methoden, so konzipiert, dass sie auch das erfassen können, was zwischen den Zeilen nüchterner Zahlenkolonnen steht, sollen letztendlich reale Fakten bestätigt beziehungsweise widerlegt werden. Das Ziel besteht darin, Vorschläge für die als notwendig erachteten Veränderungen zu erarbeiten, zum einen für die Entwicklung der Zusammensetzung der weiblichen Arbeitnehmerschaft in Bahnberufen, zum anderen für die Aufwertung der vorhandenen Humanressourcen im Hinblick auf größere Verantwortlichkeiten und veränderte Rollen. Dabei ist stets das jeweilige soziale Umfeld in Betracht zu ziehen, das heute mehr denn je Integrationspolitiken fordert, die den Bevölkerungen des erweiterten Europas konkrete Bürgerschaftsrechte sichert, angefangen bei den Frauenrechten: Instrumente zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, und zwar für Frauen wie für Männer; Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung in den Organisationen und im operativen Arbeitsumfeld.

Die gemischte Arbeitsgruppe – an der sich Vertreter von Bahnunternehmen aus der *CER* und den Gewerkschaften beteiligen, die der *ETF* angehören –, ist der Überzeugung, dass soziale Heterogenität in jedem Umfeld eine anregende Atmosphäre schaffen und zur Verbesserung der Leistungen sowie zur Steigerung der Gesamtproduktivität beitragen kann.

Dies sind Prinzipien, die sich in den Grundlagedokumenten der Europäischen Union deutlich niederschlagen. In der Geschichte der Europäischen Gemeinschaft hat die Frauenpolitik eine positive Entwicklung durchlaufen: Ausgangspunkt war eine restriktive Auffassung von Gleichstellung, die sich auf die Forderung nach gleich hoher

Vergütung beschränkte (Artikel 119 des EG-Vertrags von 1957); mit dem Maastrichter Vertrag erreichte man schließlich eine allgemeine Übereinkunft zur Sozialpolitik, die die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und die Behandlung am Arbeitsplatz regelt. Diese Übereinkunft schuf nicht nur die Grundlage für Mindeststandards zum Schutz von Frauen, sondern stellte den Mitgliedstaaten frei, komplementäre positiv diskriminierende Maßnahmen zu ergreifen. Auf den Maastrichter Vertrag (1993) folgten verschiedene Richtlinien, beispielsweise zum Erziehungsurlaub, und in den Mitgliedstaaten konnten auf der Grundlage der geltenden Mindeststandards innovative und weiter gehende gesetzgeberische Maßnahmen verabschiedet werden. Der Amsterdamer Vertrag (1999), der die letzte Etappe dieses positiven Weges besiegelt, verstärkt die Rechtsgrundlage zu Gunsten der Gleichstellung von Männern und Frauen substanziell. Insbesondere die Artikel 2 und 3 verankern das gemeinschaftliche *Engagement* im Hinblick auf das *Gender Mainstreaming*: Das Prinzip der Chancengleichheit ist in sämtlichen Politiken innerhalb der Europäische Union einzusetzen.

Bereits seit 1981 hatte die Europäische Union eine Reihe von Aktionsprogrammen in diesem Bereich verabschiedet und das *Gender Mainstreaming* in den sozialen Dialog eingeführt und in den Bereichen Entwicklungshilfe, allgemeine Bildung, Ausbildung der Jugend, Strukturfonds und vor allem im Europäischen Sozialfonds übernommen. Dies war nicht zuletzt dank der umfangreichen Arbeit und innovativen Vorschläge des Ausschusses für Frauenrechte des Europäischen Parlaments möglich.

Es ist allgemein anerkannt, dass eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in politischen und sozialen Entscheidungsstrukturen eine gut funktionierende Demokratie garantiert. Doch die Verwirklichung einer effektiven Demokratie setzt voraus, dass eine umfassende Aufwertung der Frauen als wesentlichem Teil der Gesellschaft erfolgt.

Ihre Präsenz ist nicht nur in quantitativer, sondern auch in qualitativer Hinsicht relevant. Und sie ist notwendig, um die ausgewogene Vertretung ihrer Interessen in sämtlichen gewählten Versammlungen und in sämtlichen politischen Entscheidungsgremien auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene zu gewährleisten. Der Weg zu einer neuen europäischen Staatsbürgerschaft für Frauen und Männer impliziert, dass das Prinzip der Partnerschaft und der gleichberechtigten Beteiligung

konkret dort verwirklicht wird, wo Europa auf die Herausforderungen des Dritten Jahrtausends antwortet: in der Wirtschafts- und Währungsunion, im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit, bei der EU-Erweiterung, hinsichtlich der Rolle Europas in der Welt und bei der Entwicklung der Informationsgesellschaft und neuer Technologien.

Im Bereich des Sozialen Dialogs sind Instrumente wie die Arbeitsgesetzgebung, Tarifverhandlungen und andere Formen der Kooperation zwischen Regierungen, Arbeitnehmern und Arbeitgebern wichtige Mittel, um die soziale Gerechtigkeit zu fördern und die jeweilige Arbeitspolitik mit den Forderungen abzustimmen, die auf wirtschaftlicher und sozialer Ebene gestellt werden.

Die Europäische Gemeinschaft agiert durch die Förderung des Sozialen Dialogs, die Stärkung der Institutionen, Mechanismen und Prozesse des Sozialen Dialogs und der Repräsentativität der Sozialpartner als übergreifende Instanz, die in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen richtungsweisend wirkt und Orientierung bietet.

Der übergreifende Dialog unter den Berufen ist heute von strategischer Bedeutung für die Sozialpolitik, die durch das Abkommen über die Sozialpolitik wie durch die neue Europäische Beschäftigungsstrategie umgesetzt wird. Allerdings wäre es wünschenswert, den übergreifenden Dialog unter den Berufen in Bezug auf Schlüsselthemen wie die Fähigkeit zur beruflichen Integration und die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer stärker auszubauen.

Der sektorale Dialog stellt dagegen auf Grund seiner größeren Bürgernähe eine unmittelbare wirksame Aktionsebene dar. Allerdings ist das Potential, das er als Rahmen für gemeinsame Aktionen und die Aushandlung von Übereinkünften besitzt, bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Die Kommission unterstützt daher die Entwicklung von Aktionen, insbesondere von positiven Aktionen für Frauen.

Es bestehen bekanntlich zwei Möglichkeiten zur Umsetzung der Übereinkünfte, die im Rahmen der Prozedur des Abkommens über die Sozialpolitik geschlossen wurden:

- Umsetzung direkt über die Sozialpartner, im Einklang mit den von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Mitgliedstaaten angewandten Prozeduren;

- Umsetzung über das gemeinschaftliche Regelwerk. In diesem Fall beurteilt die Kommission von Fall zu Fall die Repräsentativität der unterzeichnenden Parteien, die Rechtmäßigkeit der Klauseln des Abkommens in Bezug auf das Gemeinschaftsrecht sowie die Angemessenheit einer entsprechenden Aktion auf Gemeinschaftsebene. Ein Beispiel hierfür sind die jüngsten Rahmenabkommen zwischen EGB, UNICE und CEEP in Bezug auf Erziehungsurlaub und Teilzeitarbeit.

Um diese Zielsetzungen im Rahmen des Projekts “Repräsentativität und verstärkte Integration von Frauen in Bahnberufen” zu verwirklichen, wurde die Arbeit von einer gemischten Arbeitsgruppe koordiniert. Unterstützung erfolgte durch einen externen Experten, der die Unternehmen und Gewerkschaften in den Partnerländer (Italien, Österreich, Deutschland und Frankreich) und in zwei neuen Beitrittsländern (Ungarn und Polen) im Rahmen des erweiterten Europas aufsuchte. Durch seine Tätigkeit vor Ort konnte er ebenfalls eigene unmittelbar gesammelte Erfahrungen einfließen lassen. Hinter der Entscheidung, auch zwei neue EU-Länder konkret einzubeziehen, steht der Wille nach einer proaktiven Beteiligung am allgemeinen gegenwärtigen Prozess zum Austausch von *Best-Practice*-Beispielen.

Die Gegenüberstellung einzelner Länder sowie der Austausch positiver Aktionen – veranschaulicht von einer akkuraten *Benchmarking*-Studie, die den Vergleich mit anderen Branchen neben dem Eisenbahnsektor (mit mehr beziehungsweise weniger Gemeinsamkeiten) ermöglicht – sind die Methoden, die den Sozialen Dialog und die Kooperation zwischen allen Ländern des heutigen Europas konsolidiert haben.

Flankierend wurde außerdem ein Plan zur Förderung und Verbreitung der Ergebnisse erarbeitet, der neben den traditionellen Mitteln der internen Kommunikation von Unternehmen und Gewerkschaften auch den Einsatz moderner IT-Instrumente vorsieht.

Dies sind neben der qualitativ-quantitativen Studie die Ergebnisse, die den diesbezüglich von der Kommission verabschiedeten Richtlinien entsprechen, deren Zielsetzungen wie folgt lauten: Verstärkung des Dialogs und Austausches zwischen den einzelnen Ländern, Förderung der Chancengleichheit als der tragenden Säule sämtlicher Politiken des laufenden Sechsjahreszeitraums, Integration der Kulturen sowie Vereinheitlichung von Kenntnissen und Instrumenten.

In diesem Sinne kann unser Projekt als ehrgeizig bezeichnet werden, denn es entspricht den Zielsetzungen der Kommission, die bekanntlich umfangreiche Mittel für deren Erreichung bereitstellt. Dieses von ihr finanziertes Projekt wird zu einem konkreten und signifikanten Ergebnis führen, nämlich zu einer Datenbank, die als Ausgangspunkt für eine Politik der Chancengleichheit dienen kann, die zwischen den Parteien des Eisenbahnsektors konzertiert abgestimmt wird.

## 1.2. Die wichtigsten Ergebnisse der Studie

Die Erhebungen zu den Unternehmen und Gewerkschaftsorganisationen erfassen lediglich einen Teil der Länder der erweiterten Europäischen Union. Die gesammelten Informationen haben jedoch genügend Aussagekraft, da fast alle großen EU-Länder teilgenommen haben und zwar: Deutschland, Frankreich, Italien, Polen und Spanien (lediglich Gewerkschaft).

Hinter den elf Bahnunternehmen beziehungsweise – Gruppen, die sich an der strukturellen Umfrage beteiligten, steht eine sehr große Zahl von Beschäftigten: knapp 850.000 Beschäftigte, davon rund 160.000 Arbeitnehmerinnen (18,8% der Gesamtbelegschaft).

Das erste augenfällige Ergebnis der Studie ist die Bestätigung, dass weibliche Arbeitskräfte in der Belegschaft der europäischen Bahnunternehmen stark unterrepräsentiert sind.

Der Anteil weiblicher Arbeitskräfte ist in den osteuropäischen Ländern insgesamt höher und erreicht dort durchschnittlich 30%. In den westeuropäischen Ländern hingegen liegt diese Quote zum Teil unter 10%. Eine Ausnahme bildet die DB, wo der Anteil der Arbeitnehmerinnen etwas über 20% der Gesamtbelegschaft ausmacht, was auch auf die Eingliederung des Bahnunternehmens der ehemaligen DDR zurückzuführen ist.

In den letzten drei Jahren war die Tendenz bei der Arbeitskraft der Bahnunternehmen rückläufig. Der noch nicht abgeschlossene tiefgreifende Umstrukturierungsprozess, der seit einigen Jahren die gesamte Branche prägt, hat zu einem signifikanten Rückgang der Beschäftigtenzahlen geführt. In den Bahnunternehmen der westeuropäischen Länder setzte die Entlassungswelle der Arbeiter etwas früher ein. Man kann sagen, dass die schwierigste Phase des Prozesses inzwischen abgeschlossen ist. Die Zahl

der weiblichen Arbeitskräfte wächst in nahezu allen diesen Bahnen. Dementsprechend legt auch der Arbeitnehmerinnenanteil langsam aber stetig zu. In den Bahnunternehmen der östlichen Länder hingegen, wo die Umstrukturierung in einigen Fällen noch voll im Gange ist, ist der weibliche Anteil an der Belegschaft rückläufig, sowohl in absoluten Zahlen als auch prozentual betrachtet. In diesen Unternehmen werden die vorhandenen Instrumente und Regelungen zur Unterstützung der Berufstätigkeit von Frauen nach und nach abgebaut (Kinderbetreuungseinrichtungen, Flexibilisierung der Arbeitszeiten, adäquate Vergütung, etc.), was die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben für weibliche Arbeitskräfte weiter erschwert.

Hinsichtlich der Aufteilung nach Altersklassen ist zu sagen, dass weibliche Arbeitskräfte in europäischen Bahnunternehmen insgesamt jünger sind als ihre männlichen Kollegen. So stellen Arbeitnehmerinnen unter 30 Jahren 15,5% des weiblichen Personals, gegenüber 11,0% der männlichen Arbeitnehmer. In der Altersklasse von 31 bis 40 Jahren machen Frauen 29,4% der Belegschaft aus, gegenüber 23,6% bei den Männern. Allerdings sind lediglich 16,0% aller weiblichen Arbeitskräfte über 50 Jahre alt, gegenüber 23,6% der männlichen Arbeitskräfte. Ähnlich gelagert ist die Verteilung der Arbeitnehmerinnen nach Dienstzeit im Betrieb: 19,7% von ihnen sind seit weniger als fünf Jahren im Unternehmen (Arbeitnehmer: 12,7%), 8,5% dagegen seit 6-10 Jahren (Arbeitnehmer: 6,8%).

Was dagegen das Einstufungsprofil anbelangt, so sind Arbeitnehmerinnen vorwiegend Angestellte (40%); ihr Anteil ist hier doppelt so hoch wie der Anteil der männlichen Belegschaft. In den höheren Funktionen und Einstufungen liegt der Anteil weiblicher leitender Angestellter etwas unter dem von Männern, während weibliche und männliche Arbeitskräfte in der Geschäftsführung annähernd gleich stark vertreten sind (ca. 1% der Gesamtbelegschaft).

Problematischer war die vergleichende Analyse der Daten zu Unternehmensbereichen und Arbeitsinhalten, denn die gesammelten Informationen ergaben kein einheitliches Bild. Als allgemeine Tendenz ist jedoch folgendes festzuhalten:

- Im Hinblick auf die unterschiedlichen Unternehmensbereiche ist von Bedeutung, dass die Abteilungen mit dem höchsten Anteil an weiblichen Arbeitskräften gleichzeitig die Abteilungen sind, in denen der Arbeitnehmeranteil bezogen auf das gesamte Unternehmen am niedrigsten ist. So weist der Gesundheitsbereich üblicherweise einen

sehr hohen Arbeitnehmerinnenanteil auf (94% in Frankreich), aber bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten des Unternehmens sind es lediglich 2-3%. Andere Unternehmensbereiche mit hohem Frauenanteil sind die Kundenbetreuung im Boden- und Bordeinsatz (dabei allerdings Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern), die Verwaltung (in allen Ländern) und dem Handelssektor (v.a. in den osteuropäischen Ländern, Frankreich und Belgien).

- Die Daten zu Berufen und Arbeitsbereichen spiegeln die Daten wieder, die für die Bereiche mit höherer Frauenerwerbstätigkeit gelten, also den ärztlichen und Pflegebereich, die Verwaltung, den Handelssektor und die Kundenbetreuung im Boden- und Bordeinsatz.

Die Gegenüberstellung der Vergütung weiblicher und männlicher Arbeitskräfte in den europäischen Bahnunternehmen zeigt, dass Arbeitnehmerinnen weitgehend benachteiligt sind. Bei den Arbeitern, also der Gesamtheit aller Arbeitnehmerkategorien, liegt die durchschnittliche Vergütung von Frauen unter der der Männer; das Vergütungsgefälle beträgt zwischen 10% (Polen, Österreich) und knapp 30% (Litauen). Es ist anzunehmen, dass diese signifikante Differenz hauptsächlich auf die Tatsache zurückzuführen ist, dass Überstunden mehrheitlich von männlichen Arbeitskräften geleistet werden. Doch das Vergütungsgefälle zu Lasten weiblicher Arbeitskräfte fällt auch im Angestelltenbereich und beim technischen Personal signifikant aus. Was die Berufsfelder mit Führungsaufgaben anbelangt, so scheint sich die Diskrepanz hier zu verringern. In manchen Fällen ist sie überhaupt nicht vorhanden, in anderen dagegen bleibt sie relevant (8-10%). Wenn man bedenkt, dass in diesen Funktionen der Faktor Überstunden nicht berücksichtigt wird, bestätigen die unterschiedlich hohen Vergütungen, wie schwierig es für weibliche Arbeitskräfte ist, sich in besser bezahlten Führungspositionen zu etablieren.

Im Hinblick auf den Vertragstyp ist der unbefristete Arbeitsvertrag in europäischen Bahnunternehmen am weitesten verbreitet (95,2% der gesamten Belegschaft). Weibliche Arbeitskräfte haben häufiger flexible Arbeitsverträge, besonders Teilzeitverträge (9,8% aller Verträge).

In fünf der elf an der Erhebung beteiligten Bahnunternehmen wurden auf der Grundlage der rechtlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen des jeweiligen Landes spezielle Gremien für Chancengleichheit eingerichtet.

Die Befragung der siebzehn an der Erhebung beteiligten Gewerkschaftsorganisationen aus zehn Ländern ergab folgende Hauptergebnisse:

1. Lediglich 18,2% aller Gewerkschaftsmitglieder sind Frauen; der Frauenanteil unter den neuen Mitgliedern ist ähnlich hoch. Im Unterschied zur Entwicklung in den Unternehmen scheint sich der Anteil der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder also nicht zu erhöhen, obwohl die Hälfte der Organisationen anerkennen, dass die weiblichen Neuzugänge im Unternehmen positive Veränderungen im gewerkschaftlichen Organisationsmodell angestoßen haben (v.a. im Bereich der Chancengleichheit, der Kontakte zwischen den Mitgliedern und des Schutzes von Frauenrechten). Zu den in den letzten drei Jahren von den Gewerkschaften in die Wege geleiteten Initiativen zur Steigerung des weiblichen Mitgliederanteils zählen insbesondere die Durchführung berufsbildender Maßnahmen, spezifische Aktionen zur Mitgliederwerbung, die Aufnahme von Frauen in Führungsgremien, die Bildung spezifisch weiblicher Sektionen innerhalb der Gewerkschaft, die Bildung von Unterstützungsgruppen zur Identifikation von Problemen beziehungsweise Hindernissen, mit denen berufstätige Frauen konfrontiert werden, die Verankerung antidiskriminierender Vorschriften in der Gewerkschaftssatzung (zum Beispiel mindestens 40% Frauenanteil in Führungsgremien);
2. Von Bedeutung sind auch gewerkschaftliche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, insbesondere durch die Erhöhung der Flexibilität und die Förderung von Teilzeitverträgen.  
 Der Druck auf die Unternehmen hatte zur Folge, dass in fünf der zehn teilnehmenden Länder Regelungen für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben in die Tarifverträge aufgenommen wurden. In sechs Fällen wurden dagegen Normen eingeführt, die weiblichen Arbeitskräften den Zugang zu Bahnberufen erleichtern sollen. Lediglich in zwei von zehn Ländern stellten die Gewerkschaften positive Maßnahmen zur Steigerung des Arbeitnehmerinnenanteils im Unternehmen fest;
3. Immerhin elf von insgesamt siebzehn Gewerkschaftsorganisationen gaben an, sie hätten Meldungen beziehungsweise Beschwerden hinsichtlich der Unangemessenheit gesetzlicher und vertraglicher Bestimmungen in Sachen Vater- und Mutterschutz erhalten. Zu den

Beschwerdegründen gehören in punkto Mutterschutz vor allem die Benachteiligung im Hinblick auf Karrierechancen, die Benachteiligung bei der Vergütung während des freiwilligen Erziehungsurlaubs sowie die Tatsache, dass "Mutterschaft im Unternehmen nicht gern gesehen wird". Interessant ist hierbei, dass nicht so sehr der normative Inhalt der Regelung kritisiert wird, als vielmehr die Auswirkungen der Mutterschaft innerhalb des Unternehmens. Insgesamt wird vor allem eine Benachteiligung bei der Laufbahnentwicklung beanstandet, die stärker von der Unternehmenspolitik als von entsprechenden vertraglichen Regelungen abzuhängen scheint;

4. Die am weitesten verbreitete Maßnahme in den Gewerkschaften, die von praktisch allen Organisationen unterstützt wird, ist der Kampf um die Aufnahme der Chancengleichheit in die Tarifverhandlungen. Von großer Bedeutung sind auch Programme zur internationalen Kooperation, die Förderung von Forschungsprojekten zum Thema Geschlechtsspezifische Unterschiede und die Förderung von Teamarbeit im Sinne der Kooperation zwischen den Geschlechtern. Umgekehrt ist festzustellen, dass Initiativen zur Förderung berufsbildender Maßnahmen, zur beruflichen Qualifizierung sowie Fortbildungsmaßnahmen zum Thema Chancengleichheit nicht besonders üblich sind. In Fällen, in denen die Problematik der Chancengleichheit im Rahmen von Tarifverhandlungen zur Sprache kam, waren vor allem Erziehungsurlaub und Mutterschutz Gegenstand der Verhandlungen. Nachrangig folgten die Arbeitsorganisation, die Integration von Arbeitnehmerinnen in technische Berufe und die Gleichstellung bei der Vergütung;
5. Zum Thema *Mobbing* und sexuelle Belästigung melden viele Gewerkschaftsorganisationen Beschwerden. In Reaktion darauf wurde die Gewerkschaft im Unternehmen aktiv; in seltenen Fällen wurde das zuständige Gleichstellungsgremium eingeschaltet oder Strafanzeige erstattet;
6. Dem Thema der Gleichstellung widmen die meisten Gewerkschaften entsprechende Artikel in ihrem Gewerkschaftsorgan, führen eine Art Rubrik auf der Internetseite der Gewerkschaft und etablieren entsprechende Internet-Foren;
7. Die Bandbreite der Initiativen beziehungsweise Projekte, die von den Gewerkschaftsorganisationen für 2004 zum Thema Chancengleichheit

geplant sind, ist groß: gezielte berufsbildende Projekte (beispielsweise Fortbildungen zur Erleichterung der Wiedereingliederung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach Erziehungsurlaub oder Babypause), Einrichtung von *Mobbing*-Beratungsstellen, Expertentagungen zur vertieften Analyse der jeweiligen Themen, thematische Konferenzen, Orientierungszentren zur Arbeitseingliederung von Frauen, lokale Aktionen bezüglich *Babysitting*, Gründung von Frauensektionen und weitere Projekte. Es bleibt hinzuzufügen, dass vier Gewerkschaftsorganisationen keine spezifischen Aktionen geplant und vier weitere die Frage nicht beantwortet haben;

8. Bei zehn der siebzehn Organisationen, die an der Erhebung teilgenommen haben, wurde die Gründung eines für die Chancengleichheit zuständigen Gremiums in der Gewerkschaftssatzung verankert.

Die Untersuchung von dreizehn Unternehmen beziehungsweise Gruppen aus neun Ländern und von deren Politik zur Arbeitseingliederung weiblicher Arbeitskräfte ergibt folgende Hauptergebnisse:

- a Zehn der dreizehn an der Untersuchung beteiligten Unternehmen geben an, dass keine spezifischen Maßnahmen zur Erhöhung des Arbeitnehmerinnenanteils eingeführt wurden, weil trotz augenfälliger Strukturdaten das Problem der Unterrepräsentierung weiblicher Arbeitskräfte in den Unternehmen nicht bestätigt werden könne;
- b Zu den aktuellen betrieblichen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben gehören in erster Linie die Einführung von Teilzeitverträgen (neun Nennungen aus Betriebe stammend) und die Möglichkeit der Änderung der Diensteinteilung (sieben Betriebe). Lediglich vier Unternehmen melden eine erhöhte Flexibilität und die Gründung sozialer Einrichtungen innerhalb des Unternehmens, und nur eine Firma nennt die Einführung von Telearbeit. Die von den Unternehmen durchgeführten Maßnahmen bewegen sich also im Bereich der konsolidierten Instrumente zur Arbeitsflexibilisierung. Manche Instrumente und Regelungen, beispielsweise Teilzeitverträge, werden den Arbeitnehmerinnen angeboten, um nicht so sehr deren Bedürfnissen gerecht zu werden als vielmehr den Bedarf des Unternehmens nach flexiblen und nicht abgesicherten Stellen zu erfüllen. Bei den Arbeitsverträgen werden neben der zunehmenden

Verbreitung von Teilzeitverträgen in einigen Fällen auch Werkverträge und befristete Arbeitsverträge genannt. Keines der befragten Unternehmen gibt dagegen die Einführung von Telearbeit an, was die geringe Nutzung innovativer Arbeitsformen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben in Bahnunternehmen bestätigt;

- c Zum Thema Erziehungsurlaub melden die Unternehmen, dass sowohl männliche wie weibliche Arbeitskräfte in diesem Zusammenhang vor allem die Benachteiligung im Hinblick auf Karrieremöglichkeiten beanstanden. Diese Information deckt sich mit den Angaben von gewerkschaftlicher Seite;
- d Unterschiedlich beurteilen Unternehmen und Gewerkschaften dagegen die Frage geschlechtsspezifischer Diskriminierungen im Zusammenhang mit Laufbahnchancen. Lediglich zwei von dreizehn Unternehmen stellen signifikante Karriereunterschiede zwischen Männern und Frauen fest. Hinsichtlich der wichtigsten betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Kapazitäten von Frauen werden vor allem die Teilnahme an berufsbildenden Maßnahmen für Führungskräfte sowie Fortbildungen genannt. Angemerkt sei hier, dass kein einziges Unternehmen die Einführung eines Systems zur Aufwertung frauenspezifischer Kompetenzen erwähnt;
- e Auf die Frage nach charakteristischen Mitarbeiter- und Personalprofilen (Kompetenzen und Fähigkeiten), die bei der Beurteilung hauptsächlich zugrunde gelegt werden, wird am häufigsten "Produktivität" genannt, d.h. die Arbeitsleistung in Bezug auf Quantität, Regelmäßigkeit und Schnelligkeit der Ausführung. Deutlich niedriger eingestuft werden dagegen bei den betrieblichen Beurteilungskriterien diejenigen Kompetenzen und Fähigkeiten, die mit "Organisation", "Innovation" und "Kooperation" zusammenhängen – also mit den Bereichen, die Fähigkeiten wie Originalität, Kreativität, Teamfähigkeit, Gemeinschaftssinn und Termintreue voraussetzen. Fähigkeiten, die normalerweise eher zu den beruflichen Fähigkeiten und dem Persönlichkeitsprofil von Frauen als von Männern gehören;
- f Das Thema der Chancengleichheit kommt hauptsächlich in internen Rundschreiben, Broschüren sowie im Rahmen der *Corporate Identity* beziehungsweise Wertecharta zur Sprache. Außerdem weisen elf Unternehmen mit Nachdruck darauf hin, dass die

Unternehmenskommunikation in Bild und Wortwahl auf die gleichberechtigte Darstellung von Männern und Frauen achtet;

- g Das Spektrum der Angaben zu Programmen und Initiativen, die die Unternehmen in den letzten drei Jahren zur Verbesserung der Chancengleichheit umgesetzt haben, ist breit gefächert und differenziert. Genannt wurden unter anderem: Untersuchungen zur Flexibilisierung von Arbeitsverträgen und Arbeitszeiten, Projekte für die Sicherheit des weiblichen *Frontline*- und Bordpersonals, Berufsbildung für Arbeitnehmerinnen im kaufmännischen Bereich, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Berufsbildung für Führungskräfte zum Thema Chancengleichheit;
- h Veränderungsperspektiven in Zusammenhang mit Gleichstellungsgremien, sofern im Unternehmen vorhanden, betreffen vor allem die Verstärkung der Zusammenarbeit mit Institutionen für Chancengleichheit sowie die Abstimmung der Arbeitsmodalitäten mit den Sozialpartnern. Besonders hinzuweisen ist auf die Tatsache, dass lediglich in zwei Fällen die Perspektive erwähnt wird, dass dieses Gremium mit überwiegend beratender Funktion auch Entscheidungsbefugnisse erhalten soll.

Zusätzliche Einschätzungen und Informationen über Aktionen und Perspektiven zur beruflichen Integration weiblicher Arbeitskräfte und zur Chancengleichheit lieferten *Meetings* und Direktbefragungen von und mit der Personalführung der teilnehmenden Bahnunternehmen und von weiblichen Vertretern der Gleichstellungsgremien.

Die Vertreter von Unternehmen und Gewerkschaften stimmen darin überein, dass die Unterrepräsentierung weiblicher Arbeitskräfte in europäischen Bahnunternehmen auf die allgemeine kulturgeschichtliche Diskriminierung von Frauen zurückzuführen ist, mit der mitunter eine Ausschlusspolitik der Unternehmen einhergeht.

Das durchschnittliche Ausbildungsniveau von Frauen ist erheblich höher als früher. Wenn die auf körperliche Anforderungen gestützten Auswahlkriterien abgeschafft oder zumindest weitgehend reduziert würden, würde der Anteil weiblicher Arbeitskräfte in den Bahnunternehmen mittelfristig signifikant steigen. Auf diese Weise könnten die Hindernisse abgebaut werden, die bislang zur "Ghettoisierung" von Arbeitnehmerinnen in bestimmten Bereichen geführt

haben. Auch ließen sich so sämtliche Konsequenzen dieser Hindernisse beseitigen (Vergütungsgefälle, eingeschränkte Karrieremöglichkeiten, etc.).

Good practices zeigen Modelle von Eisenbahnunternehmen in Bezug auf Chancengleichheit und Integration von weiblichen Arbeitskräften. Zum Beispiel: Planung & Engineering, eine technische Infrastrukturdivision der ÖBB, wurde im Dezember 2004 nach "Equality Inside" zertifiziert. Chancengleichheit und Gender Mainstreaming sind integraler Bestandteil des Qualitätsmanagementsystems und der Geschäftsprozesse dieser Unternehmensdivision.

Die ÖBB sind die erste Eisenbahn Mitteleuropas mit einem Nachhaltigkeitsbericht. Ein Hauptaugenmerk dieses Berichtes liegt in der Arbeit am nachhaltigen Personalmanagement basierend auf Gender Mainstreaming.

Es herrscht außerdem Konsens darüber, dass im Bereich *Marketing* und Kommunikation eine gezielte Politik notwendig ist, um das Unternehmensimage in der Öffentlichkeit zu verbessern, damit die Bahn auch von Frauen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird. Von grundlegender Bedeutung ist außerdem, dass die Politik zur Frauenförderung in Bahnunternehmen für angemessene Arbeitsbedingungen für weibliche Arbeitskräfte sorgt (entsprechendes Arbeitsumfeld, flexible Arbeitszeiten, etc.). In dieser Hinsicht sind die Instrumente und Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben von entscheidender Bedeutung.

Weitere Überlegungen betreffen die Beziehungen zwischen dem allgemeinen Kontext der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und rechtlichen Entwicklungen in Zusammenhang mit der Berufstätigkeit von Frauen einerseits und den spezifischen Reaktionen der Eisenbahnsektor andererseits.

Die wachsende Frauenerwerbstätigkeit als Instrument für gesellschaftliche Integration stellt ein Hauptmerkmal des Modernisierungsprozesses dar, den alle Länder derzeit durchlaufen. Die Europäische Gemeinschaft forderte die Mitgliedstaaten mehrfach auf, sozialpolitische Maßnahmen umzusetzen, die die Gleichberechtigung der Bürger unter Wahrung von deren Individualität garantieren. Dieser Schutz gilt auch für das Arbeitsumfeld und die Berufstätigkeit der Bürgerinnen und Bürger. Im

Lauf der *Meetings* kristallisierte sich allerdings als ein Hauptproblem das Fortbestehen eines starken kulturellen Defizits in Sachen Chancengleichheit heraus. Dieses Defizit verhindert beziehungsweise erschwert die volle Umsetzung von *Mainstreaming* und *Empowerment* weiblicher Arbeitskräfte. Im Anschluss an die Verabschiedung der genannten Richtlinien richteten sämtliche befragten Bahnunternehmen und Gewerkschaftsorganisationen wichtige Gremien ein, die eine frauenfreundliche Politik erleichtern, planen und schützen sowie die Diskriminierung von Frauen bekämpfen sollen. Die Einrichtung dieser Gremien zeigt, wie sensibel die europäischen Bahnunternehmen für das Thema Chancengleichheit sind.

Im allgemeinen verfolgen die Interventionsmaßnahmen für Chancengleichheit und Arbeitseingliederung von Frauen in europäischen Bahnunternehmen in erster Linie das Ziel, eine vom Fürsorgegedanken geprägte Denkungsart zu überwinden, wonach Frauen zu den "benachteiligten Kategorien" gezählt werden, um vielmehr systemische Aktionen zur Steigerung des Arbeitnehmerinnenanteils zu fördern. Ansetzend bei der Tatsache, dass Arbeitnehmerinnen in bestimmten Berufen unterrepräsentiert sind, haben sich einige Länder verpflichtet, mit gezielten Aktionen einzugreifen.

Was die kritischen Punkte und Schwächen der aktuellen Modelle der Arbeitsorganisation im Eisenbahnsektor anbelangt, gilt es in Fragen der Chancengleichheit und Integrationspolitik in erster Linie kulturelle Hindernisse zu überwinden. Es mangelt mitunter an Bewusstsein dafür, dass eine erhöhte Präsenz von Arbeitnehmerinnen nicht nur die Arbeitsbedingungen verbessern, sondern auch die Effizienz des Unternehmens und die Qualität der Produkte beziehungsweise Dienstleistungen steigern würde. Unternehmen, die Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt haben, erzielten in der Organisation signifikante Verbesserungen, die sämtlichen Beschäftigten unabhängig von deren Geschlecht zu Gute kamen.

Eine zweite Problematik, die in den analysierten Fällen häufig festgestellt wurde, ist der geringe Anteil an weiblichen Arbeitskräften in technischen Berufen (Lokführer, Rangierarbeiter, Wartungspersonal, etc.). Die Unternehmen rechtfertigen dies in erster Linie mit dem Hinweis, diese Berufe seien "männlich" geprägt, da für ihre Ausübung körperliche Anforderungen und Fachkenntnisse notwendig seien, die weibliche

Arbeitskräfte gewöhnlich nicht mitbringen. Tatsächlich machen aber die technologische Entwicklung (z. B. bei Fahrzeuge) und eine bessere Arbeitsorganisation die körperlichen Anforderungen, die Frauen nach wie vor den Zugang zu diesen Tätigkeiten erschweren oder sie gar davon abhalten, einen derartigen Beruf zu ergreifen, weitgehend überflüssig.

Ein dritter Problemkreis ist die Schlechterstellung bei der Vergütung. Sie beeinträchtigt die berufliche Zufriedenheit der Arbeitnehmerinnen sowie die Tendenz, ihre Stelle zu kündigen. Solange bestimmte Tätigkeiten weiterhin als "geschlechtsspezifisch" ausgerichtete Männerbeziehungsweise Frauenberufe gelten, ist eine Gleichstellung bei der Vergütung schwerlich zu erreichen. Denn das bedeutet, dass Arbeitnehmerinnen weiterhin vornehmlich Verwaltungs- und Bürotätigkeiten verrichten, in denen von Gesetzes wegen keine Zulagen bezahlt werden, wie sie für stärker belastete Berufe im Bahnbetrieb (Lokomotive) vergütet werden. So lange die geschlechtsspezifische Ausrichtung der Berufe fortbesteht, wird es schwerlich möglich sein, die Diskrepanz bei der Vergütung zu überwinden.

Ein vierter Problembereich, der alle Länder gleichermaßen betrifft, ist die Schwierigkeit für Arbeitnehmerinnen, Berufs- und Familienleben miteinander zu vereinbaren. In einigen Fällen haben die Unternehmen Instrumente und Regelungen für Flexibilität eingeführt und auch vertraglich verankert, doch sie gelten als Karrierehindernis und als nachteilig für die Geschlechtergleichstellung. Weibliche Arbeitskräfte wollen nicht gezwungen sein, zwischen beruflichen Chancen und beruflichem Erfolg einerseits und der Möglichkeit andererseits zu wählen, sich Familie und Kindern zu widmen. Außerdem werden zahlreiche vertraglich garantierte Instrumente und Regelungen in der Praxis gar nicht umgesetzt, weil die Unternehmen der Ansicht sind, sie beeinträchtigten die Produktivität der Arbeitnehmer und damit die Leistungsfähigkeit des gesamten Unternehmens. Auch dort, wo vertragliche Garantien vorhanden sind, kommt es faktisch zu Diskriminierungen; so besteht beim Erziehungsurlaub keine Garantie auf Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz. Außerdem nutzen Arbeitnehmerinnen häufig bestehende Flexibilitätsinstrumente zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben nicht, weil sie befürchten, bei der Laufbahnentwicklung benachteiligt zu werden oder sogar ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Dies gilt ganz besonders für Unternehmen, die in einem Umstrukturierungsprozess mit intensivem Stellenabbau stehen.

### 1.3. Empfehlungen

Die obigen Ausführungen zeigen, dass in den Bahngesellschaften wie in anderen Arbeitsbereichen, die nicht Gegenstand der Erhebung waren, verschiedene kritische Punkte vorhanden sind, die ganz besonders Frauen betreffen. Diese lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Frauen sind auf sämtlichen hierarchischen Ebenen unterrepräsentiert, vor allen in den Führungsetagen und in technischen, aber auch in vielen anderen Berufen;
- Gleichzeitig wird die Tätigkeit von Frauen auf bestimmte Berufe eingeschränkt, die als "besser geeignet für das weibliche Qualifikationsprofil" gelten, aber nicht zum Kerngeschäft des Unternehmens gehören;
- Frauen finden nur schwerlich Zugang zu technologischen Berufen oder zu solchen, die mit ausgedehnten Entscheidungsbefugnissen verbunden sind;
- Weibliche Arbeitskräfte machen in den einzelnen Unternehmensbereichen seltener und langsamer Karriere als ihre männlichen Kollegen;
- Berufs- und Familienleben sind – vor allem für Frauen – auch in Anbetracht der Arbeitszeiten oft schwierig miteinander zu vereinbaren;
- Eine nicht homogene Präsenz in den verschiedenen Ländern von Gremien und Netzwerken für Chancengleichheit, ausgehandelt zwischen den Partnern;
- Das Personal, aber auch das Management besitzen unzureichende beziehungsweise wenig relevante Informationen zu den Themen der Chancengleichheit;
- die Rechtsinstrumente und Regelungen zum Schutz der Familie werden von Männern und Frauen nicht gleichermaßen genutzt;
- Weiterbildungsmaßnahmen sind fast immer "neutral" und nicht geschlechtsspezifisch.

Die Auflistung, die sich fortsetzen ließe und deren Punkte von Land zu Land differenziert zu gewichten sind, kann als Instrument für die kritische

Analyse der Situation weiblicher Arbeitskräfte in den Bahngesellschaften der Länder herangezogen werden, die sich aktiv an der Studie beteiligt haben.

Für die Gemischte Arbeitsgruppe ist die Liste der kritischen Punkte die Grundlage, um Lösungen vorzuschlagen, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben, sondern Ideen, Instrumente und Ressourcen aufzeigen wollen, deren Implementierung eine Veränderung in den Organisationen und im Arbeitsumfeld herbeiführen möchte und die dazu beitragen soll, die Entscheidungsträger zu sensibilisieren und positiv anzuspornen.

In den verschiedenen Optionen, die die Studie im Hinblick auf systemische Lösungen oder gezielte Aktionen bietet und die jedes Land gemäß seiner Geschichte, seines Systems und seinen momentanen Erfordernissen nutzen kann, muss bei jeder Vorgehensweise eines berücksichtigt werden: Die allgemeine Notwendigkeit eines Wandels in der Mentalität und kulturellen Prägung als Voraussetzung für die Verwirklichung einer effektiven Chancengleichheit.

Neben einer Reihe von Vorschlägen und Anregungen, die die Politiken und Aktionen zur Steigerung und Entwicklung der Geschlechtergleichstellung unterstützen sollen, enthält das letzte Kapitel daher auch einen Entwurf für optimales methodisches Vorgehen in Gestalt eines Fließdiagramms oder *Flow-chart*, zur Umsetzung eines Programms für die Inwertsetzung der Humanressourcen, mit besonderer Bezugnahme auf die Chancengleichheit Mann-Frau. An dieser Vorgehensweise beteiligen sich sämtliche Betroffenen, in erster Linie die Frauen. Dies geschieht durch Gremien für Chancengleichheit am Arbeitsplatz oder in den Institutionen, aber auch mit Unterstützung durch die Sozialpartner auf lokaler und nationaler Ebene, die supranationalen Branchenverbände und schließlich die Europäische Kommission als die Garantin der Gesamtentwicklung, die sie durch ihre Empfehlungen, Richtlinien und die Bereitstellung umfangreicher Finanzmittel maßgeblich beeinflusst.

## Kapitel 2

# ZIELSETZUNGEN UND METHODIK DER STUDIE

### 2.1. Zielsetzungen

Wie bereits erwähnt gehört die Studie zu den europäischen Initiativen zur Förderung und Stärkung des Sozialen Dialogs. Ihr Schwerpunkt ist das Thema der Chancengleichheit in der Bahnbranche, zu dem eine gemischte Ad-hoc-Arbeitsgruppe eingerichtet wurde. Die Zielsetzungen der Studie betreffen zwei unterschiedliche Bereiche, nämlich die Vertiefung des Themas und den europäischen Kontext des Sozialen Dialogs.

Die spezifischen Zielsetzungen des Projekts lassen sich wie folgt zusammenfassen (erwartete *Outputs*):

1. Beschreibung der Struktur und der Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen in Bahnunternehmen unter Berücksichtigung der quantitativen Profile (Anteil von Arbeitnehmerinnen in den einzelnen Unternehmensbereichen beziehungsweise Aufgabenbereichen und Tarifstufen sowie in den Gewerkschaftsvertretungen, unterteilt nach Altersgruppen und sozialen Aspekten; dynamische Analyse), des Personalmanagements (Karrierelaufbahn, Vertragsformen, Arbeitszeiten, etc.) und der Politik für Chancengleichheit und berufliche Integration;
2. Feststellung und Fokussierung der kritischen Punkte hinsichtlich der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen unter Einbeziehung der jeweiligen Berufe, der Arbeitsorganisation, der Karrierelaufbahn und der Politik für Chancengleichheit;
3. Gegenüberstellung verschiedener Situationen, die hinsichtlich dieser Themen bei den Bahnunternehmen vorliegen, mit bedeutenden Beispielen aus europäischen Unternehmen aus der Transportbranche und anderen Sparten;

4. Erarbeiten von Verbesserungsvorschlägen, um die ermittelten kritischen Punkte anzugehen und zu beheben; Förderung der beruflichen Integration von Arbeitnehmerinnen in europäischen Bahnunternehmen;
5. Einrichtung einer Datenbank, die strukturell-quantitative Aspekte ebenso erfasst wie deskriptiv-qualitative Gesichtspunkte. Die Datenbank soll eine Gegenüberstellung der analysierten Unternehmen und ein monitoring der betrachteten Phänomene ermöglichen;

Die dem Projekt zu Grunde liegenden Zielsetzungen im Hinblick auf den europäischen Kontext lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Förderung des Dialogs und Austauschs zwischen den europäischen Bahnunternehmen und den entsprechenden Gewerkschaften, der – allgemein wie unter dem spezifischen Gesichtspunkt der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen – durch sehr unterschiedliche Politiken, Ansätze und Zusammenhänge gekennzeichnet ist.
2. Sammlung und Integration von Beiträgen (Analysen, Evaluierungen, Standpunkte der Arbeitgeber- und der Gewerkschaftsvertretungen im Geiste des “Sozialen Dialogs“) in dem Bewusstsein, dass diese Arbeitsmethode nicht nur eine Bereicherung für die Beteiligten darstellt. Sie ist auch in der Lage, Ergebnisse und Lösungen herbeizuführen, die speziell für die berufliche Integration von Arbeitnehmerinnen in Bahnunternehmen sinnvoll sein kann.
3. Anerkennung und Klarstellung der eigenständigen Bedeutung des Themas “Chancengleichheit“, das sämtliche Unternehmensbereiche betrifft, auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die geringe Präsenz von Arbeitnehmerinnen auf Faktoren und Mißstände hindeutet, die zu deren Ausgrenzung in Bahnunternehmen beitragen.

## 2.2. Angewandte Methodik

Im Rahmen des Forschungsprojekts kommt eine Methodik zur Anwendung, die im Hinblick auf die behandelten Themen und Arbeitsweisen experimentellen Charakter besitzt.

Die Arbeitsinstrumente, insbesondere die Fragebögen, wurden nach dem *Bottom-up*-Prinzip entwickelt. Dies geschah durch intensiven Austausch und Dialog zwischen den Partnern und die entsprechende Suche nach Vermittlungspunkten bei der Ausrichtung (ob qualitativ oder quantitativ, ob subjektiv oder objektiv) und der Wahl von Inhalten und angewandter Ausdrucksform. Diese Suche nach Vermittlungspunkten führte natürlich dazu, dass auf Besonderheiten der Unternehmens- und Gewerkschaftsorganisation der jeweiligen Länder nicht eingegangen wird.

Nach dem methodischen Ansatz sollten zum Aufbau der Informationsgrundlage sechs unterschiedliche Informationsquellen herangezogen werden:

1. Die Sammlung grundlegender Strukturdaten zur Belegschaft der Arbeitskraft im Betrieb, genau aufgeteilt nach Geschlecht, Alter, Dienstzeit, Tätigkeitsfeldern, beruflicher Eingliederung, Arbeitsvertragstypen, Vergütungen, Ausbildungswege. Berücksichtigt wurden außerdem die Evaluierungssysteme für die berufliche Eingliederung und Karrierelaufbahnen sowie die spezifischen Politiken für Chancengleichheit;
2. Der Statistische Fragebogen für Bahnunternehmen. Seine Schwerpunkte sind die Beschreibung der Arbeitsintegrationspolitik und der Politik für Chancengleichheit in verschiedenen Bereichen (Berufe, Arbeitszeiten, Erziehungsurlaub, Vergütung, Karrierelaufbahn, Beurteilungssysteme, spezifische Maßnahmen für Chancengleichheit), sowie die Offenlegung der ermittelten kritischen Punkte bezüglich dieser Aspekte;
3. Der statistische Fragebogen für Gewerkschaftsvertreter innerhalb der Bahnunternehmen. Seine Schwerpunkte sind die Beschreibung der von den Gewerkschaften durchgeführten Initiativen und Projekte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen (Verträge, Arbeitszeiten, etc.), der Schutz vor Übergriffen und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die Unterstützung der beruflichen Eingliederung von Arbeitnehmerinnen im Eisenbahnsektor sowie die Förderung der Chancengleichheit. Die Gewerkschaften sammeln außerdem die von den Arbeitnehmerinnen vorgebrachte Kritik zu verschiedenen Aspekten ihrer Arbeitssituation innerhalb der einzelnen Unternehmensbereiche;

4. Gezielte Befragung der Personalleiter von Bahnunternehmen beziehungsweise -gruppen. Es handelt sich dabei um detaillierte Befragungen auf der Grundlage eines halbstrukturierten Gesprächsleitfadens, der rekonstruiert, wie das Unternehmen das Thema der Chancengleichheit und der beruflichen Integration von Arbeitnehmerinnen angeht. Außerdem werden Zukunftsperspektiven betrachtet, auch vor dem Hintergrund der gesetzgeberischen Entwicklung und der Verabschiedung von Programmen auf europäischer Ebene;
5. "Multilaterale" Begegnungen mit den Partnern in den Projektländern zur Steigerung der Qualität der gesammelten Informationen; die Grundlage ergibt sich aus dem Austausch zwischen den Sozialpartnern sowie zwischen diesen und der Projekt-Arbeitsgruppe;
6. Benchmarking, sprich Analyse und Gegenüberstellung von exemplarischen Fällen der beruflichen Integration von Arbeitnehmerinnen und der Förderung der Chancengleichheit in europäischen Unternehmen der Transportbranche und anderer Sparten, um so die für die Bahnunternehmen wichtigsten Ergebnisse zum Thema zu bündeln.

### 2.3. Gesammelte Informationen: Überblick und Evaluierung

Insgesamt sind die im Verlauf der Studie gesammelten Informationen qualitativ und quantitativ sehr hochwertig; dennoch weisen sie verschiedene Lücken beziehungsweise Mängel auf. Auf diese geht das vorliegende Kapitel ein, bevor die Ergebnisse der Studie im Detail erläutert werden.

Die Daten, die anhand der drei Fragebögen gesammelt wurden, ergeben folgendes Bild:

#### *Strukturelle Fragebögen zu den Unternehmen*

- **Anzahl: 15 Erhebungsbögen für 11 Länder**

- *Vertretene Länder:* 6 mittel- und nordeuropäische Länder (Österreich, Großbritannien, Schweiz, Frankreich, Belgien, Deutschland); 1 Mittelmeerland (Italien); 4 mittel- und osteuropäische Länder (Ungarn, Litauen, Polen, Slowakische Republik).

### ***Statistische Fragebögen zu den Unternehmen***

- **Anzahl:** 13 Erhebungsbögen für 9 Länder
- *Vertretene Länder:* 5 mittel- und nordeuropäische Länder (Großbritannien, Belgien, Deutschland, Frankreich, Österreich); 1 Mittelmeerland (Italien); 3 mittel- und osteuropäische Länder (Litauen, Polen, Slowakische Republik).

### ***Statistische Fragebögen zu den Gewerkschaften***

- **Anzahl:** 17 Erhebungsbögen für 10 Länder
- *Vertretene Länder:* 4 mittel- und nordeuropäische Länder (Frankreich, Großbritannien, Deutschland, Österreich); 3 Mittelmeerländer (Italien, Spanien, Griechenland); 3 mittel- und osteuropäische Länder (Slowakische Republik, Bulgarien, Ungarn).

Die Zahl der gesammelten Erhebungsbögen reicht aus, um ein bedeutendes Bild der verschiedenen Problemstellungen zu gewinnen, die im Hinblick auf die berufliche Integration von Arbeitnehmerinnen und die Themen der Chancengleichheit innerhalb der Bahnunternehmen bestehen. Die Evaluierung basiert auf Daten der Unternehmen als auch der Gewerkschaftsorganisationen.

Zur Qualität der mit den Fragebögen gesammelten Daten ist folgendes anzumerken:

### ***Strukturelle Fragebögen für die Unternehmen***

- Nicht alle Erhebungsbögen enthalten vollständige Informationen.

- Die Daten sind nicht immer einheitlich. Dies liegt teils daran, dass die beobachteten Phänomene von Land zu Land objektiv unterschiedlich gelagert sind (z.B. die Einteilung des Personals in Bezug auf Tätigkeiten und Unternehmensbereiche, teilweise auch in Bezug auf die Einordnung nach Tarifstufen). Diese Uneinheitlichkeit führt zu Schwierigkeiten bei der Datenaggregation. Die Mittelmeerländer sind unterrepräsentiert.

### ***Statistische Fragebögen für die Unternehmen***

- Mitunter wurden die Hinweise zum Ausfüllen der Fragebögen missachtet (z.B. Mehrfachantworten statt der geforderten Einfachantwort). Manchmal waren die Antworten unvollständig. Die ausgefüllten Datenblätter sind nicht sehr zahlreich, insbesondere sind die Mittelmeerländer unterrepräsentiert. Dies erschwert die quantitative Auswertung der Daten.

### ***Statistische Fragebögen für die Gewerkschaften***

- Mitunter wurden die Hinweise zum Ausfüllen der Fragebögen missachtet (z.B. Mehrfachantworten statt der geforderten Einfachantwort). Manchmal waren die Antworten unvollständig. Es fanden folgende *targeted meetings* mit den Sozialpartnern statt: Rom (Mai 2004), Wien (Juni 2004), Berlin (September 2004), Paris (Oktober 2004), Budapest (November 2004), Warschau (Januar 2005).

Die Gesamtbeurteilung der *meetings* ist eindeutig positiv. Die Beteiligung der Unternehmens- und Gewerkschaftsorganisationen war rege, und der Austausch mit der Arbeitsgruppe sowie der gegenseitige Meinungs- und Erfahrungsaustausch brachten interessante Ergebnisse. Diese werden im Einzelnen in Kapitel 5 dargelegt.

Im Rahmen der Direktbefragungen von Unternehmensvertretern und Repräsentanten der Ausschüsse für Chancengleichheit auch hier sind die gesammelten Informationen relevant. In einigen Fällen reichte die Zeit, die für die während der *meetings* durchgeführten Befragungen aufgewandt

wurde, nicht aus, um die nach dem Interview-Leitfaden vorgesehenen Themen im Detail anzugehen.

Die *meetings* erwiesen sich in dreifacher Hinsicht als besonders ergiebig: bezüglich der Sammlung von Informationen durch die Sozialpartner; hinsichtlich der Diskussion, die sich im Vorfeld und im Verlauf der *meetings* entwickelte; hinsichtlich der von der Arbeitsgruppe vor Ort beobachteten Dynamik der industriellen Beziehungen im jeweiligen Land.

Zahlreiche Mängel wurden dagegen beim Fragebogenmodul zum *benchmarking* festgestellt. Folgende methodische Vorgehensweise war vorgesehen:

1. Die Partnerländer deuten auf Unternehmen der Transportbranche und anderer Sparten hin mit wegweisenden Projektentwicklungen zur beruflichen Integration von Arbeitnehmerinnen und zur Förderung der Chancengleichheit;
2. Die Unternehmen füllen einen qualitativ-quantitativen Erhebungsbogen aus, sei es anlässlich ihrer Besuche in den Partnerländern oder vor Ort. Im Erhebungsbogen wird die Präsenz von Arbeitnehmerinnen im Unternehmen strukturell erfasst. Außerdem werden exzellente Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen sowie zur Förderung der Chancengleichheit beschrieben;
3. Ausarbeitung von Indikatoren zur Gegenüberstellung dieser Unternehmen und der Bahnunternehmen (z.B.: Arbeitnehmerinnenanteil bezogen auf die Einordnung nach Aufgabenbereichen und Tarifstufen, Laufbahnbeförderungen, vollzogene Ausbildung, etc.).

Insgesamt wurde eine geringe Zahl von Fallbeispielen genannt (zudem oft ohne Angabe der Ansprechpartner). Die gesammelte Dokumentation weist – außer in Ausnahmefällen – Lücken beziehungsweise Mängel auf. Kapitel 6 enthält detaillierte Informationen zu den analysierten Fällen und versucht, daraus *Best-Practise*-Beispiele für den Eisenbahnsektor abzuleiten.

## Kapitel 3

### DIREKTE BEFRAGUNG

#### 3.1. Die Strukturdaten zu den Bahnunternehmen

##### 3.1.1. Die Zusammensetzung der weiblichen Arbeitskraft und die Entwicklungen der letzten drei Jahre

In den 11 Bahnunternehmen bzw. -gruppen aus 11 europäischen Ländern, die an der Studie teilgenommen haben, sind insgesamt knapp 850.000 Beschäftigte tätig, davon ca. 160.000, also 18,8% Arbeitnehmerinnen (**Grafik 1**). Das bedeutet, dass die weibliche Belegschaft in europäischen Bahnunternehmen absolut in der Minderheit ist.

##### Questionnaires (*summing up*)

	Country	Structural
1	Italy	Ferrovie dello Stato S.p.A.
2	Italy	Trenitalia S.p.A.
3	Italy	RFI S.p.A.
4	Italy	Italferr S.p.A.
5	Italy	Ferservizi S.p.A.
6	Austria	Osterreichische Bundesbahnen
7	UK	Central Trains Limited
8	Lithuania	JSC Lithuanian Railways
9	Poland	PKP JSC - Polish State Railways
10	Slovak Republic	Zeleznicna spolocnost a.s.
11	Switzerland	SBB Swiss Federal Railways
12	Hungary	Hungarian State Railways Co.
13	France	SNCF
14	Belgium	NMBS
15	Germany	Deutsche Bahn AG

Es gibt außerdem bemerkenswerte Unterschiede bei weiblichen Beschäftigten innerhalb des Unternehmens; das gilt sowohl in absoluten Zahlen als in Prozentsätzen. Betrachtet man die absoluten Zahlen, so stehen mehr als 48.000 Mitarbeiterinnen bei der Deutschen Bahn 331 weiblichen Arbeitskräften bei der britischen *Central Train Limited (CTL)* oder 2.752 weiblichen Angestellten der Österreichischen Bundesbahn (ÖBB) gegenüber.

Solch relevante Unterschiede erklären sich zunächst natürlich aus den verschiedenen ausgedehnten Bahnnetzen und unterschiedlichen Dienstleistungen der Bahn in den einzelnen Ländern. Deshalb ist die Bedeutung der Bahnunternehmen in sehr großen und bevölkerungsreichen Ländern wie Deutschland, Frankreich und Polen nicht vergleichbar mit derjenigen in kleinen Ländern wie Österreich, Belgien oder der Schweiz. Die englische *CTL* ist deshalb so klein, weil das britische Modell im europäischen Vergleich bestimmte Besonderheiten aufweist. So gibt es in Großbritannien viele private Bahnunternehmen, wohingegen in fast allen anderen europäischen Ländern lediglich eine große Gruppe mit Staatsbeteiligung vorhanden ist, die gewissermaßen eine Monopolstellung innehat, obwohl sie in kleine, spezialisierte Unternehmen aufgeteilt sein kann.

Von besonderer Bedeutung ist zweitens der unterschiedliche Anteil an weibliche Arbeitskraft bei der Bahn im europäischen Vergleich. In den mittel- und osteuropäischen Ländern ist dieser Prozentsatz in der Regel wesentlich höher als in anderen europäischen Ländern. In Litauen sind 34,9% aller Arbeitskräfte bei der Bahn weiblich, in der Slowakischen Republik 28,2%, in Polen 27,7%, in Ungarn 26,2%. Dem gegenüber stehen Anteile von weiblichen Beschäftigten von 6% in Österreich, 7,6% in Belgien und 10,9% in Italien. So kann es vorkommen, dass in einem kleinen Land wie Ungarn mehr Arbeitnehmerinnen bei der Bahn beschäftigt sind als in einem großen Land wie Italien (13.454 gegenüber 10.484). Beim polnischen Bahnunternehmen arbeiten fast 40.000 Frauen, also weit mehr als die weibliche Belegschaft der französischen *SNCF* oder der italienischen *FS*-Gruppe.

Deutschland ist das einzige westeuropäische Land, in dem der Anteil an weiblichen Arbeiter bei der Bahn 20% übersteigt (20,8%).

Warum in den mittel- und osteuropäischen Ländern die Arbeitnehmerinnen so stark bei der Bahn vertreten sind, hat vielfältige Gründe. Zum Teil lassen sie sich auf die landesspezifische Situation zurückführen.

Allgemein kann man sagen, dass in diesen Ländern die Zusammensetzung der Arbeitskraft bei der Bahn von folgenden Faktoren beeinflusst wird:

- Hohe Beschäftigungsrate von Frauen insgesamt, die sich übergreifend in allen Wirtschaftsbereichen bemerkbar macht;
- Starke soziale Netze zur Unterstützung der Frauenarbeit und der besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben (Kinderbetreuungsangebote, flexible Arbeitszeit, etc.);
- Überwindung traditioneller Geschlechterbilder, die den Zugang von Frauen zu Bahnberufen erschweren, wenn sie als typisch männlich gelten (Lokführer, Rangierer, etc.).

Einige dieser strukturellen Tendenzen stehen jedoch im Moment in einem tiefgreifenden Wandel. Die Umstrukturierung der Bahnunternehmen, die in ganz Europa seit etwa 15 bis 20 Jahren stattfindet, hat in den letzten Jahren in den osteuropäischen Ländern an Dynamik gewonnen, so dass auch bei der Zusammensetzung von weiblichen Arbeitern Veränderungen eingetreten sind.

In den Jahren 2001-2003 (**Grafik 2**) sind die Beschäftigtenzahlen in bezug auf die Veränderungen der Arbeitskraft in den verschiedenen Bahnunternehmen allgemein zurückgegangen. Den stärksten Einbruch erfuhr die Slowakische Republik mit -15,1%, den geringsten Belgien mit -0,6% und Frankreich mit -1,7%. Betrachtet man jedoch insbesondere die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen unter den weiblichen Beschäftigten, so gibt es zwischen den Ländern Mittel- und Osteuropas und denjenigen Mittel- und Westeuropas erhebliche Unterschiede.

- In der ersten Gruppe sinkt der Anteil weiblicher Arbeitnehmer kontinuierlich und überdurchschnittlich: -7,6% in Ungarn und -17% in der Slowakischen Republik;
- In der zweiten Gruppe steigt der Anteil weiblicher Arbeitskraft kontinuierlich, mit signifikanten Steigerungsraten vor allem in der Schweiz (+7,4%) und in Belgien (+6%); eine Ausnahme bildet Österreich (-11,4%).

Das bedeutet, dass in den Bahnunternehmen der osteuropäischen Länder, wo ja der Anteil von weiblichen Beschäftigten ohnehin höher ist, vorwiegend weibliche Arbeiter von den Umstrukturierungsmaßnahmen betroffen werden. Durch die fortschreitende Abschaffung der Unterstützungsmaßnahmen für die Frauenarbeit wurde es für Arbeitnehmerinnen immer schwieriger, Berufs- und Familienleben zu vereinbaren. Gleichzeitig setzten die Unternehmen auf mehr Effizienz durch Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeit (Arbeitszeiten, untypische Verträge, etc.) und Pensionierungen erreicht wurde, von denen vorwiegend Arbeitnehmerinnen negativ betroffen werden.

In den Bahnunternehmen der mittel- und westeuropäischen Ländern dagegen ging der Rückgang der Beschäftigungszahlen vor allem zu Lasten des männlichen Bestandteils der Arbeitskraft: -12% in Deutschland, -9,6% in Italien, -8,7% in Österreich.

Zum besseren Verständnis der Ursachen dieser Entwicklung ist es hilfreich, die ein- und ausscheidende Arbeitnehmerfluktuation der letzten drei Jahre nach Geschlecht zu untersuchen (**Grafik 3**). Hier fällt auf, dass in den westeuropäischen Ländern systematisch mehr Arbeitnehmerinnen neu eingestellt werden, als es der Anteil weiblicher Arbeiter in den Unternehmen insgesamt erwarten ließe; ein ungewöhnlich hoher Wert von 42% ist hierbei in Deutschland zu verzeichnen. Der Anteil an ausscheidende weibliche Arbeiter hingegen ist niedriger (mit Ausnahme Österreichs); in diesen Unternehmen ist der weibliche Anteil an Neueinstellungen also eher hoch, wodurch der Arbeitnehmerinnenanteil in den Unternehmen tendenziell ansteigt.

In den osteuropäischen Ländern verläuft die Entwicklung der Arbeitnehmerfluktuation zwar ähnlich, doch sind die Neuzugänge (Quoten des weiblichen Bestandteils, der den Personalstand des Unternehmens übersteigt) systematisch niedriger als die Abgänge. Dadurch fällt zwar die Fluktuation an Neueinstellungen weiterhin hoch aus, aber der Prozentsatz an weiblicher Belegschaft ist insgesamt rückläufig.

Betrachtet man die Gründe, warum ein Arbeitnehmer eine Firma verlässt (**Grafik 4**), so sind Entlassungen der wichtigste Grund (40%), gefolgt von Pensionierungen (29,2%) und Kündigungen (28,3%). In einigen Ländern wie Italien ist außerdem die Versetzung von Personal von einer Firma zur nächsten innerhalb einer einzigen Gruppe von Belang, ohne dass dabei zu formalen Entlassungen und darauf folgenden Neueinstellungen kommt.

Man muss dazu sagen, dass in einigen Fällen die hohe Anzahl von Entlassungen auch mit Pensionierungen zusammenfällt, die den gesetzlichen Bestimmungen zufolge, kurz vor Rentenanstritt eine Aufhebung des Arbeitsvertrags mit sich bringen.

### **3.1.2. Die Aufteilung nach Altersklassen**

Die Aufteilung nach Altersklassen ergibt, dass die weiblichen Arbeiter in europäischen Bahnunternehmen (Durchschnitt aus 12 Ländern) insgesamt jünger sind als ihre männlichen Kollegen (**Grafik 5**). Insgesamt bilden die Arbeitnehmerinnen unter 30 Jahren 15,5% des Gesamtaufkommens, gegenüber 11% der männlichen Arbeitnehmer. In der Altersklasse zwischen 31 und 40 Jahren ist das weibliche Personal mit 29,4% am Gesamtaufkommen beteiligt, gegenüber 23,6% bei der männlichen Belegschaft. Nur noch 16,0% aller Arbeitnehmer über 50 sind Frauen, während 22,4% männlich sind. In Frankreich beziehen sich die Daten zwar auf etwas anderes definierte Altersklassen, die aber im Durchschnitt vergleichbare Ergebnisse zeigen.

Der verhältnismäßig hohe Anteil jüngerer Arbeitnehmerinnen stimmt mit der zuvor analysierten Arbeitnehmerfluktuation überein. In den letzten Jahren ist die Anzahl an neu eingestellten Arbeitnehmerinnen vorwiegend jüngerer Altersklassen eher groß im Vergleich zur Gesamtstärke des weiblichen Bestandteils der Arbeitskraft. Junge männliche Arbeitnehmer werden dagegen in verhältnismäßig geringem Maß eingestellt. Diese Tendenz führt zu einem Generationswechsel der Arbeitskraft, der bei der Belegschaft von Frauen stärker ausgeprägt ist als bei Männern.

Betrachtet man nun die Zusammensetzung der weiblichen Arbeitskraft nach Altersklassen in den einzelnen Ländern, so ergeben sich spezifische Besonderheiten (**Grafik 6**):

- Der Anteil jüngerer Altersklassen (bis 30 Jahre) in den Unternehmen der mittel- und westeuropäischen Ländern, mit Ausnahme von Österreich, ist stets höher als der allgemeine Durchschnitt, mit Spitzenwerten von 33,4% in Belgien und 28,6% in Frankreich;
- In den älteren Altersklassen (über 50 Jahre) ist der Unterschied zwischen west- und osteuropäischen Ländern weniger ausgeprägt; in Litauen und Ungarn (über 25%), aber auch in Italien und Österreich

(über 20%) ist der Unterschied markanter, während Deutschland sich im Mittelfeld befindet;

- Die Unternehmen einiger osteuropäischen Ländern wie Polen und der Slowakischen Republik zeichnen sich durch den großen Anteil der mittleren Altersklassen innerhalb der weiblichen Arbeiter aus (31-50 Jahre). In Polen gehen weibliche Arbeitnehmerinnen bei der Bahn kraft Gesetz früher in Rente als männliche Arbeitnehmer. Diese Regelung wird jedoch derzeit geändert. Dazu kommt die geringe Zahl an Neueinstellungen junger Arbeitnehmerinnen in den letzten Jahren, die die Ausdünnung in den Altersstufen der unter 30- und über 50-Jährigen erklärt;
- In einigen Unternehmen sind ungewöhnliche Entwicklungen zu beobachten, regelrechte "Generations sprünge". In Italien zum Beispiel ist der Anteil der 31 bis 40-Jährigen sehr gering – als Ergebnis einer historischen Phase, in der die Bahn nur sehr wenig weibliches Personal einstellte. Auch bei der Deutschen Bahn gibt es eine signifikante Lücke bei den mittleren Altersklassen, während jüngere Arbeitnehmerinnen eher häufig anzutreffen sind (17,6% gegen 12,1% im Gesamtdurchschnitt); das beweist, dass die in den letzten Jahren eingeführten Maßnahmen zur Arbeitseingliederung von Frauen Früchte getragen haben.

**Grafik 7** zeigt schließlich den prozentualen Arbeitnehmerinnenanteil der einzelnen Altersstufen an der Gesamtbelegschaft der Arbeitskraft in den Unternehmen. Hier bestätigt sich, was soeben erörtert wurde, nämlich dass Deutschland mit 37% den höchsten Anteil an jüngeren Frauen verzeichnet, während derselbe Anteil in Österreich sehr bescheiden ausfällt (6,3%). In der höheren Altersklasse hingegen ist die weibliche Belegschaft in den osteuropäischen Bahnunternehmen prozentual stärker vertreten: in Litauen beispielsweise sind es 37,7%, in Ungarn 32,3% und in Polen 20,8%.

### **3.1.3. Die Aufteilung nach Dienstzeit**

Hinsichtlich der Betriebszugehörigkeit weiblicher Arbeitskräfte in europäischen Bahnunternehmen unterscheiden sich die Daten erwartungsgemäß nicht sehr von denjenigen der Alterklassen (**Grafik 8**). Hier bestätigt sich, dass Arbeitnehmerinnen öfter eine kürzere Dienstzeit

aufweisen als männliche Arbeitnehmer; so sind 19,7% der Arbeitnehmerinnen seit weniger als 5 Jahren im Unternehmen (12,7% der Arbeitnehmer) und 8,5% gehören ihrem Unternehmen seit 6-10 Jahren an (6,8% der Arbeitnehmer). Bei mehr als 20 Jahren Dienstzeit verhält sich die Situation umgekehrt.

Die meisten weiblichen Neuzugänge im Unternehmen finden sich in letzter Zeit vor allem in Belgien (46,9%), Frankreich (33,5%) und Deutschland (29,1%) sowie im Sonderfall der englischen *CTL*. Die Bahnunternehmen dieser Länder zeichnen sich also offenbar dadurch aus, dass sie zumindest in den letzten Jahren dem Thema der Arbeitseingliederung von Frauen besondere Aufmerksamkeit gewidmet haben. Bei der polnischen Bahn hingegen gibt es nur sehr wenige weibliche Neuzugänge (lediglich 5,4% der Mitarbeiterinnen haben eine Dienstzeit von unter 10 Jahren, während gut 64,9% sind seit mehr als 20 Jahren im Unternehmen tätig). Dieses Phänomen lässt sich jedoch in jedes Bahnunternehmen Osteuropas beobachten.

### 3.1.4. Die Aufteilung nach beruflicher Einordnung

Wie in **Grafik 9** zu sehen, sind die Daten bezüglich der Aufteilung nach beruflicher Einordnung nicht so homogen wie andere von den Unternehmen gelieferte Informationen.

So zeigen die Aggregationsdaten der Bahnunternehmen Österreichs, Deutschlands und Frankreichs, Unterschiede mit denen anderer Länder. Insgesamt, aber ohne die Daten dieser drei Länder zu berücksichtigen, ergibt das Profil der beruflichen Einordnungen der weiblichen Arbeiter erwartungsgemäß eine Mehrzahl von Angestellten (40%); hier sind die Zahlen doppelt so hoch wie bei der männlichen Arbeitskraft. Ein Drittel aller weiblichen und 46,8% aller männlichen Arbeitnehmer sind Arbeiter, während 17,8% aller weiblichen und 23,9% aller männlichen Arbeitskräfte im technischen Bereich tätig sind. Höhere Einordnungen wie etwa *Managers* sind häufiger männlich (8,2% gegenüber 7,7%), während bei *Executives* der Anteil weiblicher und männlicher Arbeitskräfte jeweils bei ca. 1% liegt.

Nach Profil der beruflichen Einordnungen der weiblichen Arbeitskraft in den Bahnunternehmen Österreichs, Frankreichs und Deutschlands übernimmt diese offenbar weniger oft die Geschäftsführung als *Executives*

(ca. 0,5% in Frankreich und Deutschland); in Frankreich übersteigt die Quote der weiblichen Führungskräfte als *Managers* die der männlichen (sogar 15,5% aller Arbeitnehmerinnen).

### **3.1.5. Die Aufteilung der Arbeitseinstellung nach Unternehmensbereichen und Arbeitsaufgaben**

Noch problematischer ist die vergleichende Analyse der Daten zur Arbeitseinstellung nach Unternehmensbereichen und Arbeitsaufgaben (**Grafiken 10 und 11**). Die mangelnde Homogenität der Informationen ist hier auf die Tatsache zurückzuführen, dass in den Unternehmen unterschiedliche Klassifizierungskriterien für die verschiedenen beruflichen Bereiche angewendet werden. So können Arbeitsaufgabeninhalte für identische Tätigkeiten unterschiedlich formuliert sein. Ebenso beschreiben gleiche Bezeichnungen nicht selten verschiedene Tätigkeiten.

Aus diesem Grund wurde in beiden Fällen kein Gesamtdurchschnitt angeben. Vielmehr wurden für jedes Unternehmen diejenigen Bereiche und Arbeitsaufgaben genannt, in denen die weibliche Belegschaft am stärksten vertreten sind. Außerdem wurde beschrieben, welche Bedeutung diese Arbeitsfelder innerhalb des Unternehmens haben.

Insgesamt kann nach einem Überblick über die Unternehmen folgendes gesagt werden:

- Im Hinblick auf die unterschiedlichen Unternehmensbereiche ist von Bedeutung, dass in denjenigen mit dem höchsten Anteil an weiblichen Arbeitskräften am wenigsten eingestellt wird. So sind im Gesundheitsbereich üblicherweise sehr viele Arbeitnehmerinnen tätig (in Frankreich beispielsweise sogar 94%), aber bezogen auf alle Erwerbstätigen sind es nur 2-3%. Signifikant vertreten sind Arbeitnehmerinnen auch in den Bereichen Boden- und Bordpersonal (nicht in allen Ländern gleich), Verwaltung (in allen Ländern) und Verkauf (in osteuropäischen Ländern, Frankreich und Belgien); Die Arbeitsaufgaben spiegeln insgesamt dieselbe Situation wieder wie die Unternehmensbereiche, so dass im ärztlichen und Pflegebereich, bei den Verwaltungstätigkeiten, im Verkauf und beim Boden- und Bordpersonal Frauen stärker vertreten sind.

### 3.1.6. Gegenüberstellung zwischen Vergütungen und Vertragstypen

Aus der Gegenüberstellung der Vergütung von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern in den europäischen Bahnunternehmen geht hervor, dass Frauen weitgehend benachteiligt sind. Für die Erläuterung dieser eindeutigen, aber partielle Erkenntnis stehen jedoch leider nicht genügend Informationen zur Verfügung (**Grafik 12**).

Bei den Arbeitern ist der Unterschied zwischen der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmerinnen und gegenüber Arbeitnehmern besonders ausgeprägt und liegt zwischen 10% (Polen, Österreich) und fast 30% in Litauen. Man kann davon ausgehen, dass dieser signifikante Unterschied hauptsächlich auf die Tatsache zurückzuführen ist, dass Überstunden mehrheitlich von Arbeitnehmern geleistet werden. Doch die durchschnittlich niedrigeren Vergütungen von Arbeitnehmerinnen machen sich auch bei den technischen Einordnungen und bei der Einordnung von Angestellten bemerkbar. Was die Berufsfelder mit Führungsaufgaben auf dem Niveau des *Managements* anbelangt, so scheint die Schere hier nicht so weit auseinander zu klaffen. Bei den belgischen und polnischen Unternehmen gibt es gar keine Unterschiede, während in anderen Ländern (in der Slowakischen Republik, bei der englischen *CTL*, in Italien) höchst signifikante Unterschiede auftreten (zwischen 8 und 10%). Wenn man berücksichtigt, dass in diesen Bereichen der Faktor "Überstunden" keine Rolle mehr spielt, so zeugen diese unterschiedlichen Vergütungen von der Schwierigkeit der Arbeitnehmerinnen, sich in besser bezahlten verantwortungsvolle Führungspositionen zu etablieren.

Bei den verschiedenen Arbeitsverträgen (**Grafik 13**) ist der unbefristete Vertrag der in europäischen Bahnunternehmen am weitesten verbreitete Typ (95,2% der gesamten Arbeitskraft und 87,7% der Arbeitnehmerinnen). Arbeitnehmerinnen haben häufig flexible Arbeitsverträge, besonders Teilzeitverträge (9,8% des Gesamtaufkommens).

Unbefristete Arbeitsverträge sind für Arbeitnehmerinnen in allen Unternehmen der häufigste Vertragstyp, wobei aber ein mäßig signifikanter Unterschied zwischen den osteuropäischen Unternehmen besteht (Polen, Ungarn, Slowakische Republik und Litauen), wo sie mehr als 97% aller Verträge ausmachen und anderen, vor allem Unternehmen in Deutschland und in Österreich gelegenen Unternehmen, wo der

Prozentsatz bei 80% liegt (**Grafik 14**). Befristete Arbeitsverträge haben etwa 2% der Arbeitnehmerinnen abgeschlossen, mit höchstens 3% bei den Unternehmen in Frankreich und Deutschland. Teilzeitverträge sind schließlich wie unbefristete Arbeitsverträge eher unter weiblichen Arbeiter bei den deutschen (17,3%), österreichischen und französischen Bahnunternehmen (beide 15%) verbreitet, während in Polen, der Slowakischen Republik und Litauen derartige Verträge so gut wie nie geschlossen werden.

Aus **Grafik 15** geht hervor, dass mehr als die Hälfte der Teilzeitverträge von Frauen unterzeichnet werden, von 78,2% in Österreich bis zu 44,9% in Ungarn; auch befristete Arbeitsverträge gehen hauptsächlich an Arbeitnehmerinnen, vor allem in Frankreich (60,6% des Gesamtaufkommens) und in der Slowakischen Republik (54,4%).

### **3.1.7. Karrierelaufbahn, berufliche Ausbildung und Nutzung von Erziehungsurlaub**

Ein wichtiges Kapitel bei der Strukturanalyse der weiblichen Belegschaft in den europäischen Bahnunternehmen bilden die Themen Karrierelaufbahn und Ausbildung. Leider ist auch hier die Homogenität und Vollständigkeit der Daten mangelhaft, weshalb nur eine einfache Gegenüberstellung möglich ist.

**Grafik 16** zeigt, welchen Anteil Arbeitnehmerinnen innerhalb des Betriebs als *Human Resources* haben, der in den letzten drei Jahren befördert wurde.

Hier können wir uns lediglich auf vier Unternehmen beziehen, drei davon in Osteuropa. In diesen Ländern ist die Quote der "beförderten" Arbeitnehmerinnen insgesamt relativ hoch, vor allem in der Slowakischen Republik (57,6%) und in Litauen. In Italien liegt der Wert bei 12,1%, was dem Gesamtaufkommen weiblicher Arbeitskräfte in diesem Unternehmen entspricht. Dennoch ist nicht unerheblich, dass beim italienischen Bahnunternehmen die Beförderungsquote der Arbeitnehmerinnen nach Dienstzeit und Leistung gleich ist, während in den osteuropäischen Ländern die Beförderungsquote nach Dienstzeit höher ausfällt.

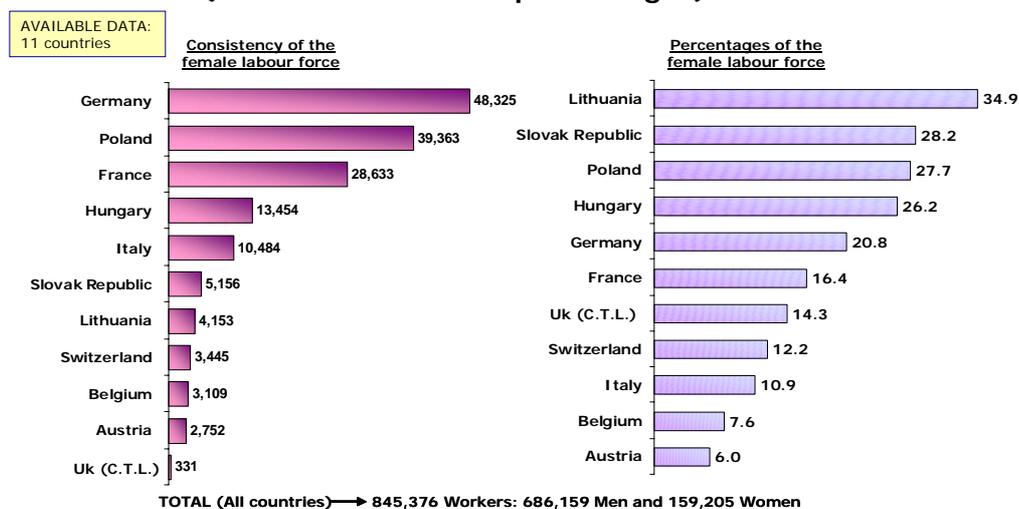
Was die Anzahl an in den letzten drei Jahren in Ausbildung investierte Manntage anbelangt, so erreicht die Arbeitnehmerinnenquote 40% beim

ungarischen Bahnunternehmen und 30% bei der Deutschen Bundesbahn, wobei in beiden Fällen die Gesamtzahl der weiblichen Arbeitskräfte weit überstiegen wird. Bei italienischen und französischen Bahnunternehmen verhält sich die Situation anders; hier scheinen berufsbildende Maßnahmen wie Ausbildung und Fortbildung für Arbeitnehmerinnen weniger in Anspruch genommen zu werden. In Wirklichkeit erklärt sich der geringe Prozentsatz, vor allem in Frankreich, mit der Kürze der Ausbildungskurse, an denen Arbeitnehmerinnen normalerweise teilnehmen.

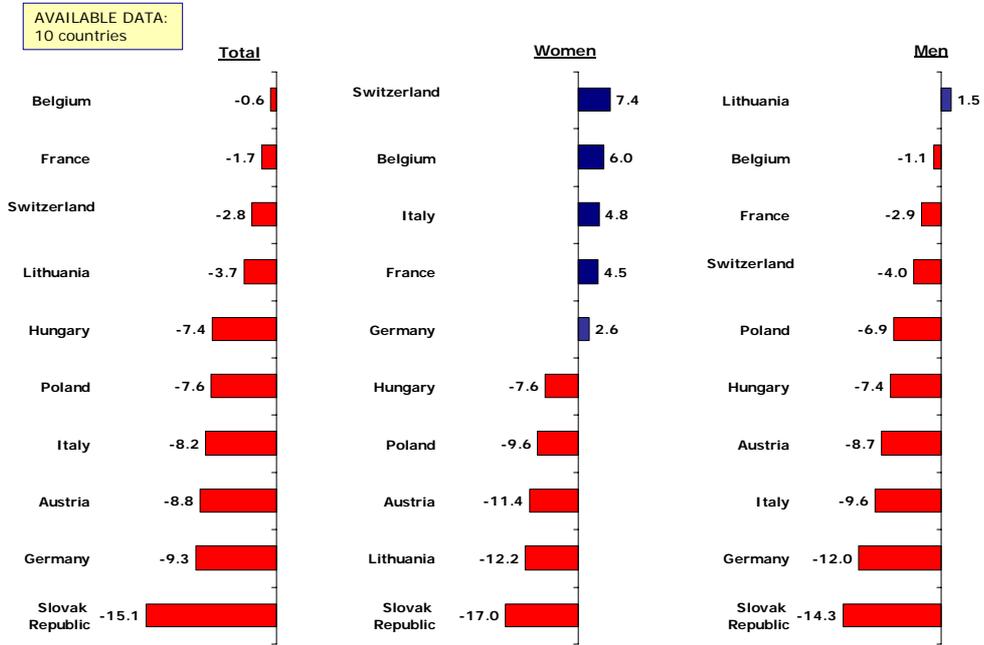
Hinsichtlich des in den letzten drei Jahren beantragten Erziehungsurlaubs fällt die Situation in den an der Studie beteiligten Bahnunternehmen sehr unterschiedlich aus (**Grafik 17**). Der Prozentsatz an Arbeitnehmerinnen, die Erziehungsurlaub in Anspruch genommen haben, liegt beispielsweise bei der englischen CTL (100%) und in den Bahnunternehmen Litauens, Ungarns, Frankreichs, der Slowakischen Republik und Belgiens mit Werten um 99% und 72,4% sehr hoch. Beim italienischen Bahnunternehmen ist der Anteil hingegen eher niedrig (30,8%), bei der österreichischen Bahn sogar besonders gering (8,8%).

Schließlich eine Frage über das Bestehen eines Körpers für das Sicherstellen der gleichen Gelegenheiten, in Übereinstimmung mit gegenwärtiger Gesetzgebung und Verträgen (**Grafik 18**). Gerechte Hälfte der Unternehmen gibt eine positive Antwort: alle sind Unternehmen der westlichen Länder.

**Diagram 1 - The number of women in the workforce of railway enterprises/holdings in the various countries (absolute values and percentages)**



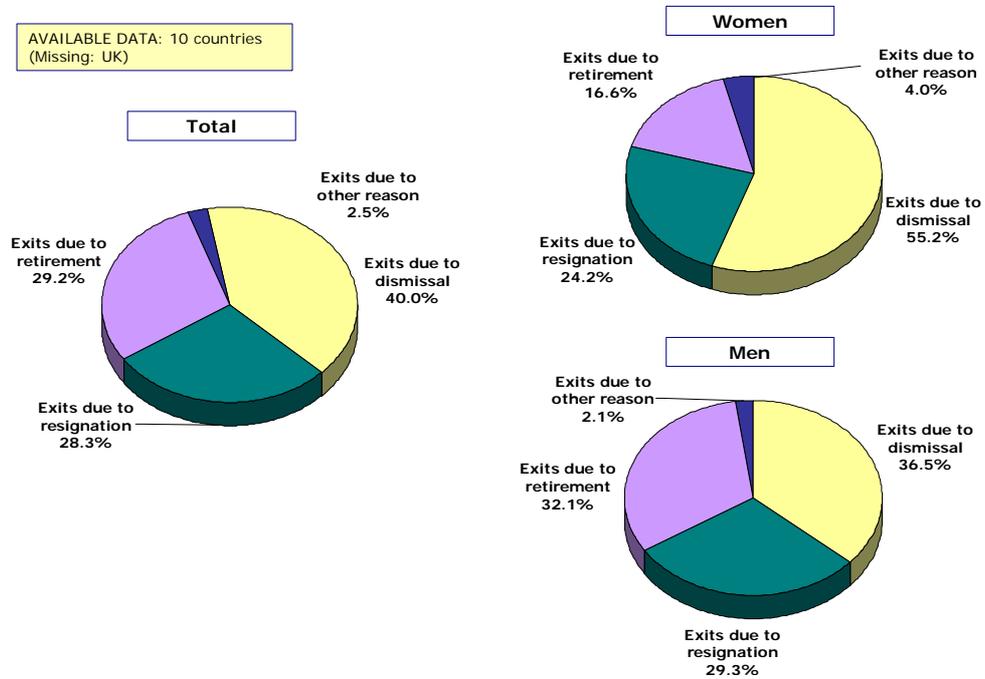
**Diagram 2 The variation in the workforce 2001-2003 (%)**



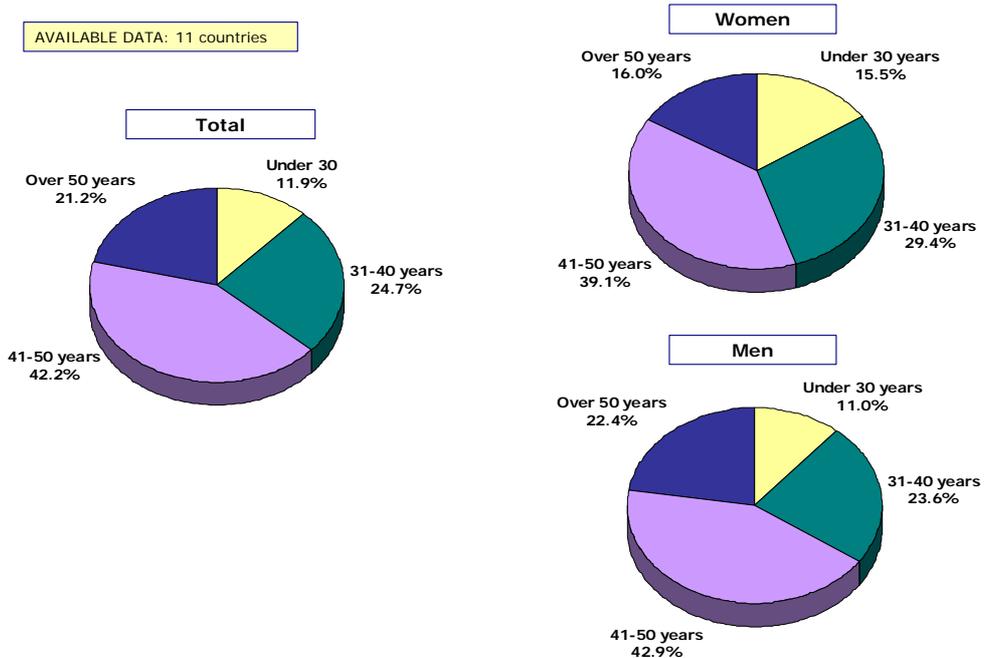
**Diagram 3 – New entries and exits in the enterprises and the percentage weight of female personnel over the past 3 years (total 2001, 2002 and 2003)**

	New entries			Total exits		
	Total	Women	% Women	Total	Women	% Women
Italy	10,210	1,688	16.5	18,818	1,204	6.4
Austria	2,463	306	12.4	6,900	660	9.6
Lithuania	3,251	681	20.9	3,710	1,256	33.9
Poland	17,756	5,758	32.4	29,505	9,948	33.7
Slovak Republic	485	219	45.2	3,733	1,272	34.1
Switzerland	5,518	1,712	31.0	6,319	1,475	23.3
Hungary	5,835	1,200	20.6	9,952	2,299	23.1
France	16,029	3,276	20.4	19,117	2,055	10.7
Belgium	3,023	475	15.7	3,283	299	9.1
Germany	17,904	7,524	42.0	41,889	6,284	15.0
<b>Totale</b>	<b>82,474</b>	<b>22,839</b>	<b>27.7</b>	<b>143,226</b>	<b>26,752</b>	<b>18.7</b>

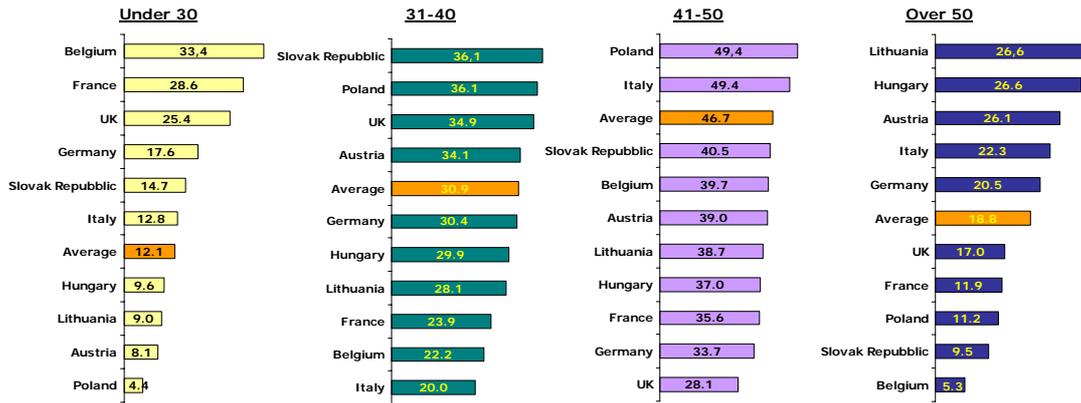
**Diagram 4 – Types of exit (All countries: total 2001 – 2003)**



**Diagram 5 – Personnel in the enterprises by age group (%)**



**Diagram 6 – Distribution of the female workforce by age group: classification by country**



**Diagram 7 – The percentage weight of women in the various age groups compared to the overall workforce of the enterprise: classification by country**

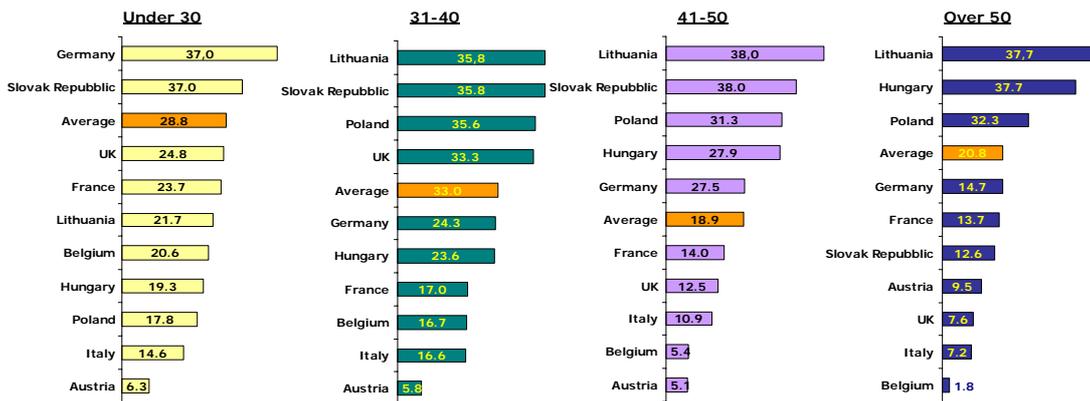


Diagram 8 – Enterprise personnel by seniority (%)

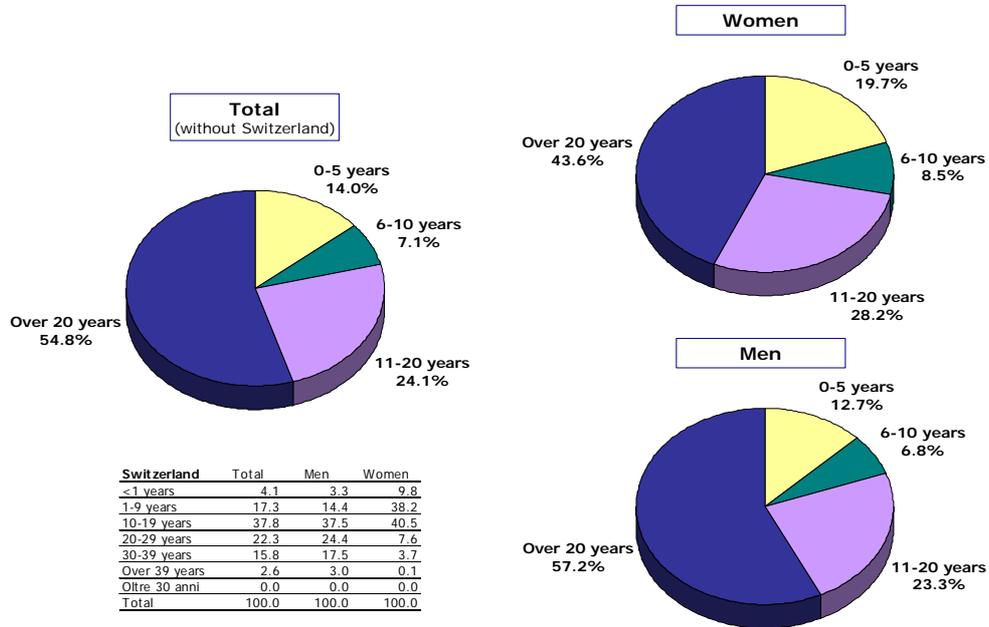
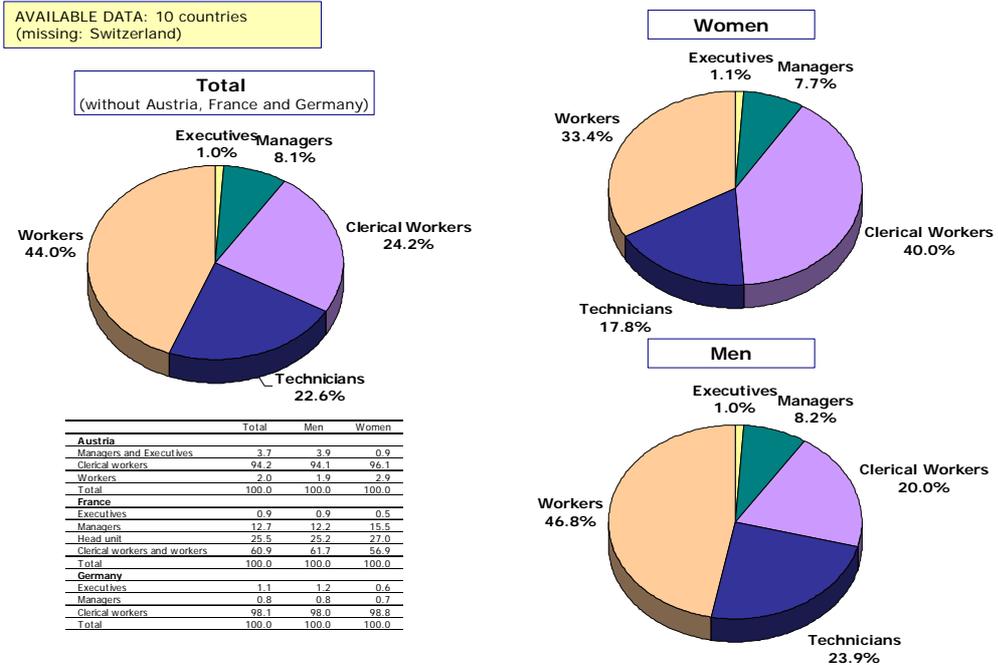


Diagram 9 - The staff positioned in the various levels of the hierarchy



## Diagram 10 – The weight of female personnel in the main departments

AVAILABLE DATA: 8 countries (MISSING: Switzerland, UK and Austria)

Belgium			% W	% D	Italy			% W	% D
Health Dept.			38.9	2.5	Health Dept.		46.2	2.1	
Sales Dept.			28.1	13.4	Area relazioni esterne		45.4	0.4	
Administrative/Accounting Dept.			20.0	28.9	Area gestione del personale		45.0	8.2	
On-board Assistance Dept.			19.0	21.2	On-ground Assistance Dept.		39.1	3.6	
On-ground Assistance Dept.			6.7	17.5	Administrative/Accounting Dept.		29.7	17.8	
France			% W	% D	Lithuania			% W	% D
Health Dept.			94.0	3.6	Sales Dept.		80.7	15.5	
Administrative/Accounting Dept.			55.0	27.4	Health Dept.		80.0	0.2	
Sales Dept.			36.7	39.3	On-ground Assistance Dept.		72.3	11.5	
Other			34.8	7.8	Administrative/Accounting Dept.		70.1	16.8	
New workers wait for a specific dept.			29.8	11.9	Traffic Dept.		56.0	23.0	
Germany			% W	% D	Poland			% W	% D
Health Dept.			80.0	0.4	Health Dept.		88.5	1.0	
File-and telecommunication technical			80.0	11.0	Sales Dept.		87.6	18.0	
On-ground Assistance Dept.			53.3	11.0	Administrative/Accounting Dept.		53.6	28.8	
Administrative/Accounting Dept.			46.0	15.8	Traffic Dept.		41.3	28.5	
On-board Assistance Dept.			41.5	12.4	On-ground Assistance Dept.		27.3	8.4	
Hungary			% W	% D	Slovak Republic			% W	% D
On-ground Assistance Dept.			75.4	20.8	On-ground Assistance Dept.		95.3	28.7	
Administrative/Accounting Dept.			61.7	22.7	Technical operation Dept.		62.6	1.1	
Sales Dept.			46.6	18.0	Administrative/Accounting Dept.		57.9	20.8	
Health Dept.			24.0	0.3	Other		52.0	3.5	
On-board Assistance Dept.			23.8	5.6	Sales Dept.		49.2	26.8	

%W = The percentage weight of female workers on total personnel in the sector

% D = The percentage weight of personnel in the sector on total corporate personnel

## Diagram 11 – The weight of female personnel in the main activities

AVAILABLE DATA: 9 countries (Missing: France and Germany)

Austria			% W	% A	Lithuania			% W	% A
Maintenance staff (*)			50.0	45.3	Station service		85.8	10.1	
Sonstige			25.0	0.3	Commercial activity		84.8	11.9	
Commercial activity			17.1	4.8	Inspection staff		70.6	0.4	
Office activity			13.8	29.9	On-ground service		63.5	9.3	
Bahnhofsdienst			5.8	5.7	Office activity		62.7	21.6	
Belgium			% W	% A	Poland			% W	% A
Medical and paramedical activity			68.0	2.8	Commercial activity		87.6	18.0	
Commercial activity			30.3	16.4	Medical and paramedical activity		88.5	1.0	
Office activity			27.1	52.6	Administration/Accounting		58.2	27.7	
On-board service			16.1	15.5	Traffic, equip. and ener. service		43.4	27.0	
Security staff			9.4	0.9	On-ground service		29.2	8.4	
England			% W	% A	Slovak Republic			% W	% A
Office activity			32.1	23.8	On-board service		95.3	26.3	
Station service			20.2	42.4	Technician		62.6	1.0	
On-board service			15.3	28.8	Office activity		57.9	19.1	
Shunting and driving staff			2.1	5.0	Commercial activity		49.2	24.7	
					Other		25.0	13.2	
Hungary			% W	% A	Switzerland			% W	% A
On-ground service			87.5	20.3	Commercial activity		44.8	38.5	
Office activity			72.0	32.7	On-board service		22.2	16.5	
Commercial activity			60.0	2.4	Office activity		19.5	33.2	
Medical and paramedical activity			50.0	0.0	Technician		7.3	5.2	
Station service			34.0	17.9	Maintenance staff		3.7	6.3	
Italy			% W	% A					
Medical and paramedical activity			46.2	2.1					
On-ground service			39.1	3.5					
Office activity			28.9	36.4					
Commercial activity			28.0	10.7					
Security staff			17.6	0.8					

%W = The percentage weight of female workers on total personnel in the activity

% A = The percentage weight of personnel in the activity on total corporate personnel

(\*) = Incl. cleaning service

### Diagram 12 – Ratio between average salaries of female and male workers in the various job positions

AVAILABLE DATA: 8 countries  
(Missing: Switzerland, Germany and Hungary)

Managers	Women/Men*100
Belgium	100.5
Poland	100.5
Austria	98.4
France	95.6
Lithuania	93.5
Italy	92.2
UK	91.1
Slovak Republic	88.0

Clerical Workers	Women/Men*100
UK	100.5
Lithuania	90.8
Italy	89.3
Poland	85.4
Austria	83.7
Slovak Republic	82.4
Belgium	80.0

Technicians	Women/Men*100
Poland	92.6
Slovak Republic	90.3
Lithuania	81.7
Italy	81.2
Belgium	72.6

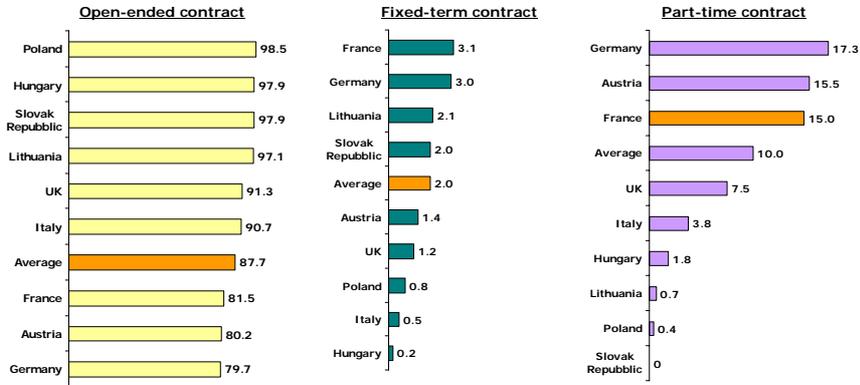
Workers	Women/Men*100
Poland	89.6
Austria	89.1
Italy	87.4
Slovak Republic	79.6
Belgium	79.2
UK	77.1
Lithuania	71.3

### Diagram 13 – The percentage weight of female personnel in the different types of employment contract

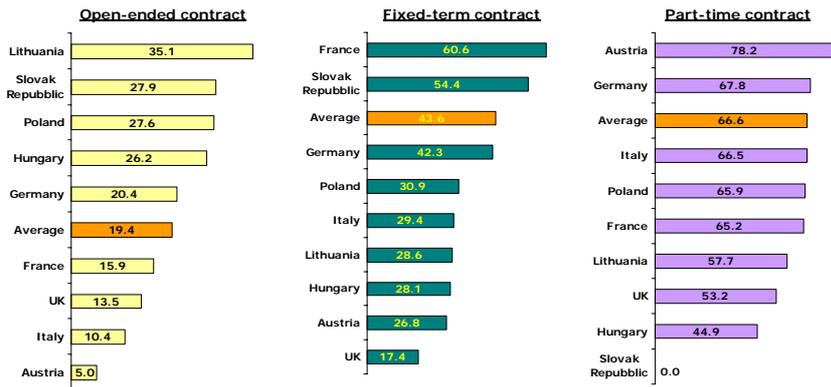
AVAILABLE DATA: 9 countries  
(Missing: Switzerland and Belgium)

Types of employment contract	%Total	% Men	% Women
Open-ended contract	95.2	97.3	87.7
Fixed-term contract	1.0	0.7	2.0
Part-time contract	3.1	1.3	9.8
Project-by-project contract	0.0	0.0	0.0
Training contract	0.6	0.5	0.4
Other types of contract	0.2	0.2	0.1
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100,0</b>	<b>100.0</b>

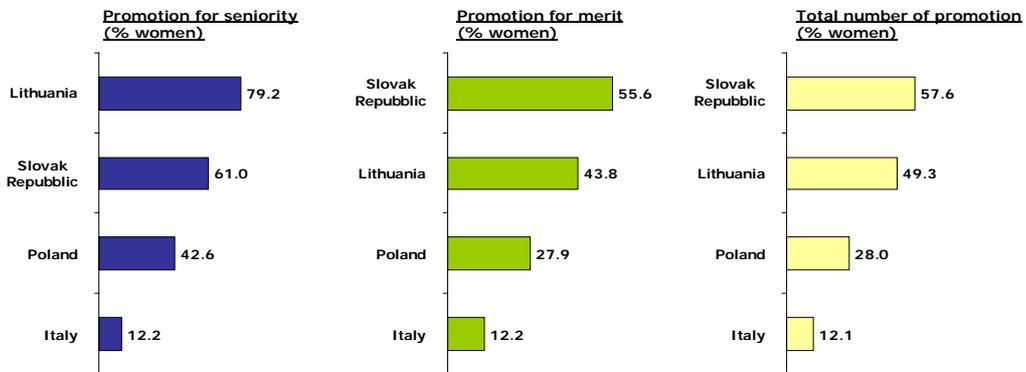
**Diagram 14 – The percentage of female personnel in the different types of employment contract**



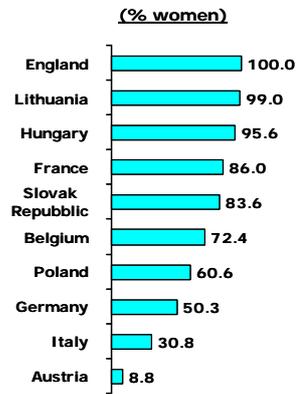
**Diagram 15 – The percentage weight of female personnel in the different types of employment contract**



**Diagram 16 – Number of workers who achieved a career progress (total 2001-2003)**

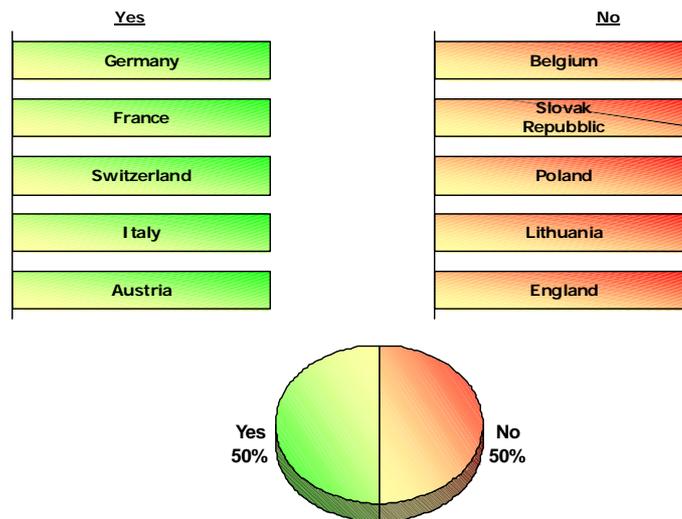


**Diagram 17 – Number of parental leave requested (total 2001-2003)**



**Diagram 18 – Existence of a body for ensuring equal opportunities, in accordance with current legislation and contracts**

AVAILABLE DATA: 10 countries



## 3.2. Direkte Befragung: Rolle und Aktion der Gewerkschaften bei der Arbeitsintegration von Frauen

### 3.2.1. Einleitung

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse einer Erhebung zu den Bahngewerkschaften vorgestellt, mit dem Ziel, folgende Themen zu untersuchen: den Anteil und die Rolle weiblicher Gewerkschaftsmitglieder, die Beurteilung der Betriebspolitik zur Arbeitsintegration von Frauen durch die Gewerkschaften, sowie die Aktionen der Gewerkschaft zur Förderung der Chancengleichheit.

Insgesamt wurden 17 Fragebögen aus 10 Ländern ausgewertet (siehe Details im folgenden Schema). In Anbetracht der relativ geringen Datenmenge wurden eine qualitativ-quantitative Analyse bevorzugt und auf Teilaggregationen verzichtet (beispielsweise bezüglich der geografischen Makrobereiche der Gewerkschaftszugehörigkeit); diese werden als gesamte Datenaggregation betrachtet.

#### Questionnaires (*summing up*)

Country (10)		
1	Italy	FIT CISL Trasporto Ferroviario e Servizi
2	Italy	UGL
3	Italy	SMA/FAST – CONFAL
4	Italy	UILTRASPORTI
5	Italy	FIT CGIL
6	Austria	Gewerkschaft der Eisenbahner
7	Slovak Republic	Odborové združenie Železničiarov
8	Spain	FETCM - UGT (railway section)
9	Bulgaria	Union of transport workers' syndicates in Bulgaria
10	Germany	Transet
11	Greece	Panhellenic Railwaymen Federation
12	UK	Transport Salared Staff's Association (TSSA)
13	France	Fédération Générale autonome des Agents de conduite
14	France	UNSA Cheminots
15	France	CGT Fédération des Cheminots
16	France	Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Cheminots
17	Hungary	Vasuti Dolgozok Szabad Szakszervezete

### 3.2.2. Arbeitnehmerinnen in den Gewerkschaften

Der erste Teil des Fragebogens erhebt allgemeine Daten zur Präsenz weiblicher Belegschaft in den Bahngewerkschaften. Die Gewerkschaften wurden insbesondere nach der Anzahl ihrer weiblichen Mitglieder und dem prozentualen Anteil an der Gesamtzahl der Mitglieder befragt. Außerdem sollten sie angeben, welche Veränderungen die Mitgliedschaft von Frauen in der Gewerkschaft bewirkt hat und welche Initiativen die Organisationen zur Erhöhung der Anzahl weiblicher Gewerkschaftsmitglieder in die Wege geleitet haben.

Die erste Frage (Anzahl weiblicher Mitglieder in der Gewerkschaft) haben 15 von 17 der an der Studie beteiligten Gewerkschaftsorganisationen beantwortet. Insgesamt sind in diesen Organisationen fast 100.000 Frauen; das entspricht 18,2% der Gewerkschaftsmitglieder. Dieser Wert ist ähnlich hoch wie der bereits erwähnte Anteil der weiblichen Arbeitskraft in den Bahnunternehmen, die an der Studie teilgenommen haben (18,8%). Außerdem kann man festhalten, dass lediglich in Ungarn der Prozentsatz weiblicher Gewerkschaftsmitglieder signifikant höher ausfällt als der entsprechende Anteil der Arbeitskraft im Unternehmen (34,4% gegenüber 26,2%). Etwas höher liegt dagegen der Prozentsatz der weiblichen Gewerkschaftsquote gegenüber der Belegschaft des Unternehmens in Österreich (7,2% gegenüber 6%) und Deutschland (21% gegenüber 20,8%). In anderen Fällen, in denen diese beiden Angaben vorhanden sind, fällt der Prozentsatz geringfügig niedriger aus. Als Beispiel seien die wichtigsten italienischen Gewerkschaftsorganisationen genannt, in denen 8,9% der Arbeitnehmerinnen der Gewerkschaft angehören, gegenüber 10,9% der Gesamtbelegschaft im Unternehmen. In der Slowakischen Republik liegt die Quote bei 26,8% gegenüber 28,2%.

	% women in Trade Unions	% women In Enterprises	diff. %
Hungary	34,4	26,2	+8,2
Slovak Republic	26,8	28,2	-1,4
Germany	21,0	20,8	+0,2
Italy	8,9	10,9	-2,0
Austria	7,2	6,0	+0,8

Im Hinblick auf die neuen Einschreibungen der letzten drei Jahre hat sich der Prozentsatz an weiblichen Gewerkschaftsmitgliedern kaum verändert (18,6%). Daraus lässt sich schließen, dass sich dieser Prozentsatz tendenziell nicht in gleichem Maße erhöht wie bei der Arbeitskraft in den meisten Bahnunternehmen (auch wenn der weibliche Bestandteil nur sehr langsam ansteigt, wie bereits mehrfach betont wurde). Es muss aber hinzugefügt werden, dass lediglich die Hälfte der Gewerkschaften Angaben zu den, in den letzten drei Jahren neu aufgenommenen Mitglieder macht, unterschiedlich aufgeteilt in Männern und Frauen.

Zum zweiten Punkt (durch Frauen verursachte Veränderungen) vermelden etwa die Hälfte der Gewerkschaftsorganisationen, dass effektiv die neuen Fraueneintritte positive Veränderungen innerhalb des gewerkschaftlichen Organisationsmodells hervorgerufen haben (**Grafik 1**). Als besonders relevant wurden hierbei folgende Themen genannt: Chancengleichheit (Gegenstand der Tarifverhandlungen), Beziehungen unter den Mitgliedern und Schutz von Frauenrechten.

Folgende Initiativen wurden in den letzten drei Jahren von den Gewerkschaftsorganisationen zur Erhöhung des weiblichen Mitgliederanteils in erster Linie ergriffen:

1. die Planung von Ausbildungskursen;
2. spezifische Aktionen zur Mitgliederwerbung;
3. die Eingliederung von Frauen in Führungsgremien;
4. die Bildung von spezifisch weiblichen Sektionen innerhalb der Gewerkschaft;
5. die Bildung von Unterstützungsgruppen zur Identifikation von Problemen bzw. Hindernissen, denen berufstätige Frauen begegnen;
6. die Aufnahme von Normen gegen die Diskriminierung in die Gewerkschaftssatzung (mindestens 40% Frauenbesetzung in den Führungsgremien).

### 3.2.3. Vertragsschutz

Im zweiten großen Teil des Fragebogens wird insbesondere auf Probleme der besseren Arbeitsintegration von Frauen in Bahnunternehmen eingegangen, sowie auf spezifische Fragen des Vertragsschutzes, der die umfassende Arbeitseingliederung von Frauen erleichtern soll.

Die erste Frage betrifft die Unternehmenspolitik: Werden innerhalb der Bahnunternehmen des jeweiligen Landes spezifische Programme zur Erhöhung der Frauenbesetzung umgesetzt?

Das Gesamtergebnis ist überaus enttäuschend: Nach Gewerkschaftsangaben sind lediglich in 2 von 10 Ländern positive Politiken zur Erhöhung des Arbeitnehmerinnenanteils im Unternehmen vorhanden, oder es besteht zumindest die Wahrnehmung, dass diese vorhanden sind. Programme dieser Art existieren in erster Linie im Verkauf und im Bereich des Bordpersonals. Außerdem davon betroffen sind die Verwaltung und der technische Bereich. Hierarchisch gesehen, richten sich die Programme vor allem an Angestellte und Arbeiter. Einige Gewerkschaften vermelden auch eine gewisse Aufmerksamkeit für die Erhöhung der Frauenbesetzung unter leitenden Angestellten und Führungskräften wie *Management*.

Betrachtet man die gewerkschaftliche Seite, so gehören zu den Maßnahmen, die die Organisationen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (**Grafik 2**) treffen: Erhöhung der Flexibilität und Teilzeitverträge (beide Maßnahmen werden von 7 Gewerkschaftsorganisationen genannt), gefolgt von der Möglichkeit der Änderung der vereinbarten Arbeitsschichten (4 Mal genannt). Zwei Organisationen nennen die Förderung der Telearbeit. Diese Nachfrage nach Regelungen und Instrumenten für Flexibilisierung ist natürlich als Wunsch nach Lösungen zu interpretieren, die den Bedürfnissen der Arbeitnehmern entgegen kommen (zum Beispiel nach einer breiteren Auswahl an unterschiedlich gestalteten Teilzeitverträgen). Es gilt, eine breitere Palette von Vertragsformen anzubieten, unter denen der Arbeitnehmer diejenigen wählen kann, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben im jeweiligen Fall am besten gewährleistet; nicht etwa die Steigerung der Flexibilität im Interesse des Unternehmens, um Entlassungen zu vereinfachen und den Abbau der sozialen Absicherung von Arbeitsplätzen möglich zu machen.

Diese Initiativen zogen in 4 der 10 an der Studie beteiligte Länder Tarifverhandlungen nach sich. Der Druck auf die Unternehmen hat dazu geführt, dass in den Tarifverträgen von 5 der 10 teilnehmenden Länder Regelungen für die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben durchgesetzt werden konnten (in Italien ist die Lage unklar; die 5 zuständigen Gewerkschaftsorganisationen stimmen in diesem Punkt nicht

überein). In 6 Fällen sind dagegen Regelungen vorhanden, die für weibliche Arbeitskräfte den Zugang zu Bahnberufen erleichtern.

Von besonderem Interesse sind Angaben zu Meldungen und Beschwerden bezüglich der Unangemessenheit beziehungsweise der konkreten Anwendung von gesetzlichen und vertraglichen Regelungswerken im Bereich des Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaubs (**Grafik 3**). Denn 11 von insgesamt 17 Gewerkschaftsorganisationen gaben an, derartige Meldungen und Beschwerden erhalten zu haben.

Anlass zu Unzufriedenheit zum Mutterschutz gibt vor allem die Benachteiligung bei der Laufbahnentwicklung, die Benachteiligung bei der Vergütung während des Erziehungsurlaubs sowie die Tatsache, dass "Mutterschaft im Unternehmen nicht gern gesehen wird". Interessant ist hierbei, dass nicht so sehr der normative Inhalt der Regelung kritisiert wird, sondern vielmehr die Auswirkungen, die den Mutterschaftsurlaub im Unternehmen hat. Eine Benachteiligung wird vor allem bezüglich der Karrierelaufbahn beanstandet, die von der jeweiligen Unternehmenskultur stärker beeinflusst zu werden scheint als von den diesbezüglichen ungenügenden Vertragsschutz.

In Sachen Vaterschaftsurlaub ist die Benachteiligung durch die Unternehmenskultur noch größer. Zu den häufigsten Beschwerdegründen gehört, dass "Vaterschaft im Unternehmen nicht gern gesehen wird", gefolgt von der Benachteiligung bei der Laufbahnentwicklung. Beide Beschwerden beziehen sich nicht so sehr auf ungenügenden Vertragsschutz als vielmehr auf ein diskriminierendes Verhalten des Unternehmens.

Außerdem wurden die Gewerkschaftsorganisationen gefragt, ob in den aktuellen Tarifverträgen die Beurlaubung wegen Krankheit der Kinder vorgesehen ist. Dies ist in 7 von 10 Ländern der Fall. Dieses Recht wird vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen, wie 11 Gewerkschaftsorganisationen aus 6 Ländern angeben; 2 Organisationen aus 2 verschiedenen Ländern zufolge wird es dagegen in gleichem Maße von Frauen und Männern genutzt.

### 3.2.4. *Chancengleichheit: Projekte, Initiativen, Maßnahmen und Informationen*

Die letzten Teile des Fragebogens befassen sich speziell mit dem Thema Chancengleichheit.

Die Gewerkschaften wurden zunächst gefragt, welche Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit bei der Bahn umgesetzt wurden (**Grafik 4**). Bemerkenswert ist, dass keine der 17 Organisationen angegeben hat, keine einzige Initiative in die Wege geleitet zu haben.

Die am meisten verbreitete Aktion in den Gewerkschaften, die von praktisch allen Organisationen unterstützt wird, ist der Kampf um die Aufnahme der Chancengleichheit in die Tarifverhandlungen (von 15 der 17 Gewerkschaftsorganisationen angegeben). Von großer Bedeutung sind auch Programme zur internationalen Zusammenarbeit (9 Mal genannt), die Unterstützung von Forschungsprojekten über Geschlechterunterschiede (8 Mal genannt) und die Förderung von Teamarbeit im Sinne der Zusammenarbeit zwischen den Geschlechtern. Bei diesen drei Initiativen wurden auch die gesetzten Ziele weitgehend erreicht.

Umgekehrt ist festzustellen, dass Aktionen zur Förderung von Ausbildung, Initiativen zur beruflichen Qualifizierung sowie von Fortbildungen zum Thema Chancengleichheit nur wenig verbreitet sind.

In den Fällen, in denen das Thema Chancengleichheit Gegenstand von Tarifverhandlungen war (**Grafik 5**), wurde vor allem über Erziehungsurlaub und Mutterschutz verhandelt. Nachrangig folgen die Themen Arbeitsorganisation, Integration von Arbeitnehmerinnen in technische Berufe und Gleichstellung bei der Vergütung.

Relevant sind auch Fälle beziehungsweise Beschwerden, die den Gewerkschaften von Arbeitnehmerinnen gemeldet wurden und die Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz betreffen (**Grafik 6**).

Häufigster Gegenstand dieser Meldungen war laut der Gewerkschaften das bereits angesprochene Problem der Benachteiligung bei der Laufbahnentwicklung. 4 Gewerkschaftsorganisationen nennen dies als wichtigste Fragestellung, und 7 als sekundäre Fragestellung. Die Beschwerden betreffen in der Hauptsache das Problem der Vergütung (für 7 Gewerkschaften ist es das Hauptthema), gefolgt vom *Mobbing* (5 Mal genannt). Von Belang ist auch die Flexibilität der Arbeitszeiten (für 4

Gewerkschaftsorganisationen primäre Fragestellung, für 3 sekundäre Fragestellung).

Zum Thema *Mobbing* und sexuelle Belästigung erklären zahlreiche Gewerkschaftsorganisationen, Beschwerden erhalten zu haben (**Grafik 7**): 10 von 17 zum *Mobbing* und 12 zur sexuellen Belästigung.

Wie haben die Gewerkschaften auf Beschwerden über *Mobbing* oder sexuelle Belästigung reagiert? In der Mehrheit der Fälle (11) intervenierte die Gewerkschaft, in anderen Fällen wurde das zuständige Gleichstellungsgremium angerufen (5), Strafanzeige erstattet (5) beziehungsweise rechtlicher Beistand geleistet (4).

Die Gewerkschaftsorganisationen wurden außerdem gefragt, welche Maßnahmen ergriffen wurden, um das Wissen zum Thema Chancengleichheit zu verbessern (**Grafik 8**).

Die meisten Gewerkschaften widmen dem Thema entsprechende Artikel im Gewerkschaftsorgan (14 Nennungen), führen eine Art Rubrik auf der Internetseite der Gewerkschaft (12) und etablieren entsprechende Internet-Foren (11). Ziemlich weit verbreitet ist die Veröffentlichung von Dossiers, in denen neue Gesetze in diesem Bereich zusammengefasst werden (8); seltener ist dagegen die Veröffentlichung entsprechender Fachbücher oder die Organisation von Fachtagungen mit Experten.

An die Gewerkschaften wurde auch die Frage gerichtet, zu welchen vertraglichen Aspekten der Chancengleichheit ein Informationsdefizit vorliegt. Dabei wurde nach Männern und Frauen differenziert.

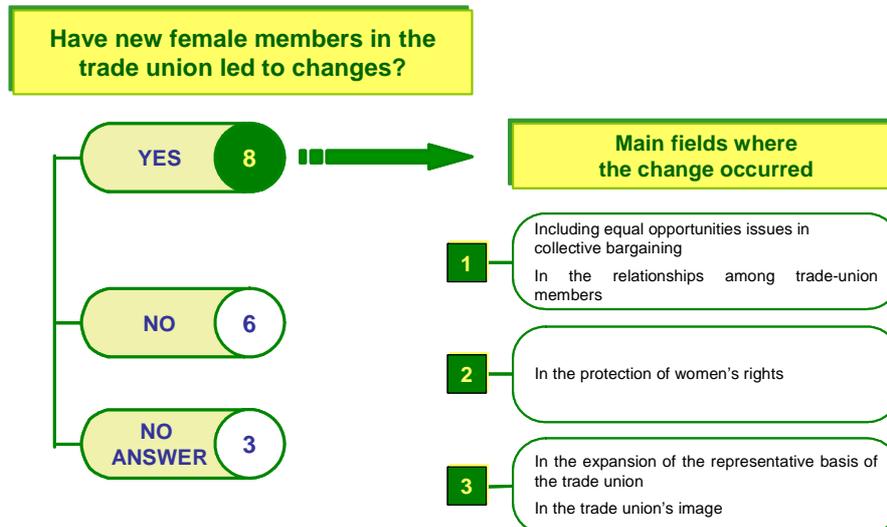
Nahezu alle Gewerkschaften stimmen darin überein, dass Frauen zu vertraglichen Aspekten in Zusammenhang mit Vergütung, Ausbildungswege und Aufgaben des Gleichstellungsgremiums ungenügend informiert scheinen. Bei Männern wird der Informationsmangel zu Vergütungsfragen und Ausbildungswege seltener genannt; dagegen wird bestätigt, dass Kenntnisse zu den Aufgaben der Gleichstellungsgremien fehlen und dass auch die Vorschriften zum Schutz der Familie und der Karrierelaufbahn ungenügend bekannt sind.

Die Bandbreite der für das laufende Jahr (2004) geplanten Gewerkschaftsinitiativen beziehungsweise Projekte zum Thema Chancengleichheit ist groß: gezielte berufsausbildende Projekte (z.B. zur Erleichterung der Weiterbildung von Frauen und Männern nach

Erziehungsurlaub oder Beurlaubung), Einrichtung von *Mobbing*-Beratungsstellen, Expertentagungen zur Vertiefung der jeweiligen Themen, thematische Konferenzen, Orientierungszentren zur Arbeitseingliederung von Frauen, lokale Aktionen bezüglich *Babysitting* und Kinderbetreuung, Gründung von Frauensektionen und weitere Projekte. Es bleibt hinzuzufügen, dass 4 Gewerkschaftsorganisationen keine einzige spezifische Aktion geplant und 4 andere die Frage nicht beantwortet haben.

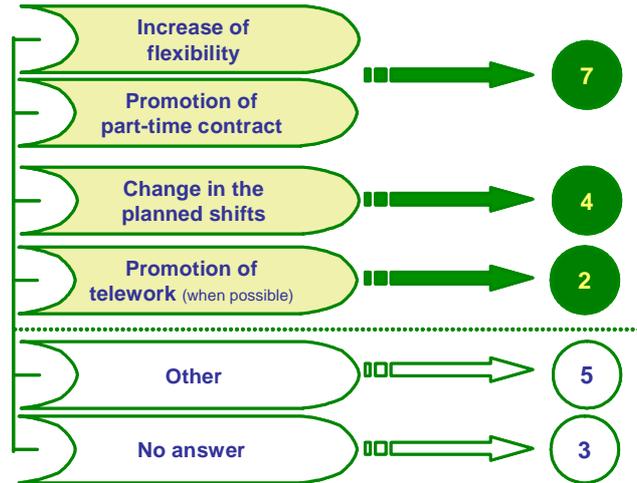
Abschließend wird die formale Bedeutung der Chancengleichheit in den Gewerkschaftssatzungen überprüft: Die Einrichtung eines mit dieser Aufgabe betrauten Gremiums ist bei 10 der 17 an der Studie teilnehmenden Organisationen in der Satzung verankert.

## DIAGRAM 1



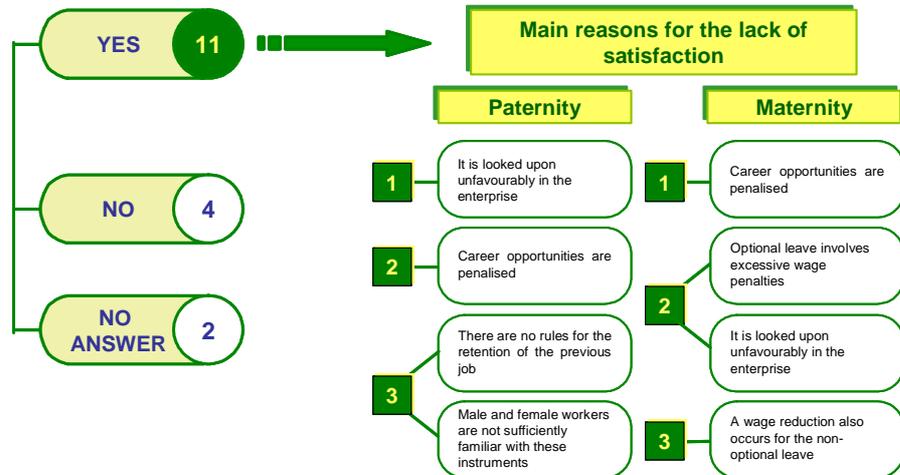
**DIAGRAM 2**

Indicate which initiatives are promoted by your trade union in order to allow for a better reconciliation between working life and family life.



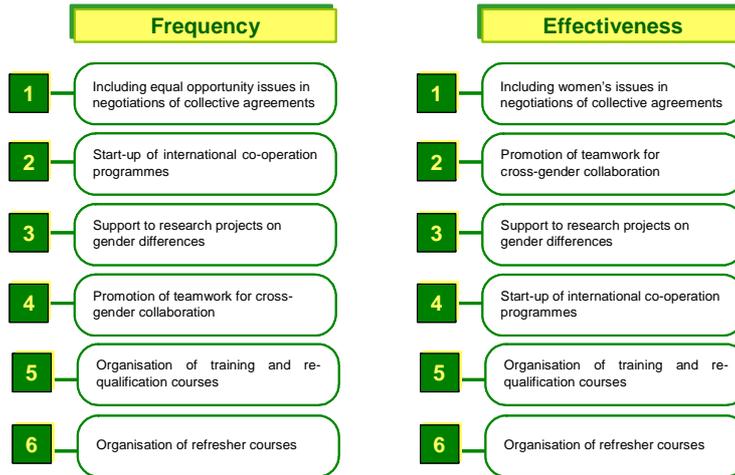
**DIAGRAM 3**

Has your trade union ever received reports/complaints concerning the inadequacy of the current legislative and contract laws regarding maternity and paternity?



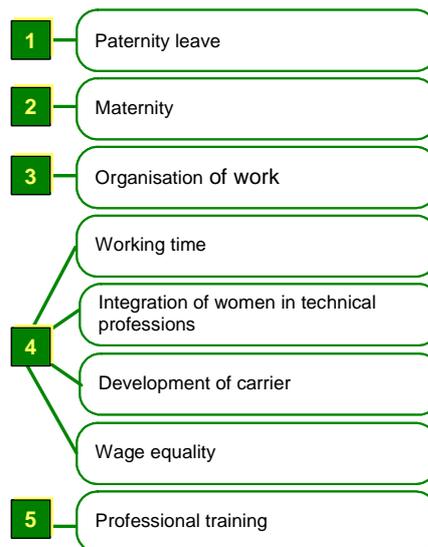
## DIAGRAM 4

### Social initiatives recently conducted by trade unions regarding equal opportunities



## DIAGRAM 5

### Women's issues included in collective agreements



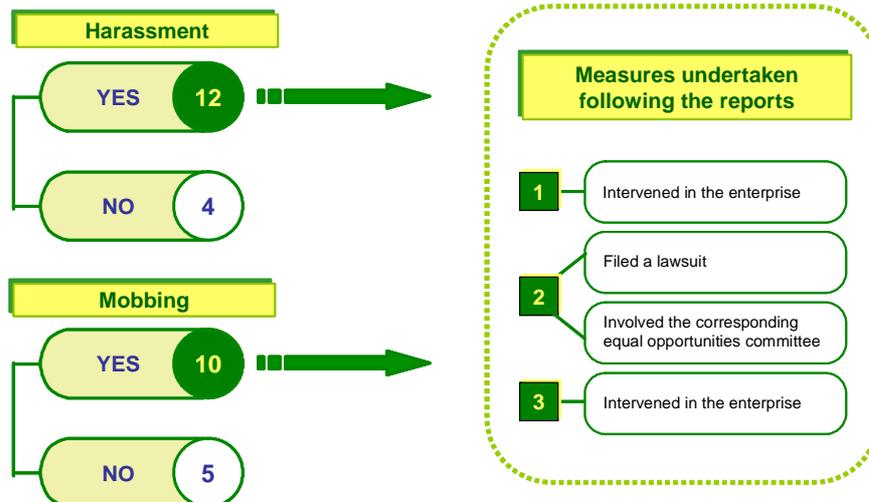
### DIAGRAM 6

Indicate on which aspects the reports/complaints submitted to the trade union by female workers are mainly concentrated

	1 <sup>st</sup> Aspect	2 <sup>nd</sup> Aspect	Total
Career prospects	4	7	11
Wages	7	1	8
Relationships with colleagues and collaborators	2	5	7
Flexibility of working hours	4	3	7
Mobbing	5		5
Harassment	1	1	2
Opportunity for cultural growth	1		1

### DIAGRAM 7

Did female workers report about issues of harassment and/or mobbing to your union?



## DIAGRAM 8

What initiatives does your trade union promote for correct information regarding equal opportunities



### 3.3. Direkte Befragung: Unternehmenspolitik zur Arbeitsintegration von Frauen

#### 3.3.1. Einleitung

Dieses Kapitel erläutert die Ergebnisse einer Erhebung zu den Bahnunternehmen, die die Politik zur Erhöhung des Arbeitnehmerinnenanteils, zur besseren Integration in das Unternehmen und zur Förderung der Chancengleichheit untersucht.

Insgesamt wurden 13 Fragebögen aus 9 Ländern ausgewertet (siehe Details im folgenden Schema).

**Questionnaires** (*summing up*)

Country (10)		
1	Italy	Ferrovie dello Stato S.p.A.
2	Italy	Trenitalia S.p.A.
3	Italy	RFI S.p.A.
4	Italy	Italferr S.p.A.
5	Italy	Ferservizi S.p.A.
6	UK	Central Trains Limited
7	Lithuania	JSC Lithuanian Railways
8	Poland	PKP JSC - Polish State Railways
9	Slovan Republic	Zeleznicna spolocnost a.s.
10	Belgium	SNCB
11	Germany	Deutsche Bahn AG
12	France	SNCF
13	Austria	Osterreichische Bundesbahnen

In Anbetracht der relativ geringen Datenmenge wurden eine qualitativ-quantitative Analyse bevorzugt und auf die Teilaggregationen verzichtet (beispielsweise bezüglich der geografischen Makrobereiche der Gewerkschaftszugehörigkeit); diese werden als gesamte Datenaggregation betrachtet.

**3.3.2. Beschäftigung**

Der erste Teil des Fragebogens dient zur Datensammlung von Informationen zu Politiken beziehungsweise Maßnahmen, die die Erhöhung des Arbeitnehmerinnenanteils in den Unternehmen zum Ziel haben.

Insgesamt 10 der 13 an der Studie beteiligten Unternehmen geben an, dass keine spezifischen Programme zur Steigerung des Anteils weiblicher Arbeitskräfte gestartet wurden. Diese 10 Unternehmen liegen in 6 unterschiedlichen Ländern. Drei Unternehmen aus 3 verschiedenen Ländern geben dagegen an, dass es bei ihnen spezifische Programme gibt, insbesondere für Mittelmanager und Angestellte und in den Bereichen "Fahrzeuggattungen und Führung von Fahrzeugen". Das Problem, dass weibliche Arbeitskräfte in den Unternehmen unterrepräsentiert sind, wird

also nicht flächendeckend von allen europäischen Bahnunternehmen bestätigt, obwohl die Strukturdaten dies deutlich zeigen. Werden aber quantitative Faktoren unterschätzt, ist wahrscheinlich, dass auch kulturelle Gegebenheiten und Diskriminierungen unbeachtet bleiben, die in manchen Fällen die Grundlage dafür sind, dass die Arbeitseingliederung von Frauen bei der Bahn gering ist. Man muss der Vollständigkeit halber hinzufügen, dass es in der aktuellen Umstrukturierungsphase der europäischen Bahnunternehmen objektiv schwierig ist, Maßnahmen zur Arbeitseingliederung weiblicher Arbeitskräfte umzusetzen, die ihre strukturelle Unterrepräsentierung ausgleichen.

Kompetenzen beziehungsweise Fähigkeiten, die die Bahnunternehmen derzeit bei der Beurteilung des Personals, der Förderung der Karrierelaufbahn und der Vergütung am meisten honorieren, lauten (in absteigender Reihenfolge): zielorientiertes Denken, Bildungs- bzw. Studienabschlüsse, Problemlösungskompetenzen und Teamarbeit. Weniger relevant sind offenbar Kompetenzen wie Organisationstalent, innovative Kraft und Flexibilität (**Grafik 1**).

### ***3.3.3. Arbeitszeit, Beurlaubung und Vergütung***

Im zweiten Teil des Fragebogens werden der weite Bereich der Arbeitszeit, vertragliche Aspekte zur besseren Vereinbarung von Berufs- und Familienleben sowie das Thema der Vergütung untersucht. Hierbei galt es herauszufinden, inwieweit die Unternehmen die Instrumente der Arbeitsorganisation und das dazu gehörige Regelwerk nutzen, um die Arbeitsintegration von Frauen zu fördern.

Die erste Frage betrifft die Einteilung der Arbeitsschichten, insbesondere wenn in den Unternehmen Kritik am aktuellen System laut wurde. Insgesamt haben nur 5 Unternehmen aus 4 von 13 Ländern bejahend geantwortet, das heißt Probleme festgestellt. In einigen Unternehmen waren es vor allem die weiblichen Arbeitskräfte, die Schwierigkeiten gemeldet hatten, während in anderen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gleichermaßen Kritik geäußert haben.

Zu den aktuellen betrieblichen Maßnahmen im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben (**Grafik 2**) gehören in erster Linie Teilzeitverträge (genannt von 9 Unternehmen) und die Möglichkeit der Änderung der vereinbarten Arbeitsschichten (7 Unternehmen). Nur 4

Unternehmen nennen eine erhöhte Flexibilität und die Gründung sozialer Einrichtungen innerhalb des Unternehmens; lediglich eine Bahn weist auf die Förderung von Telearbeit hin. Die von den Unternehmen durchgeführten Maßnahmen bewegen sich also im Bereich der etablierten Instrumente zur Arbeitsflexibilisierung; in manchen Fällen, wie bei den Teilzeitverträge, dient das Angebot an die Arbeitnehmerin eher den Erfordernissen des Unternehmens (flexible und nicht gesicherte Arbeitsplätze) als dazu, den Bedürfnissen der Arbeitnehmerin entgegen zu kommen.

Zu den weiteren Flexibilisierungsformen, die die Vereinbarung von Berufs- und Familienleben erleichtern können, gehören unter anderem Arbeitsverträge; die Teilzeitstelle zählt hier zu den am häufigsten gewählten Lösungen (10 Unternehmen geben sie als hauptsächlich von Arbeitnehmern, und 9 als hauptsächlich von Arbeitnehmerinnen gewählte Lösung an). Einige Antworten beziehen sich auch auf bestimmte Projekte gerichtete Werkverträge und befristete Verträge. Keines der befragten Unternehmen nennt dagegen die Einführung von Telearbeit. Dies bestätigt, dass – wie bereits in der vorherigen Frage erwähnt – die Bahnunternehmen innovative Arbeitsformen zur besseren Vereinbarung von Berufs- und Familienleben relativ wenig nutzen.

Überstunden werden in 10 Unternehmen vor allem weiblichen Arbeitskräften geleistet, während in 3 Unternehmen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gleichermaßen Überstunden leisten.

Als einer der Gründe für Unzufriedenheit in Sachen Erziehungsurlaub wird in verschiedenen Unternehmen sowohl von männlichen und weiblichen Arbeitskräften die Einschränkung von Karrierechancen beanstandet. Einige Unternehmen führen auch die Unzufriedenheit ihrer männlichen Angestellten über die Schlechterstellung bei der Vergütung während des Erziehungsurlaubs sprich Vaterschaftsurlaubs an. Die weiblichen Arbeitskräfte beanstanden in erster Linie mangelnde Arbeitsplatzgarantien nach Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub.

Schließlich sind die meisten Unternehmen (8) der Meinung, dass Männer und Frauen gleichermaßen von Vergütungsanreizen und Beförderungen bezüglich Arbeitsinhalten, Berufen und Arbeitsschichten profitieren. Nur 4 Unternehmen geben an, dass diese Anreize hauptsächlich männlichen Arbeitnehmern zu Gute kommen.

### 3.3.4. *Karrierelaufbahn und Beurteilungssysteme*

Im dritten Teil des Fragebogens werden Aufwertungsmaßnahmen und Arbeitsintegration für die Humanressourcen, vor allem für das weibliche Personal erörtert. Außerdem werden etwaige geschlechtsspezifische Diskriminierungen in Zusammenhang mit konkreten Karrierechancen betrachtet.

Bezüglich dieses letzten Punktes ist anzumerken, dass nur 2 von 13 Unternehmen signifikante Laufbahnunterschiede zwischen Männern und Frauen identifiziert haben. Als Bremsfaktoren bei den Karrierelaufbahnen werden vor allem genannt: Mobilitätsverweigerung (7 Mal, davon 3 Mal als primärer Faktor), ungenügende Fachkenntnisse (4 Mal, davon 3 Mal als primärer Faktor) und die Schwierigkeit, Berufstätigkeit und Familienleben miteinander zu vereinbaren (4 Mal, doch nur einmal als primärer Faktor).

Hinsichtlich der wesentlichen gewerblichen Hauptmaßnahmen zur professionellen Entwicklung von Frauen werden vor allem die Teilnahme an Ausbildungskursen für Führungskräfte (4) und an beruflichen Weiterbildungen (4) genannt. Erwähnenswert ist, dass keines der Unternehmen erwähnt, dass ein System zur Aufwertung spezifisch weiblicher Kompetenzen eingeführt wurde.

Die Unternehmen wurden außerdem gefragt, welche charakteristischen Personalprofile (Kompetenzen und Fähigkeiten) bei Beurteilungssystemen mehrheitlich zugrunde gelegt werden (**Grafik 3**). Am häufigsten wurden folgende Profile genannt: "Produktivität" (9 Mal angegeben, davon 5 Mal als primärer Faktor) und Arbeitsleistung, gemessen die in Bezug auf Quantität, Regelmäßigkeit und Schnelligkeit der Ausführung.

Am zweithäufigsten wurde die "Qualität" genannt (9 Nennungen, aber nur 3 als Primärfaktor). Die Qualität bezieht sich hier auf die vollständige und sachgerechte Ausführung der Tätigkeit. Darauf folgt das Kriterium der "Kompetenz", also der Besitz von *Know-how* sowie Fertigkeiten, die für die Ausführung der geforderten Arbeiten nötig sind (8 Mal angegeben, davon 4 Mal als primärer Faktor).

Wesentlich geringere Bedeutung haben bei den betrieblichen Beurteilungskriterien offensichtlich diejenigen Kompetenzen und Fähigkeiten, die mit "Organisation", "Innovation" und "Kooperation" zu

tun haben. Tatsache ist aber, dass diese Themen von bestimmten Fähigkeiten charakterisiert sind, beispielsweise von Originalität, Kreativität, Teamarbeit, Gemeinschaftssinn und Termintreue. Diese Fähigkeiten gehören normalerweise eher zu den beruflichen Fähigkeiten und dem Persönlichkeitsprofil von Frauen als von Männern gehören. Diese Fähigkeiten finden aber offensichtlich keine entsprechende Anerkennung und Inwertsetzung in den Systemen zur Beurteilung der Arbeitseingliederung und Förderung innerhalb der europäischen Bahnunternehmen.

Der Wille zu Veränderungen in Bezug auf Fragen der Chancengleichheit in Zusammenhang mit Auswahl- und Beurteilungsverfahren wird lediglich von 3 Unternehmen bekundet (zum Beispiel durch die Einführung der Beurteilungskriterien "Innovationskraft" und "Kooperationsbereitschaft", mit denen die Fähigkeiten von Arbeitnehmerinnen stärker berücksichtigt werden). 4 Unternehmen sind der Meinung, dass die aktuellen Beurteilungskriterien beziehungsweise -systeme keine Diskriminierung beinhalten und sehen daher keine Veränderungen vor. Weitere 6 Unternehmen lassen die Frage unbeantwortet.

### 3.3.5. Chancengleichheit

Im letzten Abschnitt des Fragebogens wird das Thema Chancengleichheit behandelt.

Die Unternehmen wurden im Einzelnen gefragt, ob die jeweiligen internen Kommunikationsorgane Informationen zum Thema Chancengleichheit vermitteln (**Grafik 4**). Nur 3 Firmen haben das kategorisch verneint.

Behandelt wird das Thema der Chancengleichheit mehrheitlich im Rahmen von internen Rundschreiben (von 6 Unternehmen genannt), Broschüren (4 Mal) sowie der *Corporate Identity* beziehungsweise der Wertecharta. Darüber hinaus weisen immerhin 11 Unternehmen mit Nachdruck darauf hin, dass die Unternehmenskommunikation in Bild und Wortwahl auf die gleichberechtigte Darstellung von Männern und Frauen achtet.

Zu den größten Veränderungen, die nach der massiven Einstellung weiblicher Arbeitskräfte eingetreten sind, gehören insbesondere verbesserte zwischenmenschliche Beziehungen in den Arbeitsgruppen (7 Mal genannt), sowie in geringerem Umfang die Personalführungspolitik (4

Mal) und das Unternehmensimage (3 Mal). Nur ein Unternehmen gibt Änderungen im produktiven Arbeitsablauf an (**Grafik 5**).

Welche Programme und Initiativen wurden von den Unternehmen in den letzten drei Jahren im Hinblick auf eine Erhöhung der Chancengleichheit umgesetzt?

Das Spektrum der Antworten, die von immerhin 8 Unternehmen stammen, fällt breit gefächert und differenziert aus.

Genannt wurden unter anderem:

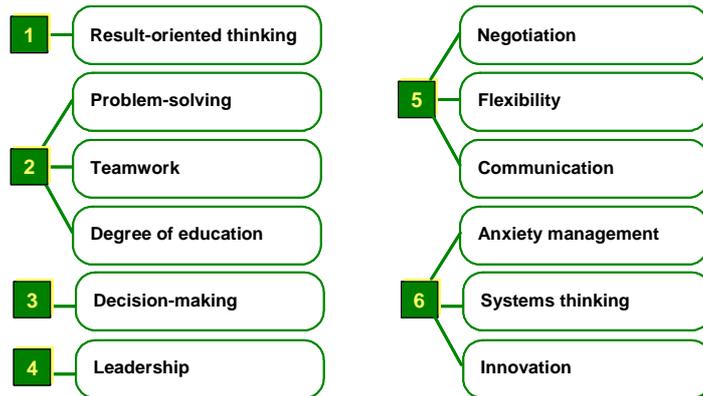
- Studien zur Flexibilisierung von Arbeitsverträgen und Arbeitszeiten;
- Projekte für die Sicherheit des weiblichen *Frontline*- und Bordpersonals;
- Ausbildungsaktivitäten zur Förderung professioneller Kapazitäten von Arbeitnehmerinnen im kaufmännischen Bereich;
- Angebote zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Ausbildung von Führungskräften zum Thema Chancengleichheit.

Veränderungen bei den Gleichstellungsgremien, sofern sie im Unternehmen vorhanden sind, betreffen vor allem die verstärkte Zusammenarbeit mit den Institutionen für Chancengleichheit und Arbeitsweisen, die mit den Sozialpartnern abgestimmt wurden (je 5 Mal angegeben) (**Grafik 6**).

Besonders hinzuweisen ist auf die Tatsache, dass lediglich in zwei Fällen die Möglichkeit in Betracht gezogen wird, von einem Gremium mit überwiegend beratender Funktion überzugehen zu einem solchen, das auch Mitbestimmungsrechte erhält. Das bestätigt die Einsicht, dass trotz der Einführung einer Politik für Chancengleichheit die entscheidende qualitative Veränderung im Sinne einer diesem Thema deutlicher zugeneigten Unternehmenskultur noch immer auf sich warten lässt.

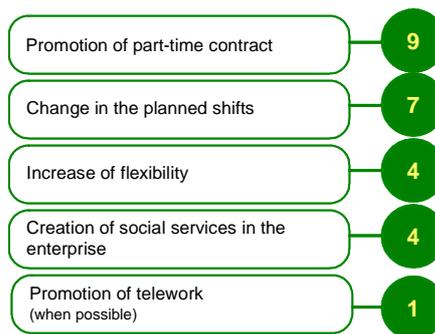
### DIAGRAM 1

Skills/attitudes currently most widely acknowledged in the railway sector in the evaluation of human resources (for the development of career pathways and wages advances)



### DIAGRAM 2

Initiatives implemented in enterprise in order to allow for a better reconciliation between working life and family life



### DIAGRAM 3

The aspects considered in the evaluation system mostly used in enterprises

	1 <sup>st</sup> Aspect	2 <sup>nd</sup> Aspect	3 <sup>rd</sup> Aspect	Total
<b>Productivity</b> (quantity of the work performed, constancy in work, speed of execution)	5	2	2	9
<b>Quality</b> (completeness or correctness of the work performed)	3	4	2	9
<b>Competence</b> (vocational preparation, possession of know-how and skills for the required work)	4	1	3	8
<b>Initiative</b> ( sense of responsibility, time of autonomy, problem-solving ability, adaptability to new situations)	2	2	3	7
<b>Co-operation</b> (team work, collaboration and integration with other internal/external roles, organisational learning)	1	1	1	3
<b>Organisation</b> (planning of own work, respect for deadlines, reliability)		1	1	2
<b>Innovation</b> (originality, creativity, development of original and effective solutions)		1		1

### DIAGRAM 4

Are there statements on behalf Your Enterprise regarding equal opportunities?

Yes, in the internal circulars

6

Yes, in the brochures

4

Yes, in the mission statements, in the corporate philosophy

3

Yes, on the homepage

2

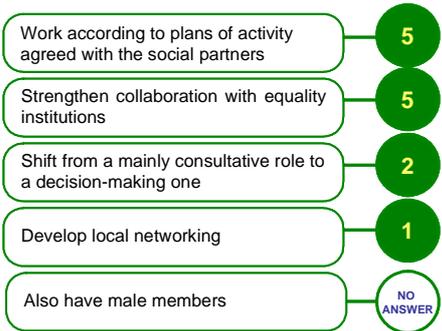
**DIAGRAM 5**

**In which context the new entries of feminine employees did bring about the most significant changes?**



**DIAGRAM 6**

**If there is a body in your enterprise in charge of protecting equal opportunities, indicate how they can work more professionally to reach the aim of having a better security for equality**



### 3.4. Die Politik für Chancengleichheit in Unternehmen: eine vertiefende qualitative Analyse

Eine wertvolle Quelle für Informationen zur Unternehmenspolitik zur Arbeitsintegration weiblicher Arbeitskräfte, die die im Rahmen der Fragebögen und *Meetings* erhobenen Daten erweitern und ergänzen, bilden Interviews mit der Personalführung der befragten Unternehmen sowie mit Vertretern von Gleichstellungsgremien. Durch die Direktbefragung dieser bevorzugten Ansprechpartner war es möglich, Einblick in die Beweggründe zu gewinnen, die mit dem sozialpolitischen und wirtschaftlichen Umfeld des Unternehmens sowie mit den Managementstrategien verbunden sind. Diese Beweggründe bestimmen nicht nur die aktuelle Unternehmensstruktur, sondern auch die Berufstätigkeit von Frauen im Unternehmen. Beleuchtet wurden außerdem die hiermit verbundenen Problematiken und die Politik für Chancengleichheit.

#### List of the interviewees

- Italy:* Mr. Francesco Forlenza – General Director of Group of Human Resources, *Group FS*  
Ms. Daniela Belotti – President of the National Equality Opportunities Committee, *Group FS*
- Austria:* Mr. Wolfgang Moldaschl – Personnel Dept. Director, *ÖBB*;  
Mr. Wilhelm Habertzettl – President of the Trade Union, GdE
- Germany:* Ms. Birgit Reinhardt – ‘Equal Opportunities’ Dept. Manager, *DB*
- France:* Mr. Alain Cahen – Director-General of Human Resources, *SNCF*  
Ms. Françoise Holbrook – Manager of Human Resources Employment Department, *SNCF*
- Budapest:* Ms. Zsiros – ‘Human Resources Planning’ Dept. Manager, *MAV*
- Poland:* Ms. Lucyna Roszyk – Board Office Director Headquarters, *PKP*.

Den Interviewpartnern zufolge ist die Unterrepräsentation weiblicher Arbeitskräfte in europäischen Bahnunternehmen historisch betrachtet auf eine allgemeine kulturgeschichtliche Diskriminierung von Frauen zurückzuführen, aber auch auf eine Ausschlusspolitik der Unternehmen.

Wenngleich sich im Vergleich zur Vergangenheit vieles verändert hat, wird es dennoch für notwendig erachtet, die Personalauswahlverfahren dahingehend zu verändern, dass ausschließlich berufsbezogene Fachkompetenzen geprüft werden und jede Form von Diskriminierung beseitigt wird.

Das durchschnittliche Ausbildungsniveau von Frauen ist erheblich höher als früher. Wenn die auf körperliche Anforderungen gestützten Auswahlkriterien abgeschafft oder zumindest weitgehend reduziert werden, würde der Anteil weiblicher Arbeitskräfte in den Bahnunternehmen mittelfristig signifikant steigen. Auf diese Weise könnten die Hindernisse abgebaut werden, die bislang zur *„Ghettoisierung“* von Arbeitnehmerinnen in bestimmten Bereichen geführt haben. Auch ließen sich so sämtliche Konsequenzen dieser *„Ghettoisierung“* beseitigen (Vergütungsgefälle, eingeschränkte Karrieremöglichkeiten, etc.).

Die Interviewpartner sind deshalb der Ansicht, dass die konzertierte Aktion der Sozialpartner von grundlegender Bedeutung ist, damit der Wille nach Veränderung betont und die persönlichen Interessen zu überwinden, um die Interessen der Arbeitnehmer in den Mittelpunkt zu stellen.

Es herrscht außerdem Konsens darüber, dass im Bereich Marketing und Kommunikation eine gezielte Politik notwendig ist, um das Unternehmensimage in der Öffentlichkeit zu verbessern. Es muss erreicht werden, dass die Beweggründe von Bewerberinnen in Zukunft nicht einfach nur einem Arbeitsplatz gelten, sondern dass auch Frauen die Bahn als attraktiven Arbeitgeber wahrnehmen. Außerdem sind die Arbeitsbedingungen für die weibliche Belegschaft zu verbessern, damit berufliche Unzufriedenheit nicht dazu führt, dass Arbeitnehmerinnen ihre Stelle bei der Bahn kündigen. Es ist entscheidend, dass die Politik zur Förderung der Berufstätigkeit von Frauen in Bahnunternehmen nicht nur Neueinstellungen unterstützt, sondern darüber hinaus auch angemessene Arbeitsbedingungen im Unternehmen schafft. In dieser Hinsicht sind die

Instrumente und Regelungen für die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben von grundlegender Bedeutung.

Die Interviewpartner geben außerdem an, dass der prozentuale Anstieg des Arbeitnehmerinnenanteils in den Unternehmen in vielen Fällen mit massiven Pensionierungen männlicher Arbeitskräfte zusammenhängt. Sollte sich dieser Prozess stark beschleunigen, besteht die Gefahr, dass durch den abrupten Generationswechsel über Jahrzehnte gesammeltes *Know-how* verloren geht, das für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Unternehmens grundlegend ist.

Weitere Überlegungen, die sich aus den *Meetings* und *Interviews* ergeben haben, betreffen die Beziehungen zwischen dem allgemeinen Kontext gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und rechtlicher Entwicklungen in Zusammenhang mit der Berufstätigkeit von Frauen einerseits und den spezifischen Reaktionen des Eisenbahnsektors andererseits.

Die wachsende Frauenerwerbstätigkeit als Instrument für gesellschaftliche Integration stellt ein Hauptmerkmal des Modernisierungsprozesses dar, den alle Länder derzeit durchlaufen.

Die Europäische Gemeinschaft forderte die Mitgliedstaaten mehrfach auf, sozialpolitische Maßnahmen umzusetzen, die die Gleichberechtigung der Bürger unter Wahrung von deren Individualität garantieren. Dieser Schutz erstreckt sich auch auf das Arbeitsumfeld und die Berufstätigkeit der Bürgerinnen und Bürger. Im Lauf der *Meetings* kristallisierte sich allerdings ein Hauptproblem heraus, nämlich das Fortbestehen eines starken kulturell bedingten Defizits in Sachen Chancengleichheit. Dieses Defizit verhindert beziehungsweise erschwert die volle Umsetzung von *Mainstreaming* und *Empowerment* weiblicher Arbeitskräfte.

Im Anschluss an die Verabschiedung der genannten Richtlinien haben sämtliche befragte Bahnunternehmen und Gewerkschaftsorganisationen hauptsächlich Gremien eingerichtet, um frauenfreundliche Politik zu erleichtern, zu planen und zu schützen und um die Diskriminierung von Frauen zu bekämpfen. Die Einrichtung dieser Gremien zeigt, wie sensibel die europäischen Bahnunternehmen für das Thema Chancengleichheit sind.

In Italien wurde 1989 – also vor Inkrafttreten der nationalen Gesetzgebung zur Umsetzung der europäischen Richtlinien – der Ausschuss für Chancengleichheit (*CPO*) gegründet. Es handelt sich um eine bilaterale Beobachtungsstelle, paritätisch besetzt mit Vertreterinnen der

Bahnunternehmen und der unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen. Im Laufe der Zeit hat der Ausschuss an Bedeutung gewonnen. Heute stellt er ein innovatives Modell für die Konzertierung zwischen den Sozialpartnern dar, wenngleich die betrieblichen Tarifverhandlungen weiterhin unter die ausschließliche Zuständigkeit der Sozialpartner fallen. Der Ausschuss für Chancengleichheit, dessen Reglement fester Bestandteil des Nationalen Tarifvertrags ist (im April 2003 unterzeichnet, umfasst beide Ebenen, die Branchenebene und den Bereich der Bahnaktivitäten), hat die Funktionen der Anhörung, der Ausarbeitung von Vorschlägen und der Beteiligung.

Die in Österreich gesammelten Erfahrungen zeigen, dass bestimmte Maßnahmen und Aktionen für Chancengleichheit ineffizient sein können, wenn in vielen Bereichen das Bewusstsein für die Bedeutung dieser Politik fehlt. Deshalb ist es notwendig, einen kulturellen Entwicklungsprozess in Gang zu setzen, der das Bewusstsein aller Akteure für die Notwendigkeit derartiger Aktionen schärft. In Österreich gibt es die Einrichtung der Gleichstellungsbeauftragten, die mit der Gewerkschaftsorganisation zusammenarbeitet. Im Fall Österreichs waren die nationalen Vorgaben von grundlegender Bedeutung. So wurde 1992 ein Gesetz verabschiedet, das die Leitlinien der Politik für Chancengleichheit definiert. Es legt Regeln in Zusammenhang mit Auswahl- und Einstellungskriterien, Stellenangeboten, sexueller Belästigung und Diskriminierung fest. Am 1. Januar 2004 trat eine weitere gesetzliche Bestimmung in Kraft, durch die österreichische Bahn die Möglichkeit erhält, betriebliche Absprachen für die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu treffen.

Auch in Deutschland gibt es seit 1991 eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die die Interessen der Arbeitnehmerinnen vertritt und schützt. Ihre Funktion ist im Organigramm des Unternehmens verankert, ihre Rolle im Unternehmen ist anerkannt. Anfangs bestand ihre Aufgabe darin, die Berufstätigkeit von Arbeitnehmerinnen zu fördern, deren Kompetenzen und Zuständigkeiten zu verbessern und Frauen einen besseren Zugang zu sämtlichen Berufen im Unternehmen zu ermöglichen. Seit 1996 ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hauptsächlich damit befasst, über die Politik für Chancengleichheit zu informieren.

In Frankreich richtete die *SNCF* nach der Verabschiedung des nationalen Gesetzes von 2001 eine Reihe von Kommissionen ein, die die Rolle weiblicher Arbeitskräfte bei der Bahn und in den Gewerkschaften schützen

und deren Rechte und Interessen vertreten sollen. Um das Problem der Unterrepräsentation von Arbeitnehmerinnen in der Belegschaft zu lösen, verfolgt das französische Unternehmen eine nach Zielen und Unternehmensbereichen differenzierte Politik, die die Einstellung und Integration von Arbeitnehmerinnen unterstützt. Zu diesem Zweck verabschiedet die *SNCF* jedes Jahr einen Qualitativen Plan für Neueinstellungen, an dem die einzelnen Unternehmensbereiche die Maßnahmen zur Arbeitseingliederung weiblicher Arbeitskräfte ausrichten. Gegenwärtig betreffen die Maßnahmen zur Implementation von Arbeitnehmerinnen vorwiegend die technischen Berufe und Ausbildungsberufe (Lokführer und Arbeiter). Sie werden aber auch in Berufen der Bereiche Bordservice und Sicherheit an Bord umgesetzt (denn weibliche Arbeitskräfte sind besonders im Konfliktmanagement stark).

In Ungarn ist die Politik für Chancengleichheit besonders interessant, weil es sich um ein ehemals sozialistisches Land handelt. Der in Osteuropa übliche hohe Anteil an weiblichen Erwerbstätigen ist auch in Ungarn auf die Arbeitspolitik der früheren Regierung zurückzuführen. Im Anschluss an den Beitritt Ungarns zur Europäischen Union nahmen die gegenwärtigen politischen Entscheidungsträger eine Anpassung an die EU-Richtlinien vor, die sich im Bereich der Politik für Chancengleichheit durch Aktivitäten zur Sensibilisierung für weibliche Problemstellungen im Arbeitsumfeld auszeichnet. Anfang der 90er Jahre wurden in den Bahngewerkschaften weibliche Sektionen gebildet, und erst kürzlich wurde im Parlament ein Frauenrat eingerichtet. Auf Unternehmensebene existiert seit Kurzem eine bilaterale, paritätisch besetzte Kommission, die mit der Umsetzung eines Gleichstellungsprogramms für Opfer von Diskriminierungen am Arbeitsplatz betraut ist. In diesem Programm können alle Personen aufgenommen werden, die am Arbeitsplatz diskriminiert oder benachteiligt werden. Derzeit verfolgt die Politik für Chancengleichheit zwei Hauptziele: die Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für weibliche und männliche Beschäftigte verbessern. Um das letzte Ziel zu erreichen, sind umfangreiche Investitionen in die Modernisierung und Aufwertung der Bahninfrastrukturen erforderlich.

Schließlich existiert in Polen zwar noch kein spezifisches Gesetz zum Thema Chancengleichheit, doch wurde das Prinzip der Gleichstellung in der Arbeitswelt explizit im Arbeitsgesetzbuch verankert. Das Thema Arbeitsflexibilität ist dagegen noch nicht gesetzlich geregelt.

# Kapitel 4

## BENCHMARKING

### 4.1. Einleitung

In diesem Kapitel werden mehrere “*Good Practices*“ Fälle vorgestellt, die im Rahmen von experimentellen Pilotprojekten zum Thema Politik für Chancengleichheit, Aufwertung der Frauenarbeit sowie Arbeitsintegration von Frauen in Europa durchgeführt wurden oder werden.

Die analysierten Fälle unterscheiden sich zwar stark voneinander, weisen aber allesamt sehr interessante Merkmale auf.

Der erste Fall kommt aus der Transportbranche und betrifft die *Gruppo Ferrovie Nord Milano*. Dies ist möglicherweise das aussagekräftigste der analysierten Beispiele, denn es handelt sich um ein umfassendes Interventionsprojekt zur Aufwertung der weiblichen Fähigkeiten im Unternehmen. Hinzu kommt, dass das Projekt bereits in den Jahren 1995-1996 durchgeführt wurde, so dass die Ergebnisse der durchgeführten positiven Aktionen beurteilt werden konnten. Der zweite Fall stammt aus der chemisch-pharmazeutischen Industrie und betrifft das Unternehmen *Solvay Italia*. Auch dieses Projekt liegt einige Jahre zurück (2001-2002), so dass die Resultate der Aktionen gleichfalls evaluiert werden konnten. Die Zielsetzung des durchgeführten Projekts ist allerdings sehr viel enger gefasst: Es handelt sich um ein Pilotprojekt mit Telearbeit einer kleinen Gruppe von Arbeitnehmerinnen, die freiwilligen Mutterschaftsurlaub beantragt hatten. Das dritte Beispiel stammt wiederum aus der Transportbranche und betrifft das Unternehmen *London Buses*. Hauptziel des vorgestellten Projekts war die Steigerung des Anteils von weibliche Belegschaft in der Transportbranche. Das Projekt ist in verschiedene “Aktionspunkte“ untergliedert; da es erst 2004 startete, liegen allerdings noch keine Ergebnisse vor. Der vierte Fall schildert einen ungewöhnlichen Fall aus der Baubranche und stellt ein *Memorandum of Understanding* vor, das von mehreren französischen Staatsministerien sowie dem Bundesbauverband unterzeichnet wurde, um den Zugang von Frauen zu Bauberufen zu fördern.

Die beiden Beispielfälle, in denen die Wirkung der durchgeführten Initiativen bereits evaluiert wurde (*Gruppo Ferrovie Nord Milano* und *Solvay Italia*), können als Erfolgsbeispiele bezeichnet werden. Positive Ergebnisse wurden dabei in zweifacher Hinsicht erzielt: erstens im Hinblick auf die spezifischen Zielsetzungen des Projekts (beispielsweise bezüglich der Steigerung des Frauenanteils in so genannten Männerberufen im Fall der *Gruppo Ferrovie Nord Milano*, sowie bezüglich der Zufriedenheit von Arbeitnehmerinnen und Unternehmensmanagement mit dem Pilotprojekt Telearbeit im Hause *Solvay Italia*). Zweitens war das Projekt hinsichtlich der indirekten Auswirkungen auf die allgemeine Einstellung zu verschiedenen Aspekten der Frauenberufe erfolgreich.

In dieser Hinsicht ist die Bedeutung der internen und externen Kommunikation (mit anderen verbundenen Unternehmen der Gruppe) in Zusammenhang mit dem Projekt zu betonen. Sie sorgte dafür, dass die Projektinformationen durch die Presse und anderen relevanten Bereichen (in anderen Unternehmen und Institutionen, etc.) entsprechend kommuniziert wurden. Insgesamt sind erfolgreiche Initiativen dieser Art zwar ursprünglich auf einen sehr spezifischen Unternehmenskontext beschränkt, tendieren aber dazu, verstärkt nach außen zu wirken, denn sie stoßen auf großes Interesse und können als „*Good Practices*“ Beispiele in Umlauf gebracht und auf andere Unternehmens- und Branchensituationen übertragen werden.

Die analysierten Fälle scheinen außerdem Folgendes zu zeigen: Wenn das Projekt die volle Unterstützung aller beteiligten Akteure hat (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Unternehmensmanagement, Gremium für Chancengleichheit), wie dies z.B. bei *Gruppo Ferrovie Nord Milano* und *Solvay Italia* der Fall war, erfolgt die Umsetzung des Projekts im Zeitplan. Außerdem halten sich die organisatorischen Schwierigkeiten in Grenzen und werden, falls vorhanden, in jedem Fall konstruktiv angegangen. Die Zufriedenheit mit den Ergebnissen der Initiativen ist sehr groß. Um erfolgreich zu sein, muss ein Projekt zur Steigerung der weiblichen Belegschaft im Unternehmen, zur Überwindung vorhandener Benachteiligungen, zur Aufwertung der Berufstätigkeit von Frauen und zur Verbesserung von deren beruflicher Integration in erster Linie eine gemeinsame Diskussionsgrundlage schaffen. Dabei ist die Rolle des Gremiums für Chancengleichheit sowohl für die Förderung des Projekts als auch für die Projektbegleitung von zentraler Bedeutung.

## 4.2. Der Fall der *Gruppo Ferrovie Nord Milano*

### ***DIE POLITIK ZUR AUFWERTUNG DER WEIBLICHEN FÄHIGKEITEN IM UNTERNEHMEN***

#### ***4.2.1. Umfeld und vorgeschlagene Aktionen***

*Gruppo Ferrovie Nord Milano*, die von der Region Lombardei kontrolliert wird, ist das größte integrierte Transportunternehmen der Lombardei und die größte nicht-staatliche Bahn in Italien. Das Projekt zur Aufwertung der weiblichen Fähigkeiten im Unternehmen wurde Mitte der 90er-Jahre verwirklicht. Dies geschah parallel zu einem Umstrukturierungsprojekt, das die gesamte Organisation der Gruppe tiefgreifend verändern sollte.

Zu Projektbeginn war das Unternehmen traditionell stark männlich geprägt. Die grundlegende Zielsetzung bestand darin, die Problematik der weiblichen Aufwertung mit dem Restrukturierungsprojekt zu verknüpfen, denn nach Ansicht des Unternehmensmanagements bestand das Risiko, dass sich die geplanten Stellenkürzungen auf die Bereiche mit höherem Frauenanteil konzentrierten: auf die Abteilungen der Zentrale (v.a. Verwaltung, Personalmanagement, Sekretariate) sowie auf die Kategorien der Schrankenwärter (geplante Abschaffung im Zuge der Automation oder Fernbedienung), Angestellten im Bahnhofsbereich (in den meisten Bahnhöfen Abschaffung des reinen Fahrkartenverkaufs; im allgemeinen teilweiser oder völliger Personalabbau in zahlreichen Bahnhöfen), des Reinigungspersonals (Vergabe an externe Unternehmen), des Personals im Netzbereich wie im Transportbereich und des fahrenden Personals (durch die Einführung des neuen "Allein-Zugbegleiter"-Berufsbilds).

### *Überblick über vorgeschlagene Aktionen und deren Mechanismen*

AKTIONEN	MECHANISMEN
<i>Verstärkte Aufnahme von Frauen in zentrale Funktionen</i>	<p>Revision der Bekanntgaben und der öffentlichen Stellenausschreibungen mit Zulassungsprüfung.</p> <p>Unternehmensbroschüre, die auch aus der Perspektive von Frauen berichtet.</p> <p>Neue Wege und Formen der Personalauswahl mit Aushang von Stellenausschreibungen auch an Schulen etc. mit hohem Mädchen- bzw. Frauenanteil.</p> <p>Aufnahme von Frauen in Auswahlkommissionen.</p>
<i>Förderung und Unterstützung des Übergangs von Frauen aus marginalen Funktionen in strategische Unternehmenspositionen</i>	<p>Orientierung für Arbeitnehmerinnen.</p> <p>Sensibilisierung mittlerer Führungskräfte für die Geschlechterthematik in der operativen Personalverwaltung.</p>
<i>Ausweitung des Anwendungsbereichs der Flexibilität</i>	<p>Einführung von Teilzeitarbeit im Betriebsdienst.</p> <p>Ausweitung der Flexibilität mit Möglichkeit der Rückkehr zur Vollzeitarbeit.</p> <p>Testen neuer Optionen im Umgang mit atypischen Arbeitszeiten.</p>
<i>Unterstützung der Rückkehr aus der Mutterschaft und der Neupositionierung im Arbeitsumfeld</i>	<p>Spezielle Führungsfunktionen im Bereich der Personalleitung.</p> <p>Tutor für die Erleichterung der betrieblichen Wiedereinführung im <i>Service</i>.</p> <p>Dossier "Mutterschaft/Vaterschaft und Arbeit".</p>

#### 4.2.2. Erzielte Ergebnisse

Zusammenfassend wurden folgende Ergebnisse erzielt:

- a Es wurde ein neues Modell für Bekanntgaben und öffentliche Stellenausschreibungen mit Zulassungsprüfung entwickelt. Dieses Modell verdeutlicht in der Wortwahl und durch die Art und Weise, wie sich das Unternehmen präsentiert, das Interesse von *Ferrovie del Nord*, sowohl Männer als auch Frauen einzustellen, auch in traditionell männlich geprägten Positionen;
- b Für bestimmte Berufsbilder wurden die bisherigen Zugangsvoraussetzungen revidiert, die sich als Hindernis für die Einstellung von Frauen erwiesen hatten, aber nicht durch die Anforderungen der zu besetzenden Rolle gerechtfertigt waren;
- c Es wurde eine Unternehmensbroschüre mit dem Titel “Un sorriso di donna per il cambiamento del Nord“ (Ein Frauenlächeln für den Wandel bei *Nord*) verfasst und verbreitet. Die Broschüre zielt darauf ab, einen Wandel in der kollektiven Wahrnehmung von Bahnberufen herbeizuführen und die Erfahrungen im Bereich Chancengleichheit zu verbreiten;
- d Was die konkreten Ergebnisse anbelangt, so hatten sich im Rahmen der Stellenausschreibungen für Lokführer im Jahr 1995 insgesamt 10 Frauen beworben, 1996 waren es bereits 20 Bewerberinnen. Zum ersten Mal in der Geschichte des Unternehmens *Ferrovie Nord Milano* wurden mehrere Lokführerinnen eingestellt;
- e Für die gesamte weibliche Unternehmensbelegschaft wurde ein zweitägiger Orientierungs- und Sensibilisierungskurs konzipiert und angeboten, an dem 190 der insgesamt 296 Arbeitnehmerinnen teilnahmen. Ein beträchtlicher Anteil der Kursteilnehmerinnen wechselte anschließend die Position innerhalb des Unternehmens;
- f Das Unternehmen hielt zwei eintägige Sensibilisierungsveranstaltungen für mittlere Angestellte und Personalmanagers aus dem Betriebsdienst ab, als aus dem Bereich, in dem das Problem der Gleichstellung von Frauen und Männern am deutlichsten zu Tage tritt. Obwohl diese Veranstaltung nur von kurzer Dauer war und die Teilnehmerzahl beschränkt war, erzielte sie Multiplikatoreffekte für die Verbreitung von Praktiken zur Aufwertung (oder zumindest die Nicht-Diskriminierung) weiblicher Fähigkeiten;

- g Es wurden die Persönlichkeitsmerkmale von Arbeitnehmerinnen analysiert, die als Schrankenwärterinnen tätig sind. Speziell für diese Arbeitnehmerinnen wurde ein eintägiges Seminar veranstaltet, auf dem das Instrument der "beruflichen Bilanz" zum Einsatz kam, um die Debatte zu beleben, die Motivation zu steigern und Potenziale auszuschöpfen;
- h Diesen Arbeitnehmerinnen wurde die Möglichkeit geboten, an einem Ausbildungskurs zur Vorbereitung auf anstehende Stellenausschreibungen mit Zulassungsprüfung für Stationsbedienstete teilzunehmen. Zehn Schrankenwärterinnen bewarben sich in der Folge im Rahmen der Stellenausschreibung für die Einstufung in die 7. Funktionsebene, allerdings ohne Erfolg;
- i Es wurde eine Broschüre mit dem Titel "Maternità/paternità e lavoro" (Erziehungsurlaub und Arbeit) verfasst und an sämtliche Beamte, sowohl Frauen als auch Männer, verteilt;
- j In der Personalleitung wurde die Figur des Beraters für die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben geschaffen. Seine Aufgabe ist die umfassende Beratung und Information an Mütter und Väter im Hinblick auf die, innerhalb des Unternehmens geltenden Bestimmungen zur Mutterschaft und zum Erziehungsurlaub. Außerdem hält er mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Erziehungsurlaub Kontakt, um die negativen Auswirkungen der Beurlaubung und der fehlenden beruflichen Weiterentwicklung abzufedern und die Voraussetzungen für die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu verbessern;
- k In sämtlichen Unternehmensbereichen erhielt jeweils ein leitender Angestellter oder eine leitende Angestellte mit entsprechender Sensibilität für Fragestellungen in Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben die Zuständigkeit für die Betreuung der wieder an den Arbeitsplatz zurückkehrenden Arbeitnehmer, um deren Wiedereingliederung ins Berufsleben zu erleichtern;
- l Im Rahmen spezieller Aufnahme- und Fortbildungsveranstaltungen für Personen, die an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, wurden die Teilnehmer über neue Entwicklungen im Unternehmen informiert, die während ihrer Abwesenheit stattgefunden hatten;

- m* Der Paritätische Bilaterale Ausschuss für Chancengleichheit (*CPO*) führte eine Machbarkeitsanalyse durch und übernahm die Analyse und ihre Ergebnisse in ein neues Projekt für positive Aktionen im Einklang mit Gesetz 125/91.

#### **4.2.3. Schwierigkeiten im Projektverlauf und Auswirkungen der positiven Aktion auf konsolidierte Unternehmenspraktiken**

Bei der Durchführung des Projekts wurden keine signifikanten Schwierigkeiten festgestellt, und der Zeitplan wurde im wesentlichen eingehalten. Der Ausschuss für Chancengleichheit (*CPO*) trat mit konstanter Regelmäßigkeit zusammen und verfolgte die Tätigkeit der Expertinnen aus nächster Nähe. Das Unternehmensmanagement verfolgte das Projekt mit wachsendem Interesse und entsprechender Teilnahme und machte es zu einem unternehmensweiten Zukunftsthema. Der Beitrag der Expertinnen war eine positive Ergänzung der Tätigkeit des *CPOs*, wobei der Erfahrungsaustausch der verschiedenen Kompetenzen sehr ergiebig war. Die signifikanteste Auswirkung des Projekts ist die allgemein festzustellende Sensibilisierung für die Themen der Frauenarbeit innerhalb des Unternehmens: Diese zuvor völlig unterbewertete Thematik wurde dadurch im gesamten Unternehmen thematisiert und vom *Management* als notwendige und sinnvolle Fragestellung angesehen. Im Hinblick auf die Unternehmenspraktiken kam es zu einem deutlichen Wandel bei den Auswahlmechanismen und interne Beförderung von Mitarbeitern. Hier wurden neue Prozeduren etabliert, die geschlechtsspezifische Unterschiede stärker als bisher berücksichtigen: Bekanntgaben und öffentliche Stellenausschreibungen mit Zulassungsprüfung, Anforderungen, etc. Verändert haben sich auch umfassend die Unternehmenspraktiken zum Thema Mutterschaft, und im Allgemeinen kann man sagen, dass diese Fragestellung aus Unternehmenssicht einen neuen Stellenwert erhalten hat. Es ist anzunehmen, dass dies auch die subjektive Situation von Frauen, die typische "männliche" Berufstätigkeiten ausüben, verstärkt hat. Verantwortliche und leitende Angestellte zeigten (unabhängig davon, ob sie die "Frauenfrage" unterstützen oder nicht) eine neue Sensibilität für die Problematik und ein geschärftes Bewusstsein für ihre Implikationen, die mit der Zeit das gesamte System der unternehmensinternen Beziehungen positiv beeinflussen können.

### 4.3. Der Fall *Solvay Italia*

#### *DAS PROJEKT "ARMONIA" FÜR DEN EINSATZ VON TELEARBEIT*

##### *4.3.1. Struktur und Umsetzung des Projekts*

Die *Solvay*-Gruppe ist ein multinationaler Chemie- und Pharmazeutik-Konzern, der in über 50 Ländern präsent ist. Das von *Solvay Italia* im Jahr 2001 durchgeführte Projekt "Armonia" verfolgte das Ziel, Telearbeit im Rahmen eines Projekts zu testen und gegebenenfalls anschließend in Vollbetrieb zu nehmen, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit zu erleichtern.

Das Projekt richtete sich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im fakultativen Erziehungsurlaub. Diese Zielgruppe erhielt die Möglichkeit, ihre berufliche Tätigkeit von Zuhause aus zu verrichten. Nach der Prüfung, ob sich die entsprechende Tätigkeit und Funktion auch für Telearbeit eignet, sowie in Abstimmung mit den jeweiligen Vorgesetzten im Unternehmen wurde diesen ein entsprechend ausgerüsteter Telearbeitsplatz eingerichtet. An diesem Experiment, das von Fall zu Fall zwischen 3 und 9 Monaten dauerte, beteiligten sich insgesamt 7 Arbeitnehmerinnen. Zwei Anträge auf Teilnahme am Projekt mussten abgelehnt werden, weil die entsprechende Tätigkeit oder Funktion nachweislich nicht in Form von Telearbeit ausgeübt werden konnte. Der Ausschuss für Chancengleichheit des Unternehmens übernahm die Supervision des Projekts und erarbeitete entsprechende Vorgaben.

##### *4.3.2. Gesamtbeurteilung: Zufriedenheit der teilnehmenden Akteure*

Bei Abschluss des Projekts zeigte sich, dass die teilnehmenden Arbeitnehmerinnen weitgehend sehr zufrieden mit dem Verlauf des Projekts waren (durchschnittlicher Punktwert 4,84 auf einer Punkteskala von 1 bis 5).

Die Beziehungen zu den Vorgesetzten und Kollegen erhielten dabei die höchsten Punktwerte. Als etwas problematischer erwies sich dagegen die Vereinbarkeit von Arbeit mit der Betreuung der Kinder, und zwar

abhängig von bestimmten Entwicklungsphasen der Kinder sowie vor allem davon, ob eine externe Person für die Kinderbetreuung zur Verfügung stand. In wenigen Fällen stellte man Schwierigkeiten in Zusammenhang mit dem Fernbleiben vom Büro fest. Es wurde betont, wie wichtig es sei, dass die im Rahmen der Telearbeit zu verrichtenden Tätigkeiten und deren Beurteilungskriterien klar festgelegt werden.

Groß war auch die Zufriedenheit der Verantwortlichen (durchschnittlicher Punktwert 4,25). Generell wurden keine wesentlichen Probleme organisatorischer oder abwicklungstechnischer Art gemeldet.

In einigen Fällen wurde allerdings darauf hingewiesen, dass die Möglichkeit und der Erfolg der Telearbeit sehr stark von der Art der zu verrichtenden Tätigkeit beziehungsweise von bestimmten Projektphasen abhängen.

Was die technischen Aspekte anbelangt, so war es durch entsprechende Planung möglich, die Einrichtung des Arbeitsplatzes und die Aktivierung der Netzwerkverbindung im Rahmen eines einzigen Termins zu erledigen. Man bemühte sich, die Arbeitsplätze individuell zu gestalten, wobei je nach Arbeitsbedingungen unterschiedliche technische und logistische Lösungen eingesetzt wurden (*Router* oder *Dial-in*, *Laptop* oder *PC*, etc.). Gravierende Probleme traten nicht ein. Die Probleme konnten vom *Helpdesk* telefonisch behoben werden. Lediglich in einem Fall kam es zu einem außerplanmäßigen Einsatz des *Serviceteams*.

Was die allgemeine Funktionsweise anbelangt, so wurden die Anschluss- und Zugriffsmöglichkeiten nicht nur von einem Ansprechpartner aus dem Projektteam betreut, sondern auch von einer Vertreterin des *CPO*. Diese wurde in der Anfangsphase eingeschaltet, um nähere Informationen einzuholen und etwaige Probleme der Arbeitnehmerin zu lösen, z.B. in Zusammenhang mit Vereinbarungen mit den Vorgesetzten (Abstimmung der zeitlichen Verfügbarkeit und/oder Anwesenheit). Während der Untersuchungen im Vorfeld des Projekts, der Anlaufphase und der *Monitoring*-Phase berieten und unterstützten Personen aus der Projektgruppe und aus dem Beraterteam die Arbeitnehmerin und ihren Vorgesetzten.

### 4.3.3. Gesamtbeurteilung: allgemeine Aspekte und Resümee

Dem Projekt genoss innerhalb des Unternehmens große Sichtbarkeit und wurde intensiv kommuniziert: eigene *Intranet-Website*, Artikel in den Mitarbeiterzeitschriften der italienischen und ausländischen Niederlassungen, Veröffentlichung einer Broschüre mit Berichten von vier "Telearbeitnehmerinnen", öffentliche Präsentationen in den Niederlassungen Mailand, Rosignano und Grugliasco, Interesse von Seiten anderer internationaler Unternehmen der Gruppe, Teilnahme an der *Innovation Trophy*. Auch außerhalb des Unternehmens weckte das Projekt großes Interesse: Einladung zur Teilnahme an einer Tagung des Nationalen Ausschusses für Chancengleichheit in Rom, Artikel in lokalen und nationalen Tageszeitungen, Artikel in Gewerkschaftsorganen und Fachzeitschriften. Als Resümee ist das Projekt als erfolgreich zu bezeichnen, doch darf nicht vergessen werden, dass es von der Projektgruppe "flankiert" und unterstützt wurde: Die Arbeitnehmerinnen und ihre Vorgesetzten wurden von internen Mitarbeitern und externen Beratern unterstützt. Das Projekt hat gezeigt, dass die angewandten Regeln funktioniert haben. Für die Aufnahme des Vollbetriebs sind folgende Schritte zu veranlassen:

- Entwicklung einer unternehmensinternen Prozedur zur Regelung der Telearbeit;
- Bestätigung der ergänzenden Übereinkunft;
- Festlegung der personellen Zuständigkeiten für "Telearbeit", wobei die Rolle der Projektgruppe und des Beraterteams zu sichern ist;
- Beibehaltung einer Form von *Monitoring*;
- Bestätigung des *CPO* als dritten Akteur neben dem Unternehmenspersonal und den direkten Vorgesetzten.

## 4.4. Der Fall zur Förderung der Frauenarbeit in der Baubranche in Frankreich

Das *Memorandum of Understanding* für den Zugang von Frauen zu Bauberufen wurde im Februar 2002 vom "französischen Verkehrs- und Wohnungsbauministerium", dem "Arbeits- und Solidaritätsministerium",

dem "Nationalen Bildungsministerium", dem "Delegierten Ministerium für Berufsbildung", dem "Staatssekretariat im Wohnungsbauministerium", dem "Staatssekretariat für Frauenrechte und Berufsausbildung" und dem "Französischen Dachverband der Bauindustrie" unterzeichnet. Das *Memorandum of Understanding*, im Februar 2002 unterschrieben, hat eine Laufzeit von fünf Jahren und verfolgt das Ziel, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Baubranche zu fördern. Ein Nationaler Lenkungsausschuss, in dem Vertreter der Unterzeichner sitzen, koordiniert die Implementierung der Übereinkunft auf nationaler Ebene und beurteilt jedes Jahr die erreichten Ergebnisse. Der Lenkungsausschuss kann auch entsprechende Gremien auf regionaler Ebene einrichten. Die Initiative ist Teil der allgemeinen Regierungspolitik zu Gunsten der Chancengleichheit weiblicher und männlicher Jugendlicher, von Frauen und Männern im Bildungssystem und schließt sich an die Konvention an, die am 25. Februar 2000 von den mit diesen Themen befassten Ministerien unterzeichnet wurde. Diese Initiative stellt die gesamte Gesellschaft vor eine große Herausforderung. Heute verpflichtet sich die Europäische Union im Bereich der Rechtsakte wie der spezifischen gemeinschaftlichen Aktionsprogramme, Diskriminierungen in sämtlichen Bereichen abzubauen und die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern. Es gilt bei den Mitgliedstaaten anzusetzen, damit dieser Weg zur rechtlichen Gleichstellung und Chancengleichheit beschleunigt wird und immer größere Fortschritte erzielt werden. In Frankreich stellen Frauen einen Anteil von 45,4% der erwerbstätigen Bevölkerung (vor 35 Jahren waren es 34%) dar. In der Baubranche ist der Anteil weiblicher Arbeitskräfte dagegen nach wie vor gering: 1998 waren lediglich 8,4% aller Arbeiter Frauen, wenngleich der Anteil gegenüber 1991 leicht zugelegt hat (7,8%). Differenziert man nach sozialen und beruflichen Kategorien, so ist der Frauenanteil der Arbeitskraft bei den Angestellten, in technischen Berufen und bei den "*agents de maîtrise*" (Oberbegriff "*ETAM*") – vor allem im Verwaltungsbereich – mit 38,9% am höchsten; bei Bauarbeitern beträgt er dagegen lediglich 1,2%, bei Ingenieuren und gleichgestellten leitenden Angestellten 9,8%.

Zwar stellte sich über lange Zeit die Frage des Zugangs von Frauen zu Bauberufen überhaupt nicht, da diese Berufe sehr stark von einer "Baustellenkultur" geprägt waren und zudem traditionell als Männerberufe gelten. Doch heutzutage ist die geringe weibliche Belegschaft in dieser Branche nicht mehr zu rechtfertigen. Die technische Entwicklung, die

Zunahme der Schnittstellenfunktionen und die geforderten technischen und organisatorischen Qualifikationen für die Wahrnehmung dieser Funktionen, die Anhebung der geforderten Ausbildungsniveaus haben dazu beigetragen, dass sich die Bauberufe veränderten. Hinzu kommt, dass Bauunternehmen heute einen steigenden Personalbedarf verzeichnen.

Ansetzend bei dieser Überlegung müssen die Bemühungen um einen höheren Frauenanteil in Bauberufen dazu beitragen, dass die gesamte Baubranche dynamische Impulse erhält. Dabei sind die positiven Auswirkungen zu berücksichtigen, die die Präsenz von Frauen auf die Arbeitsbedingungen, die Entwicklung der Berufe und das allgemeine *Image* der Baubranche haben kann.

Das *Memorandum of Understanding* versteht sich als eine neue Etappe auf dem Weg zur dauerhaften Integration von Frauen in die Baubranche. Es ist im Einklang mit den sechs Zielsetzungen der Übereinkunft in sechs Punkte unterteilt:

1. Veränderung der sozialen Vertretung der Baubranche, um die Integration von Frauen zu fördern und die Voraussetzungen für eine positive Orientierung der jungen Frauen auf Bauberufe und die entsprechende Ausbildungswege zu schaffen. Die Unterzeichnenden vereinbaren, im Rahmen einer Studie das System der sozialen Repräsentanz zu untersuchen, insbesondere die Bedingungen dafür, dass von Kundenseite die Präsenz von Frauen in operativen Berufen akzeptiert wird;
2. Thematisierung der Integration von Frauen in einer Perspektive der beruflichen Gleichstellung. Um die Voraussetzungen für die berufliche Eingliederung junger Frauen und deren Integration in Bauberufe zu verbessern, wird im Rahmen einer Partnerschaft eine konzertierte Aktion zur Ausbildung und Sensibilisierung der beruflichen und institutionellen Akteure im Hinblick auf die Themen und Instrumente der Förderung der Chancengleichheit durchgeführt werden;
3. Förderung der Konzertierung auf lokaler Ebene. Im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten tragen folgende Akteure zur Implementierung des Abkommens vorgesehenen Initiativen bei den Regionaldelegationen für Frauenrechte und Gleichstellung, die Rektorate, die Regionaldirektionen für Arbeit und Berufsausbildung und Territorialgremien des Französischen Dachverbands der Bauindustrie;

4. Monitoring des Prozesses der Verweiblichung von Frauen in Bauberufe. Statistische Daten zur Situation von Frauen in der Baubranche sind zwar vorhanden, fallen aber häufig zu knapp aus und werden nicht systematisch aufbereitet. Die Unterzeichner des Abkommens beschließen daher ein akkurates und regelmäßiges Monitoring des Prozesses der Verweiblichung in Bauberufe, und zwar sowohl im Hinblick auf die Berufsausbildung wie auf die Situation der Arbeitskraft;
5. Sicherstellung der Verbreitung und Sichtbarkeit der Aktionen. Die Unterzeichner wachen über die Transparenz der ergriffenen Initiativen. Sie vereinbaren, sich gegenseitig über die Initiativen auf dem laufenden zu halten, die im Rahmen des Abkommens und der relevanten Projekte, die unter ihre Zuständigkeit fallen, eingeleitet wurden. Unter Einsatz moderner Informationstechnologie werden die verfügbaren Informationen vernetzt und für alle zugänglich gemacht werden;
6. Aktivierung eines Mechanismus zur Koordination beteiligter Institutionen. Während ihrer Laufzeit ist die Abänderung des Abkommens auf Antrag eines Unterzeichners in Anpassung an die Entwicklung des Umfelds möglich. Ein Nationaler Lenkungsausschuss, bestehend aus den Vertretern der Unterzeichnenden, koordiniert die Implementierung der im Memorandum of Understanding vereinbarten Aktionen auf nationaler Ebene.

## **4.5. Aktionsplan zur Erhöhung der weiblichen Belegschaft in der Transportindustrie**

### ***4.5.1. Hintergrund***

Der vorliegende Aktionsplan wurde vom Unternehmen London Buses auf der Grundlage der Ergebnisse erstellt, die von der Arbeitsgruppe Frauen in der Transportindustrie erarbeitet wurden. London Buses wird die Durchführung der geplanten Aktionen in Zusammenarbeit mit den Transportunternehmen und der Gewerkschaft Transport & General Workers Union leiten.

Im Dezember 2003 richtete London Buses eine Arbeitsgruppe ein, die die Hintergründe der geringen weiblichen Belegschaft in der Transportbranche analysieren sollte. Ein besonderes Augenmerk galt dabei dem Personenkreis der Busfahrerinnen, weil diese Berufskategorie die meisten Arbeitnehmer in der Transportindustrie zählt (ca. 80% des Personals der Londoner Transportunternehmen des öffentlichen Personennahverkehrs sind Busfahrer). Die Arbeitsgruppe bestand aus Vertretern folgender Transportunternehmen: Transport for London (TfL) (London Buses, Equality and Inclusion, Dial-a Ride). Drei Verkehrsunternehmen, die als Subunternehmer auf bestimmten Strecken von London Buses fungieren (Arriva, Stagecoach, Hackney Community Transport), Transport & General Workers Union (TGWU).

Die Arbeitsgruppe hatte sich folgende Ziele gesetzt:

- a) Identifizierung der Hindernisse, mit denen Arbeitnehmerinnen konfrontiert werden, die den Busfahrerberuf ergreifen wollen; Erarbeitung von Strategien oder Maßnahmen, mit denen diese Hindernisse überwunden werden können;
- b) Sichtung von Studien, die die Arbeitsgruppe selbst durchgeführt hat beziehungsweise die ihr bekannt sind;
- c) Analyse der aktuell von Transportunternehmen umgesetzten gängigen Praktiken und der entsprechenden Erfolgsquoten, auch außerhalb Londons;
- d) Analyse der Erfahrungen und Initiativen von *TGWU* auf dem gesamten britischen Staatsgebiet;
- e) Definition und Vergabe weiterer Studienvorhaben; dazu gehört gegebenenfalls die Befragung ähnlicher Unternehmen, die einen hohen Anteil an weiblicher Belegschaft beschäftigen;
- f) Abfassung eines “*Best Practices*” Handbuchs, das sämtlichen Londoner Transportunternehmen zugänglich gemacht wird;
- g) Erarbeitung eines Aktionsplans zu den Themen Kommunikation und Implementierung.

#### **4.5.2. Aktionspunkte**

Im vorliegenden Anhang werden eine Reihe spezifischer Aktionspunkte aufgeführt, die in vier Themenkreise zusammengefasst sind. Überschneidungen sind möglich, das heißt unter einem Themenkreis zusammengefasste Aktionen können sich auch auf einen anderen Themenkreis auswirken. Jeder Themenkreis beinhaltet einen Überblick über die von der Arbeitsgruppe bearbeiteten Fragen sowie spezifische Aktionspunkte.

##### **A. Einstellung und Ausbildung**

*Aktionspunkt 1:* Die HR-Gruppe wird eine Reihe von Leitlinien auf der Grundlage von “Best Practices“ zum Thema Einstellung für Transportunternehmen erarbeiten.

*Aktionspunkt 2:* London Buses wird Finanzierungen für die Ausbildung der Frauen in der Transportindustrie bereitstellen.

*Aktionspunkt 3:* Die HR-Gruppe hat die Aufgabe, eine Reihe von Leitlinien auf der Grundlage von “Best Practices“ zum Thema Ausbildung von Busfahrerinnen zu erarbeiten. Dazu gehört die Berufsausbildung von Seminargruppen, die, sofern möglich, ausschließlich aus weiblichen Kursteilnehmern bestehen, sowie die Heranziehung weiblicher Ausbilder zur Leitung zumindest eines Teils der Seminare.

##### **B. Berufliche Tätigkeit in der Transportindustrie**

*Aktionspunkt 4:* Die HR-Gruppe wird für die Transportunternehmen eine Reihe von Leitlinien auf der Grundlage von “Best Practices“ zum Thema flexible Optionen (Dienstpläne/Diensteinteilung) und Teilzeitarbeit erarbeiten, die für weibliche wie männliche Angestellte gedacht sind. In diesem Zusammenhang soll sicher gestellt werden, dass die Transportunternehmen die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter besser berücksichtigen. Die *Managers* sind außerdem aufgefordert, sich an allen Unternehmensstandorten (Busdepots) kohärent zu verhalten.

*Aktionspunkt 5:* Die HR-Gruppe wird für die Transportunternehmen eine Reihe von Leitlinien auf der Grundlage von “Best Practices“ zum Thema Kinderbetreuung erarbeiten. Dazu gehören die Prüfung der Ausgabe von Kinderbetreuungsgutscheinen, eine Machbarkeitsstudie zur Möglichkeit,

diese Dienstleistung auch außerhalb der normalen Arbeitszeiten anzubieten, sowie die Berücksichtigung der Schulferien.

*Aktionspunkt 6: London Buses* und die Transportunternehmen werden gemeinsam einen Ausbildungskurs für das Personal der Busdepots organisieren, die regelmäßig mit Busfahrern Kontakt haben. Diese Maßnahmen richten sich auch an Führungskräfte, Supervisoren, Ausbilder und an das für die Diensterteilung zuständige Personal.

*Aktionspunkt 7:* Die HR-Gruppe wird für die Transportunternehmen eine Reihe von Leitlinien auf der Grundlage von *“Best Practices“* erarbeiten. Dadurch soll sicher gestellt werden, dass in den Busdepots ausreichende und saubere sanitäre Einrichtungen sowie weitere Einrichtungen für weibliche Angestellte vorhanden sind, inklusive Duschen.

*Aktionspunkt 8:* Entsprechend unterstützt wird die Tätigkeit der Arbeitsgruppe, die aus Vertretern von *London Buses*, den Transportunternehmen und der *TWGU* besteht und die sich mit den Einrichtungen für Fahrer entlang der Strecke befasst. Insbesondere werden die Gebietskörperschaften (Stadtplanungsämter und Gleichstellungsbehörden) darauf hingewiesen, dass Anträge auf Einrichtung von WCs für Busfahrer genehmigt werden sollte. *London Buses* stellt weiterhin sicher, dass auf allen Strecken im Stadtgebiet sanitäre Einrichtungen zur Verfügung stehen.

*Aktionspunkt 9:* Die HR-Gruppe wird *“Best Practices“* weitergeben, um sicher zu stellen, dass in jedem Busdepot erfahrene Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind. Die großen Transportunternehmen werden ermutigt, eine größere Anzahl von Beraterinnen aus der Führungsebene mit längerer Dienstzeit zu beschäftigen.

### **C. Unternehmensbindung von Fahrern**

*Aktionspunkt 10:* Die Transportunternehmen werden aufgefordert werden, regelmäßig während des Jahres zu prüfen, welche Fortschritte bei der Einstellung weiblicher Angestellten ab Juli 2004 festzustellen sind. Bei Kündigungen von Angestellten während des genannten Zeitraums sind die Gründe dafür zu eruieren. Gegenstand dieses *Monitoring* soll außerdem die Quote der Ausbildungsabbrecher sein. Die Ergebnisse werden der HR-Gruppe vorgelegt werden, die eventuelle Verbesserungsvorschläge erarbeitet und umgesetzt.

#### ***D. Das Image der Transportindustrie***

*Aktionspunkt 11:* TfL wird im *Marketing* und in der Werbung für den Transportbranche weiterhin engagiert tätig sein. In diesem Zusammenhang wird eine allgemeine Werbekampagne gestartet, die das *Image* der Transportindustrie verbessern soll und in deren Mittelpunkt weibliche Busfahrer stehen. Dabei sollen vor allem die soziale Funktion von Busfahrern und die Aspekte des Berufs gezeigt werden, die bei der Interaktion mit den Fahrgästen zum Tragen kommen.

*Aktionspunkt 12:* TfL und die anderen Transportunternehmen werden anhand einer entsprechenden Medienberichterstattung das *Image* der Transportbranche und die Rolle der Fahrer verbessern, wobei die Aspekte unterstrichen werden, die diesen Beruf für Frauen attraktiver machen.

## **Kapitel 5**

### **DIE GEZIELTEN TREFFEN**

#### **5.1. Zielsetzungen und Auswirkungen der fokussierten Treffen**

Im Einklang mit dem Geist des Sozialen Dialogs, in dessen Zusammenhang dieses Projekt entsteht, besteht ein wesentlicher Teil des Arbeitsplans aus den Treffen, die zwischen der paritätischen Gruppe und den Sozialpartnern der Partnerländer stattgefunden haben.

Diese Treffen stehen im Mittelpunkt des Projekts, nicht nur weil sie ein integrierender Bestandteil der Forschung sind, nämlich die Gelegenheit zur eingehenden Behandlung und Maximierung der Informationen über die einzelnen Realitäten bezüglich der Bahn, sondern auch weil sie zur Umsetzung der Arbeitsmethode und der Ziele des auf die Chancengleichheit angewandten Sozialen Dialogs beitragen.

Die Ziele dieser fokussierten Treffen können in drei wesentlichen Punkten zusammengefasst werden:

1. die Möglichkeit für die Arbeitsgruppe, die Situation der einzelnen Bahnrealitäten näher und direkter kennen zu lernen. Diese Ziele umfassen verschiedene Chancen wie die Erlangung von genaueren Informationen über die spezifische Situation, die Personalverwaltungspolitik der Unternehmen und die Orientierung der Gewerkschaften des Landes; die Vertiefung und bessere Interpretation der Informationen, die durch eine Erhebung mittels Fragebogen erhalten worden sind; die direkte Interaktion mit den Verantwortlichen der Unternehmen und Gewerkschaften, wodurch eine spezifische Überlegung zum Thema gefördert wird; die direkte Beobachtung der Dynamik der, für die industriellen Beziehungen des gastgebenden Unternehmens, typischen Interaktion und relationalen sowie vertraglichen Verwaltung durch die Modalitäten zur Strukturierung der Treffen und der Organisation der Vorträge;

2. impulse für den Austausch von Erfahrungen und positiven Aktionen. In diesem Sinne konnten bei den Treffen nicht nur die kritischen Punkte in der Verwaltung des Personals, vor allem der weiblichen Ressourcen, sondern auch die Schwerpunkte hervorgehoben werden, das heißt die wirksamen Erfahrungen, die im Hinblick auf das *Mainstreaming* zu zufriedenstellenden Resultaten geführt haben. Die Hauptidee dieses Austauschs ist nicht alleine die Ausfuhr von Aktionen und Interventionen von einer territorialen Realität in eine andere, sondern vielmehr der Anreiz zum gemeinsamen Engagement, die Anregung zu Ideen, der Ansporn und die Herstellung von Verbindungen im Hinblick auf ein *Networking*;
3. die Unterstützung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern in den mitwirkenden Ländern und innerhalb Europa. Dieses wichtige Ziel, das von den Gemeinschaftsinstitutionen allgemein und in diesem Fall eben durch den Sozialen Dialog gefördert und befürwortet wird, ermöglicht es, nicht nur zu den jeweiligen Projekten, sondern stabil ein wirksames und engmaschiges Netz zwischen den nationalen und europäischen sozialen Akteuren zu schaffen.

Aus diesem Grund wurde der Großteil der Mittel des Budgets für die Organisation der Treffen mit den Sozialpartnern eingesetzt, wobei jeweils eine vorbereitende Sitzung und ein abschließendes *follow-up* vorgesehen war. Die Gelegenheit der Treffen mit der Arbeitsgruppe hat in jedem Land eine Dynamik der Kooperation und Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Sozialpartnern aktiviert, die sich sowohl bei der Vorbereitung der Treffen als auch in den erwünschten Veränderungsprozessen eingebunden und direkt als Protagonisten fühlten. Dieses positive *feedback* ist in dem großen Widerhall zu erkennen, den die Treffen auf lokaler Ebene auch in den Medien gefunden haben, was sowohl in den Partnerländern, die zu dem Projekt mit der Präsenz ihrer Vertreter in der paritätischen Arbeitsgruppe direkt beigetragen haben, als auch in denjenigen Ländern der Fall war, die zum Austausch von "*Good Practices*" besucht worden sind; dies auch angesichts des besonderen historischen Moments, da das Projekt zur Zeit der Erweiterung auf 25 stattfindet.

Vor allem die Arbeit zur Organisation und Koordinierung des Treffens mit der paritätischen Gruppe hat einen Austausch zwischen den Sozialpartnern zum Thema Chancengleichheit, das in der Aktivität der Partner nicht

immer als prioritär erachtet wird, und mit Hilfe der Expertinnen eine bessere transversale Fokussierung der spezifischen Themenkreise ermöglicht, wobei die Situation hinsichtlich der Politiken, der Orientierungen und Aussichten für eine bessere Integration der Frauen in den Eisenbahnsektor genau umrissen werden konnte.

Der Austausch war ebenso fruchtbar und ließ Bedarfe, Ideen und neue Impulse hervortreten, womit auf das soziale und arbeitsgebundene Gefüge des spezifischen Referenzbereichs eingewirkt wurde.

## 5.2. Die Arbeitsgruppe

Die Strukturierung der Arbeitsgruppe entspricht den Anforderungen und dem Geist der für den Sozialen Dialog typischen Arbeitsmethode. Daher entstand die Gruppe als paritätisches Gremium, in welchem Arbeitgebervertreter und Gewerkschaftsvertreter in gleicher Zahl zugegen sind.

Was die zentralen europäischen Vertretungsorganisationen anbelangt, sind in der Arbeitsgruppe zugegen: Sabine Trier und Jean-Paul Preumont in Vertretung von *ETF* bzw. *CER*.

Von der Arbeitgeberseite gehören der Arbeitsgruppe neben der Berichterstatteerin des Projekts, Daniela Belotti in Vertretung der *Ferrovie dello Stato* (italienische Bahn), Birgit Reinhardt für die deutsche DB AG, Catherine Hingrez für die französische *SNCF* und Traude Kogoj für die österreichische ÖBB an.

Von der Gewerkschaftsseite gehören der Arbeitsgruppe neben der Vorsitzenden, Claudia Bergesio in Vertretung der italienischen *FILT-CGIL*, Danielle Sinoquet für die französische *CGT* und Lena Moberg-Lindwall für die schwedische *ST* an.

Aufgaben der gemischten Gruppe sind die Planung, das *Management* und die Unterstützung des Projekts in allen seinen Teilen: Von der anfänglichen Planung bis zur Untersuchung vor Ort, von der aktiven Teilnahme an den Treffen bis zur Abfassung des Endberichts, der ein eigenes Kapitel mit Vorschlägen und Empfehlungen für die Zukunft der Chancengleichheit im europäischen Eisenbahnsektor enthält.

Der Gruppe standen auch Projektmitarbeiter zur Verfügung, deren Kosten im Projektbudget kalkuliert waren; es handelte sich um zwei der italienischen Bahnunternehmen zur Verfügung gestellten Personen: Antonella Alfonsi für den administrativen und buchhalterischen Teil und Silvia Castaldi als Sekretärin und für den methodologischen Teil.

Nicht zuletzt wurde die Unterstützung für die Erhebung und die Rechenschaftslegung von *ISFORT S.p.A.*, dem an *FS S.p.A.* beteiligten italienischen Institut, angeboten, das für die Forschung sorgte und der Arbeitsgruppe für die gesamte Dauer des Projekts zur Seite stand. Die technische Equipe des Projekts war zusammengesetzt aus Carlo Carminucci, dem Verantwortlichen für die Forschung, und den Beiräten Laura Castrucci und Gianluca Nera.

Die auf diese Weise zusammengesetzte Arbeitsgruppe hat, wie vom Projekt vorgesehen, sechs Besuche in den Partnerländern ausgeführt und vier organisatorische Sitzungen zum *start-up*, zur Zwischen- und Endkontrolle und zur Präsentation der Erhebungsergebnisse, die in Rom und Brüssel stattfanden, wobei einige außerhalb des Projektbudgets von der Europäischen Kommission finanziert wurden.

### ***5.2.1. Das Meeting in Italien***

Das erste *Meeting* zur Eröffnung des Projekts fand bei den *Ferrovie dello Stato S.p.A.*, dem Unternehmen statt, das die Konvention mit der Europäischen Kommission unterzeichnet hat und Empfänger der für das Projekt zugewiesenen Mittel ist.

Dieses Treffen, das erste eines Programms, in dessen Rahmen insgesamt sechs Besuche stattfanden, gab den Auftakt zur Einleitung der Arbeiten.

Hier nachstehend eine kurze Zusammenfassung.

Das Treffen wurde eigens unter gleichzeitiger Anwesenheit der Gewerkschafts- und Unternehmensvertreter organisiert, um die Dynamik im *Management* der industriellen Beziehungen im italienischen Zusammenhang erproben zu können. Die Situation der italienischen Bahn ist durch eine Vielfalt von Bahnunternehmen, die in einer Gruppe strukturiert sind, jedoch auch durch eine stark gegliederte Gewerkschaftsvertretung gekennzeichnet.

Rom, 18. Mai 2004 (9-15 Uhr)  
TAV, Via Mantova 24, Konferenzsaal.

Teilnehmer seitens des Unternehmens:

- Giuseppe Depaoli (Direktor Industrielle Beziehungen – *FS Holding*)
- Italo Inglese (Leiter Industrielle Beziehungen – *FS Holding*)
- Riccardo Pozzi (Personaldirektor – *RFI S.p.A.*)
- Francesco De Deo (Leiter Industrielle Beziehungen– *Trenitalia S.p.A.*)
- Lorenzo Sartorelli (Personaldirektor – *Italferr S.p.A.*)
- Ines Giangiacomo (Personalleiterin – *Ferservizi S.p.A.*)
- Daniela Belotti (Vorsitzende Nationaler Ausschuss Chancengleichheit – *Gruppo FS*)

Teilnehmer seitens der Gewerkschaften:

- Franco Nasso (Nationaler Sekretär – *FILT-CGIL*)
- Rosalia Luce (Nationale Sekretärin – *FIT-CISL*)
- Mauro Di Giovanni (Nationaler Sekretär- *UILTrasporti-UIL*)
- Umberto Nespoli (Nationaler Sekretär – *UGLFerrovie*)
- Moreno Polo (Nationaler Sekretär – *SMA/FAST*)
- Claudia Bergesio (Vorsitzende der gemischten Gruppe Chancengleichheit im Sozialen Dialog)

Tagesordnung:

- Begrüßungen;
- Der Fokus auf die Forschung: methodologischer Vortrag von *ISFORT*;
- Kurze Vorstellung der Unternehmen durch die Verantwortlichen des Personals der 5 Bahnunternehmen der Gruppe;
- Kurze Vorstellung der Gewerkschaften durch die Vertreter der 5 wichtigsten Gewerkschaften;
- Fokus auf die Chancengleichheit;
- Diskussion;
- Abschluss der Arbeiten.

Im Besonderen haben die *Ferrovie* vor kurzem einen eingehenden Neugestaltungsprozess abgeschlossen, der zur Entstehung einer  *Holding* führte, die zwei Hauptunternehmen kontrolliert, eines für die Verwaltung der Transportdienste (*Trenitalia S.p.A.*) und eines für die Verwaltung des Bahnnetzes (*RFI S.p.A.*) sowie einige kleinere, stark spezialisierte Unternehmen (*Italferr S.P.A.* für die Projektierung, *Ferservizi S.P.A.* für

die Verwaltung der Dienste, zu welchen noch andere zahlreiche Tochterunternehmen hinzukommen).

Für lange Zeit waren die Staatsbahnen eine mit einer öffentlichen Verwaltung vergleichbare Körperschaft, die im Verkehrsministerium verankert war. Der Präsident der *Ferrovie* war der Verkehrsminister selbst.

Danach wurden die *FS* in eine vom Ministerium getrennte Körperschaft des öffentlichen Rechts verwandelt und 1992 wurde die Aktiengesellschaft gebildet, deren einziger Aktionär heute noch das Wirtschafts- und Finanzministerium ist. In den darauf folgenden 10 Jahren wurde der Neugestaltungsprozess weitergeführt, wobei die Aufgliederung der Businessseinheiten verstärkt wurde bis zur Bildung von getrennten Gesellschaften und einer zentralen, richtungsweisenden und kontrollierenden  *Holding*.

Die Gewerkschaftsvertretung ist in verschiedene Organisationen aufgegliedert. Die wichtigsten, welche neulich auf zwei vertraglichen Ebenen erneuerten (16. April 2003) Nationalen Tarifvertrag unterzeichnet haben, sind: *FILT-CGL*, *FIT-CISL*, *UILTrasporti-UIL*, *UGL-FERROVIE* und *SAM-Fast* und *OR.sA*, wobei die ersten drei den im Land repräsentativsten nationalen Gewerkschaftsbünden angehören.

Angesichts des komplexen Aufbaus wurde der erste Teil des Treffens der Vorstellung der Arbeitsgruppe an die Sozialpartner und der Darlegung der Ziele und Entwicklungsmodalitäten des Projekts gewidmet, wobei dies anhand des vom Institut *ISFORT S.p.A.* erstellten methodologischen und technischen Berichtes über die Forschung mittels einiger erklärender Dias erfolgte.

Nach einem ersten Überblick über die kritischen Punkte und Merkmale des derzeitigen Stands der Chancengleichheit in Italien, im Besonderen im Eisenbahnsektor, gliederte sich das Treffen in eine Reihe von gezielten Vorträgen der Personalverantwortlichen in den 5 Hauptunternehmen der *Gruppo delle Ferrovie dello Stato*.

Die Ausführungen über die spezifischen Situationen haben es ermöglicht, die Mission und den Aufbau der Unternehmen sowie die Lage der weiblichen Ressourcen und die Politiken der Chancengleichheit besser zu fokussieren, die im spezifischen Arbeitskontext vorangebracht werden. Obwohl die Unternehmen in der Personalverwaltung ähnlich orientiert

sind, besitzt jedes seine Besonderheiten und eine gewisse Autonomie hinsichtlich der Ausrichtung.

Durch die Interpretation einiger jüngster statistischer Angaben ist die zu geringe Präsenz von Frauen hervorgetreten, die vor allem in den zum *core business* gehörenden Berufen besonders kritisch ist, wo der Prozentsatz unter 10% liegt. In letzter Zeit ist jedoch eine Umkehr der Tendenz mit einem signifikanten Anstieg der Anstellungen von Frauen zu erkennen, obwohl dieser nicht durch spezifische Politiken unterstützt wird.

Der zweite Teil des Treffens hingegen war auf die einigermaßen unterschiedliche Ansicht der Gewerkschaften vor allem in Bezug auf die heterogene Natur der Gewerkschaftsorganisationen inzentriert, von welchen einige Berufsgewerkschaften und andere allgemeine sind. Aus den Vorträgen sind im Besonderen verschiedene kritische Punkte hinsichtlich der Situation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (im Besonderen Lokführer) und der Hindernisse für die Wahl bestimmter Berufe hervorgetreten, vor allem was die Anforderung anbelangt, die Arbeit mit dem Privatleben zu vereinbaren.

Positiv sind hingegen die Orientierungen für die Ausbildung und Sensibilisierung der Nachwuchskräfte zum Thema Chancengleichheit.

Während der auf die Vorträge gefolgte Diskussion konnten einige grundlegende Aspekte hervorgehoben werden. Die Arbeitsgruppe hatte vor allem die Gelegenheit, die Motivierungen und sozialen Gründe zu unterstreichen, um die Unternehmen und Gewerkschaften zur Förderung von Politiken der Gleichheit anzuregen, indem sie bei den anwesenden Sozialpartnern Interesse erwecken und zur Veränderung motivieren sollen.

Von besonderer Bedeutung war der Vortrag der Vorsitzenden des Ausschusses Chancengleichheit. Das Gremium der bilateralen, paritätischen Gruppe, der bevorzugte Ort für Gespräche und Konfrontation zur Erarbeitung von konkreten Vorschlägen für die Verhandlungen, hat als Hauptaufgabe die Förderung der Chancengleichheit in den Unternehmen der Gruppe durch gezielte Interventionen, Projekte und spezifische Aktionen. Dieses im Territorium durch ein engmaschiges regionales Netz stark verwurzelte Gremium hatte die Möglichkeit, die wichtigsten Ergebnisse seiner Arbeit vorzustellen, wobei auch die kritischen Punkte und die im Laufe der mehrjährigen Erfahrung bei der Verhandlung aufgetretenen Schwierigkeiten angesprochen wurden, vor allem was den

Weg der Akkreditierung seitens der Gruppe und der Gewerkschaftsorganisationen für die Anerkennung einer einschneidenden und gefestigten Rolle anbelangt.

In diesem Rahmen wurden die wichtigsten positiven Aktionen dargelegt, die sowohl im Bereich der Ausbildung als auch der Sicherheit am Arbeitsplatz und der Kompetenzen der Frauen zur Aufwertung der Humanressourcen stattgefunden haben. Von Bedeutung sind auch die verschiedenen, vom Ausschuss Chancengleichheit geförderten Erhebungen, um die Anforderungen, die Qualitäten und die Anträge der Arbeitnehmerinnen besser zu kennen und sorgfältig zu mappieren.

### ***5.2.2. Das meeting in Österreich***

Das zweite *meeting* fand bei dem österreichischen Bahnunternehmen ÖBB statt. Dieses Treffen war ein gutes Beispiel für sozialpartnerschaftliche Gesprächs- und Diskurskultur auf höchster Ebene.

Hier nachstehend eine kurze Zusammenfassung.

Das Treffen hat es ermöglicht, die österreichische Situation besser kennen zu lernen, die sich den Expertinnen der Arbeitsgruppe als höchst dynamisch und im Wandel befindlich zeigte, vor allem was die derzeitigen Umstrukturierungsprozesse anbelangt.

Die Organisation der österreichischen Bahn ist durch zwei wesentliche historische Etappen gekennzeichnet: Im Jahre 1993 wird das Wirtschaftsgebilde *Austrian Federal Railways* (ÖBB), das anfänglich als Branche der Federal Business Administration gegründet wurde, mit dem *Federal Railways Act* zu einer Körperschaft als unabhängige, rechtliche Gesellschaft; im Jahre 2004 wurde der Prozess zur Umstrukturierung der Österreichischen Bundesbahn und Einrichtung der Gruppe mit dem *Federal Railways Structure Act* abgeschlossen.

Derzeit sieht die Gruppe ÖBB 6 Hauptunternehmen mit den jeweiligen Zweigunternehmen vor. Diese sind: *Gründung der ÖBB Holding Corp.*, *ÖBB Infrastructure Construction Corp.* (zu welcher *Brenner Bahn Corp.* und *ÖBB Real Estate Management Corp.* gehören), *ÖBB-Infrastructure Operation Corp.*, *ÖBB Passenger Transport Corp.*, *Rail Cargo Austria Corp.* (zu welcher *ÖBB-Traction LLC* und *ÖBB Technical Service LLC* gehören) und *ÖBB-Services LLC*.

Wien, 9. Juli 2004 ( 9-15 Uhr)

Europäische Kommission – Vertretung in Österreich

Teilnehmer seitens des Unternehmens:

- Wolfgang Moldaschl  
(Zentralbereichsleiter Personal,  
Administration und Services, ÖBB)
- Michael Hlava (Leiter  
Unternehmenskommunikation und  
Internationale Beziehungen, ÖBB)
- Sylvia Berndorfer (Leiterin  
Umweltmanagement, ÖBB)
- Ursula Zechner (Personal, ÖBB)
- Gabriele Bech (Teamleiterin  
Personalverwaltung ÖBB)
- Roswitha Reyer,  
Qualitätsmanagement  
Personenverkehr, ÖBB)
- Traude Kogoj (Leiterin  
Kommunikation/Public Relations,  
ÖBB Planung & Engineering)

Teilnehmer seitens der Gewerkschaft:

- Willi Haberzettl (Präsident GdE)
- Elisabeth Vondrasek (Zentrale  
Gleichbehandlungsbeauftragte,  
GdE)
- Walter Hickelsberger, GdE
- Franz Schultes, GdE
- Harald Voitl, GdE
- Erwin Langsenlehner, GdE

Tagesordnung:

- Begrüßungen;
- Kurze Vorstellung des Unternehmens und Chancengleichheit aus der Sicht  
des Managements durch den Personaldirektor;
- Chancengleichheit aus der Sicht der Gewerkschaft: Impulsreferat des  
Gewerkschaftsvorsitzenden;
- Impulsvorträge von den Verantwortlichen der Sektoren Human Ressourcen,  
Kommunikation, Umwelt/Nachhaltigkeit, Gleichbehandlung;
- Der Fokus auf die Forschung: methodologischer Vortrag von *ISFORT*;
- Diskussion;
- Abschluss der Arbeiten.

Die Gewerkschaftsvertretung hingegen stützt sich nur auf eine Gewerkschaft, die GdE.

Angesichts der organischen Struktur des Unternehmens und der Gewerkschaft war das Treffen, dessen erster Teil den Vorstellungen gewidmet war, gekennzeichnet durch eine genaueste Analyse der Chancengleichheit in den verschiedenen Unternehmenssektoren, wobei das Thema aus transversaler Sicht behandelt wurde.

Der erste Teil beinhaltete die Hauptvorträge zum Thema, die thematische Einführung durch die österreichische Vertreterin der Arbeitsgruppe, die das *Meeting* organisierte, und die Vorträge der Verantwortlichen des Personalmanagements und der Gewerkschaft. Alle unterstrichen die Notwendigkeit nach Umsetzung von Chancengleichheit, indem die gegenwärtigen Veränderungsprozesse in diesem Sinne bewusst und verantwortlich gehandhabt werden.

Im Besonderen wurde hervorgehoben, dass sich die Bemühungen der Sozialpartner, obwohl der Prozentsatz der derzeit im Unternehmen vorhandenen weiblichen Ressourcen nur 6% beträgt, auf die Themen der Chancengleichheit konzentrieren, um eine Nachhaltigkeit der Arbeit zu erreichen. Das Ziel ist, Rahmenbedingungen für bessere Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Privatleben zu schaffen, zum Beispiel durch Kindergärten, flexible Arbeitszeiten und durch die Umsetzung der dazu geltenden Instrumente.

Es folgten Impulsvorträge der Leiter und Leiterinnen aus verschiedenen Unternehmensbereichen. Vor allem der Bereich Kommunikation ist um die Anwendung des *Mainstreaming* unter Achtung der Vielfalt und dem Einsatz einer neutralen Sprache bemüht. Bei der unternehmensinternen und unternehmensexternen Kommunikation wird die hohe Aufmerksamkeit gegenüber der Unterschiedlichkeit der Geschlechter als grundlegendes Prinzip der *Corporate Identity* verstanden. Das verweist auf die Notwendigkeit, die Öffentlichkeit für das Thema Chancengleichheit zu sensibilisieren, wobei man sich auch auf den bewussten Umgang mit Sprache stützt und die Bedeutung der Marke der ÖBB in Österreich, der sechst wichtigsten im ganzen Land, berücksichtigen muss.

Im Bereich Planung & Engineering wurde als Schlüsselbegriff das Prinzip der Nachhaltigkeit unterstrichen, das nicht nur den Schutz der Umwelt und Natur, sondern auch das Personalmanagement, den Umgang mit den

unternehmensinternen Ressourcen, umfasst. Dabei handelt es sich um eine weitgehend erwünschte Veränderung der Unternehmenskultur für einen besseren Einfluss des Unternehmens auf das soziale und auch umweltbezogene Gefüge. Diesbezüglich wird jedes Jahr ein Bericht über die Nachhaltigkeit abgefasst, der auf internationaler Ebene Zustimmung und Beifall findet.

Im Bereich Ausbildung hingegen wurden einige erfolgreiche Erfahrungen in der Fortbildung und beruflichen Qualifizierung unterstrichen, wie u.a. ein Kurs für Frauen als zukünftige Lokführerinnen, dessen Ziel es war, neue weibliche Ressourcen anzuwerben und die technischen und maschinellen Kompetenzen der Frauen zu valorisieren.

Die Verantwortliche für Gleichbehandlung hat die zwei wichtigsten Arbeitsbereiche angesprochen: den Bereich Personalauswahl und jenen der Vorbeugung von *Mobbing*. Im Bereich Personalauswahl werden aufgrund des Umstrukturierungsprozesses keine neuen Anstellungen angestrebt, weshalb gegenwärtig nur bei Lokführer/Lokführerinnen, im kaufmännischen Bereich und im Güterverkehr investiert wird. Im Hinblick auf den zweiten Bereich kommt als Interventionsmethode die Bildung von spezifischen Arbeitsgruppen zur Anwendung, um mit Hilfe eines *bottom-up* Prozesses auf die Unternehmenskultur einzuwirken.

Während der Diskussion wurde ein anderer wichtiger Aspekt angesprochen, der sich auf die Karrieren der Frauen bezieht: Die Vertreter und Vertreterinnen des Unternehmensmanagements und der Gewerkschaft unterstützen auf Anregung der Arbeitsgruppe einen Prozess, der die Frauen bei der Erlangung von verantwortungsvollen Stellen unterstützen soll, indem das *empowerment* und die Verknüpfung der Interventionsprozesse von unten mit den Prozessen zur Integration der Frauen in die Entscheidungsprozesse von oben zu fördern.

### ***5.2.3. Das meeting in Deutschland***

Das dritte *meeting* fand bei dem deutschen Bahnunternehmen DB AG statt. Das Treffen war eine wichtige Grundlage für die Konfrontation zwischen den Sozialpartnern.

Hier nachstehend eine kurze Zusammenfassung.

Die Besonderheit der deutschen Situation ist zum Großteil auf ihre mühselige und durch tiefgehende Veränderungen gezeichnete Geschichte zurückzuführen. Der Umstrukturierungsprozess der deutschen Bahn im Besonderen war durch zwei Hauptmomente gekennzeichnet. Der erste ab dem Jahr 1994, als es zur Fusion der DB (*German Federal Railroads*) mit der DR (*German Empire-Railroads*) kam, der die Verwandlung der Strukturen und die Aufteilung der Kompetenzen folgte. Der zweite grundlegende Moment war das Jahr 1999, als die Holding DB AG gebildet wurde, in deren Rahmen die verschiedenen Geschäftsbereiche in verschiedene Unternehmen gegliedert wurden.

<i>Berlin, 16 September 2004 ( 9-15 Uhr)</i>	
<p>Teilnehmer seitens der Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Olaf Mette (Verantwortlicher Internationale Planung und Referent für den Sozialen Dialog)</li> <li>- Uwe Herz (Verantwortlicher Bereich Kommunikation)</li> <li>- Maika Jachman (Verantwortliche Verlag Bahn-TV)</li> <li>- Andrea Sulzer (Personalverwaltung - DB Reise&amp;Touristik AG)</li> <li>- Cornelia Noak (Personalverantwortliche- <i>DB Station&amp;Service AG</i>)</li> <li>- Elke Werthmann (Personalverwaltung - DB Netz AG)</li> <li>- Carola Hennemann (Funktionärin Fahrzeuge)</li> <li>- Frank Dievernich (Verantwortlicher Staff Entwicklung Personenverkehr)</li> <li>- Gabriele Kleinicke (Kommissarin Kontrollen der <i>Total Equality - Station&amp;Service AG</i>)</li> <li>- Birgit Reinhardt (Verantwortliche Chancengleichheit)</li> </ul>	<p>Teilnehmer seitens der Gewerkschaft:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erika Albers (Verantwortliche Sektion Frauen -<i>TRANSNET</i>)</li> </ul> <p>Externe Vorträge:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Haslo Hünig (Professor an der Freien Universität Berlin)</li> </ul>
<p>Tagesordnung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Begrüßungen;</li> <li>- Die Ansicht der Gewerkschaft: Vortrag der Vertreterin von <i>TRANSNET</i>;</li> <li>- Vorträge der Verantwortlichen der Sektoren internationale Projekte, Humanressourcen, Kommunikation, Kundenservice und Chancengleichheit;</li> <li>- Der Fokus auf die Forschung: methodologischer Vortrag von <i>ISFORT</i>;</li> <li>- Diskussion;</li> <li>- Abschluss der Arbeiten.</li> </ul>	

Die deutsche Gewerkschaftsvertretung des Sektors erfolgt über drei Gewerkschaften, doch die wichtigste Organisation, die mehr als 90% der Arbeitnehmer umfasst, ist *TRANSNET*, die bei dem Treffen mit der Arbeitsgruppe anwesend war.

Das Treffen war dadurch gekennzeichnet, dass nicht nur die Unternehmenspolitik und die Orientierungen der Gewerkschaften, sondern auch einzelne positive Erfahrungen ins Licht gerückt wurden, die Beispiele sind für eine mögliche kulturelle Veränderung sowie die Personalverwaltung.

Daher hat die deutsche Vertreterin der Arbeitsgruppe sofort unterstrichen, dass die verschiedenen Interventionen nicht nur auf Erfahrungen der verschiedenen Unternehmenssektoren, sondern auch auf persönliche Erfahrungen von Frauen in leitender Stellung bezogen wären, um das Engagement der DB für eine Politik der Chancengleichheit sowohl auf Makroebene, als auch auf Mikroebene zu verstehen.

Die Gewerkschaft hingegen hat hervorgehoben, dass sich die Anzahl der Mitglieder durch eine Zunahme der Frauen erhöht. Die Satzung von *TRANSNET* hat vor kurzem eine Präsenz der Frauen in allen Organen der Gewerkschaft vorgesehen wie auch eine eigene Sektion Frauen. Dies hat zu einer Zunahme der Frauen in der Gewerkschaft geführt, die heute sogar einen Prozentsatz von 21% erreichen.

Nach den ersten Darlegungen in diesem Zusammenhang wurde das Wort den Vertretern der verschiedenen Unternehmenssektoren erteilt, ausgehend vom spezifischen Kompetenzbereich der internationalen Planung und des Sozialen Dialogs. In diesem Hinblick wurde unterstrichen, dass die für den Sozialen Dialog typische Arbeitsmethode erweitert werden muss, um das europäische *network* zu vollenden und der Sozialpolitik der Unternehmen und Gewerkschaft als ein Instrument zur Förderung des Rechts der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Initiativen zu ergreifen, sowie den Organen der Chancengleichheit mehr Bedeutung beizumessen.

Im Bereich Information wurde die Wichtigkeit der unternehmensinternen und -externen Kommunikation unterstrichen, da sie ein bedeutendes, die Kultur beeinflussendes Instrument ist, um das Image der Unternehmens zu verbessern und den Frauen neue Anstellungsperspektiven zu eröffnen.

Verschiedene Beweise wurden anlässlich des *meetings* vorgestellt.

Die Aufmerksamkeit für das Image und die Sprache wird z.B. in einer interessanten Erfahrung einer Redaktion konkretisiert, die im Sinne des *mainstreaming* den Lesern einer Zeitschrift, welche 500.000 Exemplare pro Jahr verkauft, die Kriterien der Gleichheit vorschlägt, wobei auf den Umschlagblatt in gleicher Weise Fotos von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen veröffentlicht werden.

Ein weiteres Beispiel ist Bahn TV, ein von der Bahn für ihre Mitarbeiter geschaffener Fernsehsender. Es handelt sich dabei um ein nützliches Instrument zur Verbindung und Information für die Mitarbeiter, das nicht nur die Gelegenheit zu einer ständigen beruflichen Fortbildung bietet, sondern auch ein wichtiges Mittel darstellt zur Aggregation und Bildung eines sehr fruchtbaren Zugehörigkeitsgefühls und einer Identität des Unternehmens. In den verschiedenen Bahnhöfen sowie Personalbüros wurden Bildschirme installiert, die rund um die Uhr senden, um die ständige Information des Personals zu erleichtern und die Qualität der Beziehungen zu den Kunden zu verbessern. Zahlreiche Versuche werden auch im Bereiche der Chancengleichheit umgesetzt: Auch in diesem Fall wird der Andersartigkeit der Geschlechter und den Emanzipierungsversuchen der Frauen besonderes Augenmerk geschenkt, die als Anreize und Mithelfer einer kulturellen Veränderung betrachtet werden. Ein letztes Beispiel im Bereich Kommunikation ist die Organisation des *Girls Day*, ein offener Tag der Bahn für die jungen Mädchen im Schulalter, die eingeladen werden, um das Leben der Bahnberufstätige, die technische Berufe ausüben, aus nächster Nähe kennen zu lernen und zu beobachten. Der Zweck dieser jährlichen Initiative ist, die Verbreitung einer paritätischen Kultur in der Öffentlichkeit und die Öffnung der technischen Berufe für die Frauen zu fördern. Besonders positive Auswirkungen sind vor allem im Aufbau von Beziehungen zwischen der Welt der Produktion und der Welt der Schulbildung zu erkennen – partnerschaftliche Beziehungen, die im Hinblick auf eine notwendige kulturelle Veränderung sehr positiv und wichtig sind, um die Chancengleichheit zu verwirklichen.

Eine positive, wenn auch isolierte, Erfahrung ist im Bereich der flexiblen Arbeitszeit zu erwähnen: Zu diesem Thema sprach ein leitender Angestellter, der aus familiären Gründen nach Portugal gezogen war und seine Anstellung durch die Entscheidung für die Telearbeit behalten hatte. Diese Erfahrung kann in gewissem Sinn als bahnbrechend in diesem Sektor betrachtet werden.

Hinsichtlich des Bereichs Services haben die Verantwortlichen die verschiedenen Möglichkeiten für die Unterstützung der Familien dargelegt, ausgehend von den Einrichtungen für die Kinder bis hin zu denjenigen für ältere Menschen sowie Schullandheime und Sommerferien für die Kinder.

Im Bereich Personalverwaltung sind aus struktureller Sicht einige kritische Punkte hinsichtlich der Präsenz der Frauen im Unternehmen hervorgehoben worden: Obwohl der Prozentsatz der weiblichen Angestellten einer der höchsten in Europa ist, kann die Konzentration von weiblichen Ressourcen in Sektoren festgestellt werden, die nicht zum *core business* gehören, wie der kommerzielle Bereich, die *Call Centers* und der Bereich Personenverkehr.

Dies hat dazu geführt, dass die Auswirkungen der Fusion der zwei Bahnunternehmen während der politischen Vereinigungsprozesse zwischen der ehemaligen DDR und BRD besondere Probleme für die weiblichen Ressourcen bedeuteten, die, wenn auch mit einigen Ausnahmen, das schwache Glied der Kette bei der Veränderung darstellten. Zusammenfassend sprach ein externer Mitarbeiter der DB AG, Professor an der Freien Universität Berlin, der während der Diskussion auf Anfrage der Arbeitsgruppe die Auswirkungen darlegte, welche die Vereinigungsprozesse auf die deutsche Gesellschaft und im Besonderen auf die Frauen bewirkten.

#### 5.2.4. *Das meeting in Frankreich*

Das vierte *meeting* fand bei dem französischen Bahnunternehmen *SNCF* statt. Das Treffen war eine wichtige Grundlage für die Konfrontation zwischen den Sozialpartnern.

Hier nachstehend eine kurze Zusammenfassung.

Die Besonderheit der französischen Situation hat das Treffen gekennzeichnet, das auf sehr originelle Weise strukturiert war: Zunächst fand eine Begegnung mit den Gewerkschaftsvertretern (*ETF*-Mitglieder) statt, welche die Ansicht der heterogenen Vertretungen der Arbeitnehmer darlegten; danach fand ein getrenntes Treffen mit der Unternehmensvertretung statt, die im Besonderen die Politik der Chancengleichheit erläuterte; ein abschließendes gemischtes Treffen gab der Arbeitsgruppe die Möglichkeit zur Interaktion mit beiden Sozialpartnern und zur Anregung für gemeinsame Überlegungen zu den spezifischen Themenkreisen.

<p>Paris, 14. Oktober 2004 ( 9-16 Uhr)          Europäische Kommission- Vertretung in Frankreich</p>	
<p>Teilnehmer seitens des Unternehmens:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alain Cahen ( Generaldirektor Personal)</li> <li>- Christine Lauthrey (Personalbüro)</li> <li>- Didier Javazzo (Abteilung Anwerbung)</li> <li>- Francine Antoni (Direktorin Zugförderungsdienst)</li> <li>- Marie Paule Froment (Stelle für Sozialpolitik)</li> <li>- Elisabeth Schumacher (Bahnhof "St Lazare" von Paris)</li> <li>- Renaud Pichon (Büro Management der Karrierewege der Führungskräfte)</li> <li>- Catherine Hingrez (Referentin für die gemischte Gruppe Chancengleichheit - Sozialer Dialog)r</li> </ul>	<p>Teilnehmer seitens der Gewerkschaften:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elisabeth Fiorentino (<i>CGT - Intervention Commune</i>)</li> <li>- Maryse Thaeron (<i>CGT - Kontrolle an Bord der Züge</i>)</li> <li>- Nelly Magnie (<i>CGT - Soziale Aktivitäten</i>)</li> <li>- Marie-Andre Puossin (<i>FO - Equipement</i>)</li> <li>- M.A. Poussin (<i>FO</i>)</li> <li>- Rosy Suchail (<i>UNSA - Einstufung</i>)</li> <li>- A. Potier (<i>CFTC</i>)</li> <li>- M. Blondel (<i>UNSA</i>)</li> <li>- Emmanuelle Devaux (<i>FGAAC - Lokführung</i>)</li> <li>- J.M. Namy (<i>FGAAC</i>)</li> <li>- Danielle Sinoquet (Referentin für die gemischte Gruppe Chancengleichheit- Sozialer Dialog)</li> </ul>
<p>Tagesordnung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erstes Treffen:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Begrüßungen;</li> <li>- Vorträge der Gewerkschaftsvertreter.</li> </ul> </li> <li>- Zweites Treffen:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Begrüßungen;</li> <li>- Vorträge der Unternehmensvertreter.</li> </ul> </li> <li>- Drittes Treffen:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Der Fokus auf die Forschung: methodologischer Vortrag von ISFORT;</li> <li>- Diskussion;</li> <li>- Abschluss der Arbeiten.</li> </ul> </li> </ul>	

Diese Entscheidung spiegelt die Merkmale der Komplexität des Unternehmens und der Vielfalt von Gewerkschaften, die für die französische Situation typisch sind, sowie die spezifische Dialektik wieder, welche die Beziehung zwischen den zwei Partnern kennzeichnet.

In bezug auf das Unternehmen ist zu unterstreichen, dass die jüngste Geschichte durch einige wichtige Etappen gekennzeichnet ist. Vor 1937 wurde der französische Bahnverkehr sowohl durch Privatunternehmen als auch öffentliche Unternehmen verwaltet. Im Jahre 1937 haben sich die Unternehmen zusammengeschlossen und entstanden ist die *SNCF*, die völlig vom Staat kontrolliert wird.

Die Neuorganisierung des französischen Bahnunternehmens erfolgte in zwei zentralen Momenten.

Der erste Moment sah vor, dass die Verwaltung der Infrastrukturen einer Körperschaft des öffentlichen Rechts (RFF) anvertraut wurde, während das Auftragswesen von *SNCF* abhängig war. Der zweite Moment bezieht sich auf die Struktur des Unternehmens. Beibehalten wurde eine einheitliche Gesellschaftsorganisation mit einer internen Aufgliederung in spezialisierte Sektoren oder industrielle Subunternehmen.

Darüber hinaus ist die Gewerkschaftsvertretung derzeit in verschiedene Organisationen gegliedert. Die wichtigsten sind *CGT*, *CFDT*, *CFTC*, *UNSA*, *FGAAC* (alle *ETF*-Mitglieder), *CGC* und *SUD Rail* (*CGT*, *FO*, *UNSA* und *FGAAC* waren bei dem *meeting* mit der Arbeitsgruppe anwesend).

Nach einer Einführung durch die französische Gewerkschaftsvertreterin, die der Arbeitsgruppe angehört, war das erste Treffen inzentriert auf eine gemeinsame Überlegung zur Situation der Frauen bei *SNCF*, ausgehend vom Gesichtspunkt der Gewerkschaftssektionen Frauen (die bei *CGT* vorhandene Kommission für Gleichheit; die Kommission Frauen bei *FO*; und die Sektionen Frauen von *UNSA* und *FGAAC*). Die Vertretung der Frauen in den Gewerkschaften zeugt von der Präsenz der Frauen im Unternehmen, wird jedoch von den Organisationen selbst ausdrücklich als qualifizierend und daher durch eigene Instrumente zur Aktion und Intervention für die Chancengleichheit als valorisiert betrachtet.

Im Besonderen wurden die folgenden Themen behandelt: Die Vereinbarung von Privatleben und Arbeit, die Gegenstand der transversalen Verhandlung ist, wird gefördert durch die Erprobung neuer

Instrumente wie zwischenbetriebliche Kindergärten und Bonus für die Familien, die ihre Kinder einer Babysitterin anvertrauen oder in einen anderen Kindergarten schicken; die Flexibilität der Arbeitszeit wird gefördert durch Erfahrungen mit innovatorischen Formen der (vertikalen, horizontalen, gelegentlichen etc.) Teilzeitarbeit, bei welchen die individuelle Produktivität geprüft wurde, die im Vergleich zur Vollzeitarbeit nahezu konstant geblieben ist; die Mutterschaft wird von den Gewerkschaften als ein sozialer Mehrwert betrachtet, dem eine angemessene Politik zur Wiedereingliederung in die Arbeit und zum Management von Risikoaufgaben folgen muss.

Besonderes Augenmerk wurde dem Thema der sexuellen Belästigungen geschenkt. Die Gewerkschaften erhalten jährlich verschiedene Meldungen hinsichtlich negativer Erfahrungen dieser Art und die Organisationen haben sich zu einer gemeinsamen Aktion bereit erklärt, die auf die Entscheidungen des Unternehmens und die Politiken zur Sicherheit am Arbeitsplatz sowohl für Männer, als auch für Frauen einen Druck ausüben kann.

Das Ziel des zweiten Treffens war, direkt in die Debatte mit dem Unternehmen einzugreifen. Nach den einführenden Worten der französischen Arbeitgebervertreterin, die der Arbeitsgruppe angehört, wurden einige Schlüsselinitiativen dargelegt, um die politische Orientierung von *SNCF* zur Aufwertung der weiblichen Ressourcen besser zu verstehen.

Als erster sprach der Generaldirektor für Personal, der die Notwendigkeit hervorhob, eine gemischte Arbeitsequipe von Männern und Frauen zur Verfügung zu haben. Unter den Unternehmensaktionen zeigte er die drei wichtigsten auf: 1) eine auf die Gleichheit orientierte Anstellungspolitik; 2) die Umsetzung der Vereinbarung zwischen Beruf und Privatleben; 3) die Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf jeder Ebene: im hygienisch-sanitären Bereich, im Bereich Sicherheit, im logistisch-strukturellen Bereich sowie auf Ebene der Arbeitsbeziehungen zwischen Männern und Frauen.

In bezug auf den ersten Punkt ist eine ausgezeichnete Aktion die Politik der Anstellung nach Zielen, welche, anders als das alte Prinzip der Anstellung nach Quoten, die Anstellung von Frauen und die Integration der schon vorhandenen Ressourcen für eine bessere Aufwertung der Frauen zum Ziel hat. Das französische Unternehmen hat zur Lösung des

Problems der geringen Anzahl von Frauen im eigenen Stellenplan eine nach Zielen detaillierte Politik umgesetzt und legt jedes Jahr einen Qualitativen Anstellungsplan fest, der den verschiedenen Produktionsabteilungen hinsichtlich der Politiken zur Eingliederung in die Arbeit durch spezifische Empfehlungen eine Orientierung sein soll, die bei Neuanstellung des Personals befolgt werden müssen. Die derzeitigen Orientierungen haben zum Ziel die Umsetzung nicht nur technischer und professioneller, sondern auch kommerzieller und kundenbezogener Berufe wie die Sicherheitsdienste an Bord und die Unterstützung des Fahrpersonals.

Andere Initiativen des Unternehmens beziehen sich auf die Aufmerksamkeit für die Eingliederung neuangestellter Frauen in die Arbeit, um die Ressourcen zu valorisieren und ein produktives, neutrales und konfliktarmes Arbeitsklima zu fördern.

Auch auf Unternehmensebene wird den an die Vereinbarung zwischen Arbeitsleben und Familienleben gebundenen Problemen ein gewisses Augenmerk geschenkt. Diesbezüglich gibt es neben dem Engagement, für Familien mit Kleinkindern Beihilfen und Zulagen bereitzustellen, verschiedene Einrichtungen zur Betreuung und Assistenz der älteren Menschen und der Kinder der Angestellten.

Festzustellen ist hingegen eine ständige Zunahme von Anträgen seitens der Arbeitnehmer auf Erziehungsurlaub: Die verweist auf eine positive Tendenz einer kulturellen Veränderung, die zu einem bedeutenden Ausgleich der familiären und arbeitsbedingten Lasten führt.

Was die Karrieren anbelangt hat der Verantwortliche des Sektors für die berufliche Entwicklung der Führungskräfte unterstrichen, dass es ein "Programm mit hohem Potential" gibt, in welchem etwa 30% an Arbeitnehmerinnen vorgesehen sind. Dank dieses Programms ist für die kommenden Jahre ein wesentlicher Anstieg der Anzahl der weiblichen Führungskräfte vorgesehen. Einige kritische Punkte sind hinsichtlich der Beförderung von Frauen zur Werksleiterin hervorzuheben: Die Pflicht, innerhalb der darauf folgenden drei Jahre nicht auf das Amt zu verzichten, führt dazu, dass viele Frauen im Voraus darauf verzichten und andere spezifischere, doch weniger belastende Wege vorziehen, wie z.B. den der Projektleiterin.

Der dritte Teil des Tages war hingegen der Diskussion gewidmet.

Die Arbeitsgruppe hat vier Hauptargumente zur Diskussion vorgeschlagen. Das erste Argument war die Kommunikation: Anhand der in den anderen Partnerländern gesammelten Erfahrungen wurden die Teilnehmer ersucht, darüber nachzudenken, wie der Sprache und dem Neutralitätsprinzip mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden kann, um das externe Image und das interne Arbeitsklima zu verbessern. Daraus ergab sich ein neuer, von beiden Sozialpartnern völlig akzeptierter Anreiz, welche die Ansicht teilten, dass dieser für das Unternehmen als grundlegend und nicht nebensächlich zu betrachten ist, und der Empfehlung der Arbeitsgruppe zustimmten, den *UNESCO*-Führer für die Neutralität der Geschlechter zum Vorbild zu nehmen.

Als zweites Argument wurde die Anwerbung der Nachwuchskräfte vorgeschlagen. Im Besonderen wurde über die Unterschiede zwischen den Politiken der Anstellung nach Quoten und nach konkreten Zielen gesprochen, wobei spezifisch auf die Notwendigkeit Bezug genommen wurde, nicht im Voraus die Anstellungskriterien festzulegen, sondern die ihre Arbeit Antragenden in Betracht zu ziehen, um einen ständigen und direkten Kontakt mit dem Markt derjenigen zu bewahren, die Arbeit suchen.

Eng damit verbunden ist der Aspekt der Verbindung zwischen den Ausbildungs- und Lehreinrichtungen des Landes und dem Produktionsbereich der Bahnunternehmen. Die Vertreter des Unternehmens und der Gewerkschaften haben unterstrichen, dass ein enger Dialog mit der Welt der Schule vor allem im Hinblick auf eine neue Kultur der Gleichheit notwendig ist, die schon bei den neuen Generationen die allgemeine Mentalität und die Welt der Arbeit positiv beeinflussen kann. Vor Abschluss der Arbeiten war das Treffen inzentriert auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Vereinbarung zwischen Arbeit und Privatleben, Aspekte, welche die Debatte transversal durchliefen. Diesbezüglich haben die Unternehmensvertreter die Ergebnisse einer jüngsten Studie erwähnt, die deren Motivierungen zur Entscheidung des Bahnunternehmens für die neuangestellten Männer und Frauen bestätigte: Es handelt sich um die Mobilität und die Möglichkeit, zwischen mehreren Arbeitsbereichen zu wählen (da es sich um ein großes Unternehmen mit mehreren beruflichen Chancen handelt), die Gelegenheiten zur Vereinbarung und die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Dies verweist darauf, dass sich das gemeinsame Engagement des

Unternehmens und der Gewerkschaften, obwohl der Weg zur Chancengleichheit noch nicht abgeschlossen ist, positiv weiterentwickelt.

### 5.2.5. *Das meeting in Ungarn*

Das fünfte *meeting* fand bei dem ungarischen Bahnunternehmen *MAV* statt. Das Treffen war eine wichtige Grundlage für die Konfrontation zwischen den Sozialpartnern und den Austausch von *Good Practices*.

Hier nachstehend eine kurze Zusammenfassung.

Budapest, 12. November 2004 ( 9-15 Uhr) MAV ...	
Teilnehmer seitens des Unternehmens: - Mr. Vass (Büro Personalleitung) - Mr. Szücz (Direktion Humanressourcen) - Ms. Zsiros (Verantwortliche der Direktion Planung der Humanressourcen)	Teilnehmer seitens der Gewerkschaft: - Ms. Varga (VSZ) - Ms. Hercegh (VSZ – Verantwortliche der Sektion Frauen) - Ms. Tooth (VSZ)
Tagesordnung: - Begrüßungen; - Vorträge der Unternehmensvertreter; - Vorträge der Gewerkschaftsvertreter; - Der Fokus auf die Forschung: methodologischer Vortrag von <i>ISFORT</i> ; - Diskussion; - Abschluss der Arbeiten.	

Das Treffen wurde gemeinsam mit Gewerkschaftsvertretern und Unternehmensvertretern organisiert. Das Treffen fand in einer sehr positiven Atmosphäre statt und gab der Arbeitsgruppe die Möglichkeit, direkt auf eine Situation einzugehen, die sich nach dem Ende der kommunistischen Zeit, nach der Durchsetzung des westlichen Modells des freien Marktes und dem neuen Beitritt Ungarns zur Europäischen Union stark verändert hat.

Die ungarischen Staatsbahnen haben im Laufe der 90er Jahre einen starken Umstrukturierungsprozess erfahren. Bis zum Fall des kommunistischen Regimes wurden die Staatsbahnen nach einer autarken und zentralisierten Logik verwaltet, was bei allen staatlichen Unternehmen galt. Ab dem Biennium 1989-1990 wurde die Marktlogik in den Mittelpunkt gestellt, die Arbeit wurde rationalisiert und produktiver gestaltet, wobei der Personal stark abgebaut wurde (im Jahre 1989 war die Zahl der Arbeitskräfte der ungarischen Staatsbahnen dreimal höher als heute). Eingeleitet wurde auch ein Prozess der Auslagerung (*outsourcing*) jener Aktivitäten, die nicht eng an den Bahnverkehr gebunden waren (z.B. die Instandhaltung des Netzes).

Die *MAV* ist ein staatliches Unternehmen, das in zentral verwaltete, spezialisierte Einheiten organisiert ist. Derzeit wird an eine organisatorische Entwicklung des Unternehmens auf regionaler Basis gedacht, doch der Plan ist noch nicht ausgearbeitet.

Die Gewerkschaftsvertretung in Ungarn ist stark gegliedert. Zu den wichtigsten Gewerkschaften des Sektors gehören *VSZ* und *VdSZ*, die beide bei dem Treffen mit der Arbeitsgruppe anwesend waren.

Das *meeting* bot die Möglichkeit, eine völlig andere Situation als die der bereits besuchten Länder kennen zu lernen und gab ein Bild von der laufenden Veränderung, den Ressourcen und Spannungen, die an diesen sehr wichtigen Übergangsmoment gebunden sind.

Der erste Teil des *meetings* war der Darlegung der Unternehmenssituation gewidmet. Durch einen detaillierten Bericht mit Hilfe von audiovisuellem Material haben die Vertreterinnen des Unternehmens der Arbeitsgruppe die Merkmale der ungarischen Arbeitssituation sowie des im Unternehmen arbeitenden Personals dargelegt.

Aus struktureller Sicht konnte festgestellt werden, dass der hohe Prozentsatz an Frauen nicht von einer angemessenen Präsenz der Frauen in den verschiedenen Unternehmensabteilungen begleitet ist. Wie im Rest Europas ist die Präsenz von Arbeitnehmerinnen in Sektoren konzentriert, die nicht zum *core business* gehören, und beschränkt sich auf Zwischenberufsgruppen mit niedrigeren Gehältern im Vergleich zu den Männern.

Seit 2002 wurde im Unternehmen eine Kommission für die Chancengleichheit eingesetzt, die 2004 aufgrund eines nationalen Gesetzes in Kraft getreten ist. Die Ziele dieses Gremiums sind: 1) die Empfehlung

von Instrumenten zur Vereinbarung von Privatleben und Arbeit; 2) bessere Arbeitsbedingungen für alle Angestellten, Männer und Frauen; 3) die Entfernung der direkten oder indirekten Hindernisse der Diskriminierung der Geschlechter; 4) die Förderung einer kulturellen Veränderung durch verschiedene Ausbildung- und Förderungsinstrumente.

Die kritischen Punkte in bezug auf die Arbeitnehmerinnen, die aus den Vorträgen hervorgegangen sind, können in zwei großen Bereichen zusammengefasst werden. In erster Linie sind die Probleme bei der Anwendung der neuen Vertragsformen zu erwähnen: Denn die Flexibilität führt noch zu verschiedenen negativen Auswirkungen sowohl was die Berechnung der Rente anbelangt, als auch in bezug auf die starren Vereinbarungsinstrumente, die keine angemessenen Beiträge noch grundlegende Schutzformen vorsehen.

An zweiter Stelle sind alle Probleme zu erwähnen, die an den Umstrukturierungsprozess des Unternehmens gebunden sind, der zu einer hohen Anzahl von Kündigungen, vor allem Frauen, und zu einer Neuorganisation des Personals und der Karrieren führt und die Laufbahnen sowie die Anforderungen des Einzelnen nicht berücksichtigt.

Der Weg, den die ungarischen Staatsbahnen gehen, ist sehr komplex und hat zur Abschaffung aller Dienstleistungen und Gelegenheiten geführt, die früher den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen angeboten wurden. Kindergärten, Einrichtungen für Fürsorge und Unterhaltung sowie Familienzulagen waren Bestandteil jener Nebenleistungen, die eine bessere Vereinbarung zwischen Privatleben und Arbeit ermöglichte.

Die gleiche Situation wurde in den Vorträgen der Gewerkschaftsvertreter umrissen, die auf einige grundlegende Dringlichkeiten verwiesen: 1) die Förderung der Vereinbarung zwischen Privatleben und Arbeit durch einen spezifischen Aktionsplan für die Flexibilität; 2) der Schutz der Frauen nach der Mutterschaft durch Kurse zur Wiedereingliederung in die Arbeit, um der Tendenz vieler Arbeitnehmerinnen entgegenzuwirken, die Arbeit aufzugeben, nachdem sie Kinder hatten; 3) die Herbeiführung einer Veränderung und die Förderung der Kultur der Chancengleichheit auf jeder Ebene, nicht nur für die Frauen, sondern auch für alle Minderheiten und die behinderten Menschen.

Auf Aufforderung seitens der Arbeitsgruppe wurde dann die Diskussion eröffnet, bei der andere bedeutende kritische Punkte hervorgetreten sind.

In erster Linie die Schwierigkeit der Frauen, Zugang zu technischen Berufen zu erhalten. Aufgrund der Auswahlmodalitäten, doch vor allem auch der Vorschriften über die Sicherheit können die Frauen nicht leicht Zugang zu technischen Berufen finden. Andererseits ist derzeit ein Umstrukturierungsprozess der Infrastrukturen und des Maschinenmaterials im Gange, der in einem angemessenen Zeitraum zur Modernisierung der Fahrzeuge und des Bahnnetzes führen sollte und somit zu einer Verbesserung der allgemeinen Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die Erleichterung der technischen Aufgaben, die somit für alle, Männer und Frauen, leichter zugänglich sein sollten.

An zweiter Stelle wurden die Schwierigkeiten des gesamten Personals unterstrichen, das mit sehr niedrigen Löhnen und Gehältern leben muss, wobei die Gefahr weiterer Kürzungen besteht, die auf die Voraussetzungen in dieser Situation zurückzuführen sind. Der Kampf der Gewerkschaften, einen Mindestlohn zu erreichen, hat sehr umfangreiche soziale Auswirkungen und beeinflusst direkt die Lebensqualität der durchschnittlichen ungarischen Familien. Allgemein dargestellt bietet die Arbeit bei der Bahn eine positive Möglichkeit nur für die Frauen, die in der Familie das zweite Gehalt beziehen; sie kann hingegen nicht die einzige Einkommensquelle der Familie sein, was sich deutlich auf die Möglichkeit der Frauen, finanziell unabhängig zu sein, auswirkt, vor allem bei Familien, wo nur ein Elternteil vorhanden ist.

Die gemeinsamen, aus der Diskussion hervorgegangen Aktionen sind viele und reichen vom Engagement der Unternehmenskommission für die Chancengleichheit, das durch die neuen geltenden Vorschriften unterstützt wird, bis zu den von den Gewerkschaftsorganisationen unterstützten Aktionen im Hinblick auf eine Sensibilisierung für die soziale Verantwortung des Unternehmens.

#### **5.2.6. *Das meeting in Polen***

Das letzte *meeting* fand abschließend bei dem polnischen Bahnunternehmen *PKP* statt. Das Treffen war eine wichtige Grundlage für die Konfrontation zwischen den Sozialpartnern und den Austausch von *Good Practices*.

Hier nachstehend eine kurze Zusammenfassung.

Warschau, 26. Januar 2005 ( 9-15 Uhr) CS	
Teilnehmer seitens des Unternehmens: - Ms. Stachurska (Vertreterin CS) - Mr. Papuski (Präsident der PKP Holding) - Ms. Stucinska (Abteilung Humanressourcen - PKP) - Ms. Gabryjonczyk (Verantwortliche der Abteilung Humanressourcen - PKP) - Mr. Renclawowicz (Direktor Humanressourcen - PKP Information Technology Ltd ) - Ms. Hebda Synowska (Direktor Humanressourcen - PKP CARGO S.A.)	Teilnehmer seitens der Gewerkschaften: - Mr. Zawadzki (Verantwortlicher der Regionalsektion –Solidarnosc) - Mr. Kedzierski (Präsident Angestelltenverband PKP) - Ms. Berenhard (Vizepräsidentin-Angestelltenverband PKP)
Tagesordnung: - Begrüßungen; - Vortrag zur Kontextualisierung seitens der Vertreterin von CS; - Der Fokus auf die Forschung: methodologischer Vortrag von ISFORT; - Diskussion (in zwei Teilen); - Abschluss der Arbeiten.	

Das Treffen fand bei CS, der Gesellschaft für Ausbildung von PKP, statt und hat die Arbeitsgruppe auf höchst interaktive Weise sofort in einen konstruktiven Dialog mit den Sozialpartnern einbezogen.

Die polnische Situation hat der Arbeitsgruppe schon auf den ersten Blick alle Schwierigkeiten, die Bemühungen, die Schwächen und die Ressourcen gezeigt, die in einem so heiklen Veränderungsprozess auf dem Territorium vorhanden sind.

Die Gruppe PKP wurde 2001 infolge der Umstrukturierung der polnischen "Staatsbahnen" (staatseigenes Unternehmen) gegründet. Die Gesellschaft PKP S.A. spielt innerhalb der Gruppe PKP eine vorherrschende Rolle, die auch andere Unternehmen umfasst, welche als Partner der Gruppe PKP Dienstleistungen im Personen- und Güterverkehr sowie an die

Eisenbahninfrastruktur gebundene Dienstleistungen erbringen. Die wichtigsten Unternehmen für die Dienstleistungen im Personenverkehr sind die *PKP Intercity Ltd.*, *PKP Regional Services Ltd.*, *PKP Fast Regional Rail in Tri-City Ltd.* (*PKP SKM Ltd.*, *PKP Warsaw Commuter Rail Ltd.* (*PKP WKD Ltd.*)), während die Dienstleistungen im Güterverkehr von *PKP CARGO Joint Stock Company* (*PKP CARGO S.A.*) und von *PKP Broad-Gauge Metallurgical Line* (*PKP LHS Ltd.*) erbracht werden.

Die Unternehmen wie *PKP Polish Railway Lines Joint Stock Company* (*PKP PLK S.A.*), *PKP Power Engineering Ltd.*, *PKP Information Technology Ltd.* und *Railway Telecommunication Ltd.* wirken im Bereich Eisenbahninfrastruktur.

Aus vermögensrechtlicher Sicht beliefen sich die (totalen) technischen Sachanlagen der Gruppe *PKP* am Ende des Jahres 2003 auf 20,5 Milliarden *PLN*. Die Eisenbahnlinien, die Infrastrukturen mit Liegenschaften und Fahrzeugen sind das größte Vermögen der Gruppe.

Im Jahre 2003 wurde der in der Gruppe *PKP* eingeleitete Umstrukturierungsprozess im Hinblick auf das Personal mit dem Ziel fortgesetzt, den Beschäftigungsstand an die, den Unternehmen der Gruppe *PKP* derzeit übertragenen Aufgaben im Hinblick auf einen sich ständig entwickelnden Markt und die Qualität der Nachfrage anzupassen. Der Beschäftigungsstand der zur Gruppe *PKP* gehörenden Unternehmen zeigte zum 31. Dezember 2003 einen Rückgang von 3,5% im Vergleich zu den Angaben vom 31. Dezember 2002.

Die Gewerkschaftsvertretung gliedert sich in eine Vielfalt von Organisationen. In der Gruppe *PKP* gibt es derzeit 28 Gewerkschaftsorganisationen. Sie vertreten etwa 75% der gesamten Beschäftigten. Die größten sind: Föderation (33 200 Mitglieder) und *Solidarnosc* (32.000 Mitglieder).

Der erste Teil des Treffens war der Vorstellung der Arbeitssituation bei *PKP* gewidmet, die anhand der strukturellen, nach Geschlechtern unterteilten Unternehmensdaten dargelegt wurde. Daraus ergab sich, dass die hohe Anzahl von Frauen im Unternehmen nicht in den verschiedenen Sektoren, den Berufen und Positionen in gleichem Maße vertreten ist: Neben einer beträchtlichen Anzahl von Arbeitnehmerinnen in den Dienstleistungssektoren, im Marketing, im Kundendienst, in der Ausbildung sowie in der Gesellschaft mit Personalverwaltung ( *Holding*)

sind die Frauen vorwiegend auf mittel-niedrigen Ebenen vertreten und weisen zufolge eines starken Rückgangs in der Aufnahme von neuem weiblichen Personal ein höheres Alter auf als die europäischen Kolleginnen.

Mit anderen Modalitäten sind praktisch die gleichen Phänomene zu erkennen, die bei allen Treffen festgestellt wurden: die geringe Vertretung von weiblichem Personal in einigen Bereichen, das Phänomen des "Glasdachs", die Schwierigkeiten, Privatleben und Arbeit zu vereinbaren, sowie Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern.

Der Umstrukturierungsprozess und der starke Abbau des Personal betrifft die Frauen im gleichen Maße wie die Männer. Der einzige Unterschied gilt im Hinblick auf die Pensionierung: Die Frauen haben die gesetzlich festgelegte Pflicht, früher als die Kollegen in den Ruhestand einzutreten, weshalb sie auch eine niedrigere Rente beziehen. Dies führt dazu, dass auch in den Familien mit höherem Alter reale finanzielle Schwierigkeiten bestehen, die auf eine zu niedrige Lebensrente vor allem bei Witwern und Witwen zurückzuführen sind.

Nach der methodologischen und technischen Präsentation, bei welcher der Fokus auf die Resultate des Projektes gerichtet wurde, war das *meeting* durch eine weitläufige Diskussion in der Gruppe gekennzeichnet. Auf Anfrage der europäischen Expertinnen wurden die Gewerkschaftsorganisationen aufgefordert, der Arbeitsgruppe die Interventionsmöglichkeiten der Organisationen bei der Verhandlung und Geltendmachung der Rechte der Arbeitnehmer darzulegen, um die Ansprüche der Frauen vorwärts zu treiben. Eine Vertreterin der Gewerkschaft Föderation zeigte die Prioritäten für die schwächeren und gefährdeten Kategorien auf. Diese sind: die jungen Arbeitnehmerinnen mit Kleinkindern, die aufgrund der Gehälter für die niedrigeren Positionen, welche die Mehrheit der Frauen besetzen, oft gezwungen sind, einer Doppelbeschäftigung nachzugehen, um Löhne und Gehälter aufzuwiegen; die älteren Frauen, die gezwungen sind mit einer niedrigeren Rente in den Ruhestand einzutreten.

Daraus ergeben sich die wichtigsten Zielsetzungen der Gewerkschaften, um die Rechte der Arbeitnehmerinnen zu vertreten: die Vereinbarung von Privatleben und Arbeit, die Flexibilität der Arbeitszeit sowie die Lohnforderungen.

Zum ersten Punkt ist aus der Diskussion hervorgegangen, dass hinsichtlich der Flexibilität der Arbeitszeit keine gesetzlichen Regelungen vorhanden sind: Das Fehlen angemessener Rechtsgebilde erlaubt weder eine Zunahme der Anstellungen noch eine mögliche Vereinbarung zwischen Arbeit und Privatleben. Um den Weg zur Ausübung eines Drucks im Hinblick auf die Regelung der flexiblen Arbeitszeit aufzuzeigen, hat die Gruppe die positiven und negativen Erfahrungen in bezug auf die Einführung neuer vertraglicher Rechtsvorschriften dargelegt, wobei auf die Risiken und nicht nur die Chancen für die Frauen hingewiesen wurde.

Der Erfahrungsaustausch zu diesem Thema erwies sich als sehr fruchtbar und erweckte in allen Teilnehmern die Bestrebung, die Veränderungsprozesse im wahren Sinne des *mainstreaming* zu lenken.

Bezüglich des zweiten Punkts waren sich die Sozialpartner einig zum Prinzip der sozialen Verantwortung des Unternehmens, vor allem im Hinblick auf die allgemein in Europa erfolgende schrittweise Reduzierung des *welfare state*. In dieser Richtung verläuft die seit verschiedenen Jahren im Büro für Wiederbeschäftigung des *PKP* gereifte Erfahrung zur Umschulung des gekündigten Personals. Diese sehr positive Erfahrung besteht im sogenannten *mapping* der Kompetenzen der gekündigten Ressourcen sowie in der Schaffung eines personalisierten Weges zur Fortbildung und Ausbildung, der für die Wiederbeschäftigung des Personals geeignet ist. Diese Aktivität hat sich bei 47% der gekündigten Ressourcen als erfolgreich erwiesen.

## Kapitel 6

### SCHWERPUNKT CHANCENGLEICHHEIT

#### 6.1. Durchgeführte Aktionen (Stärken und Best Practises, die es zu nutzen gilt)

Auf den europäischen Arbeitsmarkt drängten in den letzten Jahren verstärkt weibliche Arbeitskräfte, was zu einem stetigen Anstieg des Frauenanteils an der Produktivitätsrate wie auch an der Beschäftigungsquote führte. Trotz dieser allgemeinen Tendenz gehen die Zunahme weiblicher Arbeitskräfte und ihre Beteiligung am Produktionssystem weiterhin mit Phänomenen der Ausgrenzung und Diskriminierung gegenüber bestimmten Berufen einher. Anders als die ihrer männlichen Kollegen sind die Berufswege der Frauen oft von der mangelnden Verwirklichung der "Chancengleichheit" geprägt, weil die beruflichen Entscheidungen der Frauen immer noch stark vom ungelösten Widerspruch zwischen Familien- und Berufsleben beeinflusst werden. Im einzelnen haben Frauen nach wie vor Probleme hinsichtlich des Zugangs zum Arbeitsmarkt, der Karriereaussichten und der Vergütung.

Im Zuge der Umsetzung der EU-Richtlinien zum Schutz der Arbeitsbedingungen der Frau führten die Unternehmen eine Reihe von internen Maßnahmen für die Entwicklung und Integration der Frauenarbeit ein. Zwar konnten dadurch die vorhandenen Hürden nicht gänzlich abgebaut werden, doch wurden dabei interessante Ergebnisse erzielt, nicht nur bezüglich der Ermittlung kritischer Punkte, sondern auch hinsichtlich der Planung künftiger Integration und Chancengleichheit.

Die Analyse der gegenwärtig geplanten Aktivitäten mit den Zielsetzungen der Chancengleichheit und der beruflichen Integration von Arbeitnehmerinnen in europäische Bahnunternehmen ist ein guter Ausgangspunkt, um in diesem Bereich wirksame gemeinsamen Strategien zu erarbeiten.

Nachstehend folgt eine zusammengefasste Darstellung von vier großen Bahngesellschaften aus den Ländern, die in der Projekt-Arbeitsgruppe vertreten sind.

## **FERROVIE DELLO STATO**

### *Erhebungsbogen Chancengleichheit ITALIEN*

Die italienische Bahn ist aus verschiedenen Gründen traditionell ein männlich geprägtes Unternehmen, sowohl im Hinblick auf die Art der Tätigkeiten (technisch, von Schichtarbeit gekennzeichnet), als auch aufgrund der allgemein verbreiteten Vorstellung vom männlichen Lokführer.

Dies führt einerseits dazu, dass weibliche Arbeitskräfte bei der Bahn zahlenmäßig unterrepräsentiert sind und lediglich 10% der gesamten Belegschaft stellen. Andererseits geht die Arbeitsorganisation wenig auf die Bedürfnisse von Frauen ein, Berufs- und Familienleben miteinander zu vereinbaren. Hinzu kommt, dass junge Frauen nur dann für traditionelle Männerberufe gewonnen werden können, wenn eine bestimmte Mentalität und kulturelle Prägung, auch durch die Schulbildung, überwunden werden. Diese halten junge Arbeitnehmerinnen nach wie vor vom Eisenbahnsektor fern.

Vor diesem Hintergrund setzte die italienische Bahn im Tarifvertrag die EG-Empfehlung 635/84 um und richtete 1987 eine Beobachtungsstelle für die Situation von Arbeitnehmerinnen ein, in der Vertreter und Vertreterinnen des Unternehmens und der Gewerkschaftsorganisation repräsentiert waren.

Im Jahre 1991 wurde ein nationales Gesetz verabschiedet (Gesetz 125/91), kraft dessen sämtliche öffentlichen und privaten Arbeitgeber Gleichstellungsgremien einrichteten. Die italienische Bahn rief den ersten "Paritätischen Bilateralen Ausschuß" (bilateraler Gleichstellungskomitee - CPO) auf Regionalebene ins Leben. Seine Aufgabe waren der Schutz und die Aufwertung der Frauenarbeit sowie entsprechende Maßnahmen zur Förderung der Arbeitnehmerinnen.

Im Lauf der Zeit haben die Tarifverträge auch die Paritätischen Bilateralen Ausschüsse umgestaltet. Der jüngste Tarifvertrag, der am 16.04.2003 unterzeichnet wurde, schließt heute zwei Tarifebenen ein: erstens die

Aktivitäten auf dem Eisenbahnsektor und zweitens die Unternehmen des Konzerns. Auf Betriebsebene regelt Artikel 3, dass im Rahmen des *CPO* die unterzeichnenden Unternehmen der Gruppe und Gewerkschaftsorganisationen paritätisch vertreten sein müssen; ihre Amtszeit entspricht der Laufzeit des Tarifvertrags.

Das Reglement legt fest, dass die regionalen *CPO*s jedes Jahr ein Aktionsprogramm aufstellen; die Koordination übernimmt der nationale *CPO*, der das Programm zusammen mit seinem eigenen Aktionsprogramm an die Sozialpartner weiterleitet.

Die FS-Gruppe legt alljährlich ein Budget fest und stellt Mitarbeiter stundenweise für die Teilnahme an den jeweiligen Aktivitäten frei; diese Stunden werden als Arbeitsstunden angerechnet.

In den vergangenen Jahren bezogen sich die Aktivitäten des *CPO* im Einzelnen auf folgende Bereiche:

- Information. Das gesamte Personal wurde mittels einer Informationsbroschüre über das Thema informiert. Die Arbeitnehmerinnen (insgesamt rund 10.000) erhielten darüber hinaus weiterführende schriftliche Informationen zum Thema Chancengleichheit. Es fanden regelmäßige Treffen statt, auf denen die Aktivitäten des *CPO* vorgestellt wurden. In den internen Unternehmens- und Gewerkschaftspublikationen wurden die eingeleiteten Aktivitäten hervorgehoben.
- Ausbildung. Im Rahmen der institutionellen unternehmensinternen Ausbildung wurden für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kurse zu diesem Thema angeboten. Außerdem wurden spezifische Maßnahmen im Anschluss an Projekte ergriffen, die auf nationaler Ebene kofinanziert wurden. Die Gewerkschaften vertieften ebenfalls die Themen der Chancengleichheit in gezielten Kursen.
- Positive Aktionen. Auf Vorschlag der *CPO*s wurde eine Reihe von öffentlich finanzierten regionalen und nationalen Projekten zu folgenden Themen durchgeführt: Forschung, Ausbildung, Kommunikation, IT, Sicherheit, durch EU-Gelder förderfähige Projekte, Kompetenzenbilanz. Diese Projekte förderten die Eingliederung von Arbeitnehmerinnen in technologisch hoch entwickelten Tätigkeitsbereichen ("Entwicklung neuer Berufstätigkeiten von Frauen für die Bahn der Zukunft"). Das

weibliche Bordpersonal, das aufgrund seiner Tätigkeit höheren Risiken ausgesetzt ist, besuchte Schulungen, die rechtliche Grundkenntnisse und psychische sowie physische Fertigkeiten und Techniken vermittelten, um in kritischen Situationen angemessen reagieren zu können (Projekt "Sicuramente" – "Sicura mente"). Weiterentwickelt wurden auch die Informationen zur Sicherheit am Arbeitsplatz mit dem Schwerpunkt Schutzmaßnahmen in Bezug auf Gesundheit der Frauen ("Alice I und II"). Ein spezielles Projekt im Bereich der Kinderbetreuung im Krippenalter ("Giocolavorando & Lavorogiocando") verbesserte die Möglichkeit, Berufs- und Familienleben miteinander zu vereinbaren. Ein anderes Projekt befasste sich mit der Wiedereingliederung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die wegen dem Erziehungsurlaub vom Berufsleben abwesend waren.

Wichtig war auch eine Reihe von Studienprojekten auf nationaler wie lokaler Ebene, die die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen in ihrem beruflichen Umfeld untersuchten, z. B. "L'altra metà delle Ferrovie" (Die andere Hälfte der Bahn), "Libero Transit" (Freier Transit), "M&M - Sicurezza, mobbing e molestie" (M&M - Sicherheit, Mobbing und sexuelle Belästigung), "L.O.V. - Lavoro Orario Vita" (L.O.V. - Arbeitszeit und Privatleben), "Competenze per Competere" (Kompetenzen zur Kompetenz).

Ein im Rahmen des "Leonardo da Vinci" - Programms von der EU finanziertes Projekt stieß auf besonderen Widerhall. Zahlreiche Arbeitnehmerinnen beteiligten sich im Rahmen dieses Projekts an Tarifverhandlungen. Der CPO unterstützte außerdem eine Initiative des Unternehmens mit dem Titel "Innovare per Migliorare" (Verbesserung durch Innovation), in deren Rahmen innovative Ideen aus den Reihen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesammelt wurden. Diese Initiative wurde als bester Vorschlag ausgezeichnet.

Im Rahmen der Positiven Aktionen läuft zur Zeit bis Ende 2005 eine Initiative zum Schutz der psychischen und physischen Gesundheit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es handelt sich um eine Informations- und Präventionskampagne zur Krebsvorsorge mit dem Titel "Opportunità Salute" (Chance Gesundheit);

- Der Schutz. Die Komitees für Chancengleichheit wirken unter Beachtung der nationalen Vorschriften (Gesetz und Verträge), die zum Schutz der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer am Arbeitsplatz in Umsetzung der in diesen Vorschriften übernommenen europäischen Richtlinien festgelegt wurden, wie zum Beispiel jene über die Erziehungsurlaube.
- Das Chancengleichheit - Netzwerk. Die CPOs beteiligen sich aktiv am Netzwerk der Gremien und Institutionen für Gleichstellung. Sie erarbeiten Vorschläge und engagieren sich für Partnerschaften zur Durchführung von Projekten mit mehreren Beteiligten. Außerdem leisten sie ihren Beitrag zum Austausch von Best-Practice-Beispielen.

## **ÖBB ÖSTERREICH**

*Grundprinzipien für die Implementierung der Chancengleichheit im Unternehmen:*

- Prozedur für die Gleichbehandlung weiblicher und männlicher Angestellter bei der Österreichischen Bundesbahn;
- Leitlinien zur rechtlichen Behandlung von Teilzeitbeschäftigten bei der Österreichischen Bundesbahn;
- Leitlinien zur Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub.

*Merkmale des Unternehmens, die die Gleichbehandlung weiblicher und männlicher Angestellten bei der Österreichischen Bundesbahn beeinflussen:*

Mutterschutzgesetz:

- Uneingeschränktes Arbeitsverbot (Grenze: Mutterschutz) für Schwangere acht Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt (12 Wochen bei Kaiserschnitt oder Mehrlingsgeburten);
- Ab dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitgeber von der Schwangerschaft informiert wird, dürfen Arbeitnehmerinnen, die an Bord von Transportfahrzeugen arbeiten, diese Tätigkeit nicht mehr verrichten. Der Arbeitgeber muss ihnen eine Ersatztätigkeit anbieten;
- Während des Zeitraums des uneingeschränkten Arbeitsverbots erhalten werdende Mütter von der Krankenversicherung eine wöchentliche Zulage in Höhe des durchschnittlichen Gehalts der letzten 13 Wochen

vor Beginn des Mutterschutzes (ÖBB-Beschäftigte mit Beamtenstatus beziehen vom Arbeitgeber weiterhin ihr regelmäßiges Gehalt; andere ÖBB-Beschäftigte erhalten eine wöchentliche Zulage von der Krankenversicherung).

*Erziehungsurlaub nach dem Mutterschutzgesetz und dem Erziehungsurlaubsgesetz:*

- Rechtsanspruch auf Erziehungsurlaub bis zu zwei Jahren nach Geburt des Kindes.
- Die Eltern können frei entscheiden, wann welcher Elternteil Erziehungsurlaub nehmen möchte. Die Mindestdauer des Erziehungsurlaubs beträgt drei Monate, wobei es den Eltern frei steht, sich damit zweimal abzuwechseln. In diesem Fall können beide Eltern beim ersten Mal gleichzeitig einen Monat Erziehungsurlaub nehmen. Außerdem kann ein aufgeteilter Erziehungsurlaub vereinbart werden: Drei Monate Rest-Erziehungsurlaub können so bis zum 7. Lebensjahr des Kindes beziehungsweise bis zu dessen Schuleintritt aufgeschoben werden. Dadurch verkürzt sich die Dauer des Erziehungsurlaubs nach Geburt des Kindes auf 21 Monate.
- Eltern haben bis zum vollendeten vierten Lebensjahr des Kindes Anspruch auf eine Teilzeitstelle (da in diesem Fall keine gesetzliche Verpflichtung besteht, ist eine Einigung mit dem Arbeitgeber zu erzielen, ggf. unter Anrufung des Arbeitsgerichts). Wenn ein Elternteil außerdem in Erziehungsurlaub geht beziehungsweise sich den Erziehungsurlaub mit dem anderen Elternteil teilt, verringert sich die Dauer des Erziehungsurlaubs entsprechend (2 Jahre Erziehungsurlaub = 4 Jahre Teilzeitbeschäftigung). Die Arbeitszeit wird so gekürzt, dass mindestens  $\frac{2}{5}$  der gewöhnlichen Arbeitszeit geleistet werden.
- Arbeitsplatzgarantie: Eltern haben nach Ende des Erziehungsurlaubs beziehungsweise der Teilzeitbeschäftigung Anspruch auf die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz.
- Kündigungsschutz während des Erziehungsurlaubs und der darauffolgenden vier Monate.
- Kindergeld (seit 2002 sind Familienbeihilfen nicht mehr an eine vorherige Anstellung gebunden) in Höhe von € 14,53 pro Tag, bis das Kind 30 Monate alt ist. Dabei gilt eine Einkommenshöchstgrenze von € 14.600.

### *Chancengleichheit – positive Aktionen*

- Planung & Engineering, eine technische Infrastrukturdivision der ÖBB, wurde im Dezember 2004 mit dem „Equality inside“ zertifiziert. „Equality inside“ basiert auf den Grundlagen des Total E-Quality Systems und des Gender Mainstreaming und verknüpft Chancengleichheit mit den Qualitätskennzahlen des Unternehmens. Nachdem Chancengleichheit und Gender Mainstreaming integrierter Bestandteil der Geschäftsprozesse, des Monitoring- und Controlling Systems sind, ist die permanente Arbeit an den Chancengleichheitszielen garantiert. Planung & Engineering ist die größte Unternehmensdivision mit einem „Equality inside“ Zertifikat in Österreich.
- Die ÖBB sind die erste Eisenbahn in Mitteleuropa, die einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Der Nachhaltigkeitsbericht wurde vom Umweltmanagement im Jahre 2004 entwickelt. Ein Hauptaugenmerk dieses Berichtes ist das Kapitel zum nachhaltigen Personalmanagement basierend auf Gender Mainstreaming. Das Umweltmanagement war übrigens die erste Division der ÖBB, die bereits im Jahre 2002 eine umfassende Analyse in Total E-Quality vorangetrieben hat.
- Die ÖBB nehmen seit 2003 am jährlich stattfindenden “Girls day” teil. Idee und Initiative des “Girls days” kommen aus den USA. An diesem Tag haben Unternehmen die Möglichkeit, Schülerinnen einen tieferen Einblick in die Arbeitsfelder und in die Unternehmensrealität zu geben.

## **DEUTSCHE BAHN AG**

### *Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen*

Die Deutsche Bahn AG setzt sich seit 1991 aktiv für Chancengleichheit ein. Da wir von unseren Maßnahmen überzeugt waren (und sind), haben wir uns als eines der ersten Unternehmen in Deutschland freiwillig dem Prozess der externen Zertifizierung unterzogen. Wir sind stolz darauf, dass wir bereits 1998 das Prädikat “Total E-Quality” erhalten und diese Zertifizierung alle drei Jahre neu bestätigt bekommen haben.

Neben der Chancengleichheit von Frauen und Männern engagieren wir uns aktiv für eine Politik der Unterschiedlichkeit. Wir möchten die Diversität

der Gesellschaft in unserem Unternehmen abbilden, denn nur so können wir den Ansprüchen unserer Kunden gerecht werden. Das Personal der Deutsche Bahn AG besteht daher aus “jungen” und “alten” Menschen, aus Männern und Frauen, Behinderten und Nichtbehinderten, Menschen unterschiedlicher Religion, Nationalität und sexueller Orientierung. Für unsere Programme zur Unterstützung der Unterschiedlichkeit wurde die DB AG im Oktober 2004 mit dem Max-Spohr-Preis ausgezeichnet. Damit sind wir das drittgrößte deutsche Unternehmen, das diese Zertifizierung erhalten hat.

### *(1) Teilzeitarbeit und Telearbeit*

Die Möglichkeit, die Arbeitszeit und den Arbeitsplatz flexibler zu gestalten, kann die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben verbessern. Für die Mehrheit der Beschäftigten der DB AG sind flexible Arbeitszeiten der einzige gangbare Weg, da keine der operativen Tätigkeiten, ob die des Bordpersonals, Service und Kundenbetreuung, Fahrkartenverkauf oder das Steuern von Lokomotiven, in Form von Telearbeit geleistet werden kann. Schon 1998 wurde im Tarifvertrag der gesetzliche Anspruch verankert, die Arbeitszeit individuellen Erfordernissen anzupassen beziehungsweise von Teilzeit zu Vollzeit und umgekehrt wechseln zu können. Der Tarifvertrag für Telearbeit wurde dagegen 2001 unterzeichnet.

Teilzeitarbeit war auch in Deutschland Vorurteilen ausgesetzt. Um die Akzeptanz zu erhöhen, wurden seit 1998 für alle intern zu besetzenden Teilzeitstellen Anzeigen geschaltet. Außerdem liefen und laufen zahlreiche Informations- und PR-Kampagnen. In speziellen Broschüren und redaktionellen Artikeln werden individuell gestaltete Modelle und aktuelle gesetzliche Bestimmungen vorgestellt.

Obwohl wir wissen, dass individuell variable Arbeitszeiten vorwiegend von Frauen genutzt werden, haben auch männliche Arbeitnehmer Anspruch auf Teilzeit, im Einklang mit der gegenwärtigen Entwicklung der Gesellschaft. Männer möchten heute nicht mehr ausschließlich für die finanzielle Sicherheit ihrer Familie zuständig sein. Sie wollen bei der Erziehung ihrer Kinder eine aktive Rolle übernehmen. Zugleich erhöht sich auch die Akzeptanz von Teilzeitarbeit, wenn sie von männlichen Arbeitskräften ebenfalls in Anspruch genommen wird.

Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit erfordert von beiden Seiten Flexibilität. Auch an bestimmten Tagen oder eine bestimmte Zahl von Wochen zu arbeiten kann die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienleben vereinfachen. Zahlreiche positive Beispiele zeigen, dass diese Lösung vernünftiger sein kann als täglich vier Stunden zu arbeiten, vor allem bei langen Anfahrtswegen zum Arbeitsplatz.

### *(2) Unterstützung bei der Kinderbetreuung*

Für viele Familien ist die Kinderbetreuung eine große Herausforderung. Schichtdienste und der Mangel an regionalen Einrichtungen für Kinderbetreuung erschweren die Situation. Wir unterstützen unsere Beschäftigten bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung durch eine Partnerschaft mit einem externen Dienstleister. Dieser berät die Eltern individuell bei der Suche nach der für sie passenden Form der Kinderbetreuung. Berücksichtigt werden dabei der notwendige zeitliche Rahmen der Kinderbetreuung, das Alter der Kinder, die finanziellen Möglichkeiten der Familien und die regionale Situation.

Wenn sich die Familie für eine bestimmte Form der Kinderbetreuung entschieden hat, unterstützt sie unserer Partner bei der anschließenden Suche. Dieser Beratungs- und Vermittlungsdienst ist für unsere Beschäftigten kostenlos.

Auch kurzfristige Kinderbetreuung bieten wir mit der Hilfe von Dienstleistern in acht größeren Städten an. Dieser Service kann zum Beispiel in Anspruch genommen werden, wenn die betreuende Person erkrankt oder wenn aufgrund von Überstunden oder Geschäftsreisen Betreuung über einen längeren Zeitraum erforderlich wird.

Während der Schulferien bietet unser Bahnsozialwerk verschiedene Angebote für die Betreuung von Schulkindern. Diese berücksichtigen die Interessen der Kinder und sind für die Eltern finanziell tragbar.

### *(3) Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen*

Unsere Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen haben die Möglichkeit, die Unterstützung externer Dienstleistungsunternehmen in Anspruch zu nehmen. Wir organisieren Leistungen wie Reinigungsservice, Versorgung mit Mahlzeiten, private Pflegedienste oder Vermittlung von Pflegeplätzen. Da gewöhnlich Frauen für die Betreuung alter oder kranker Angehöriger zuständig sind, bieten wir unseren Mitarbeiterinnen auf diese Weise die Möglichkeit, ihren Beruf weiterhin auszuüben.

#### (4) *Girls' Day (Mädchentag)*

Seit 2001 wird in Deutschland jedes Jahr an einem Tag im April der *Girls' Day* veranstaltet. Alle Unternehmen werden aufgefordert, jungen Mädchen im Alter von 10 bis 16 Jahren technische Berufe vorzustellen. Das Ziel lautet, das Interesse junger Mädchen an Berufen mit Perspektive zu wecken. Die Deutsche Bahn AG beteiligt sich von Anfang an dieser Initiative. In den Jahren 2003 und 2004 erhielten jeweils 1000 Mädchen die Möglichkeit, einen Blick hinter die Kulissen zu werfen. Sie besuchten Stellwerke und lernten Verkehrszeichen, erarbeiteten Zugfahrpläne, steuerten Fahrsimulatoren für Schienenfahrzeuge und besuchten Wartungsdepots und Rangierplätze. Die Mädchen zeigten großes Interesse und konnten sich recht gut mit dieser Art von Beruf identifizieren.

#### (5) *Konfliktmanagement*

Wenn Menschen zusammen arbeiten, bringen alle ihre unterschiedlichen Ansichten, Ziele und Erfahrungen ein. Dies kann zu Konflikten führen. Wenn Frauen so genannte Männerdomänen betreten, können auf Grund eines traditionell geprägten Rollenverständnisses oder auch durch einfache Vorurteile Konflikte entstehen. Wir sehen Konflikte als Herausforderung und sind von der Notwendigkeit eines professionellen Konfliktmanagements überzeugt. Unsere internen Dienstleister im Bereich Bildung und Gesundheit bieten aus diesem Grund Mediationsdienste, *Coaching*, Ausbildungssektion und Beratung an. Unsere im Jahr 2004 veröffentlichte Broschüre erläutert die verschiedenen Formen und Stufen von Meinungsverschiedenheiten, die zu Konflikten führen können. Außerdem enthält sie Informationen zu unserem Unterstützungsangebot.

#### (6) *Kommunikation/Medien*

Medien beeinflussen die Meinungsbildung von Menschen sehr stark. Dank gezielter Kampagnen für die Gleichstellung von Frauen in der DB AG haben wir eine hohe Akzeptanz für Frauen in sämtlichen Berufen und Positionen innerhalb unseres Unternehmens erreicht. Kundenzeitschriften, der TV-Sender der DB AG, die Mitarbeiterzeitschrift, Informationen für das *Management*, Internet und Intranet werden herangezogen, um Arbeitnehmerinnen in atypischen Berufen vorzustellen. Wir tragen dafür Sorge, dass Frauen in diesen Medien genau so oft abgebildet werden und ebenso so häufig zu Wort kommen wie Männer. Frauenfeindliche oder gar sexistische Darstellungen sind verboten.

## SNCF

### *Erhebungsbogen*

Die *SNCF* fördert seit einigen Jahren die berufliche Gleichstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den einzelnen Unternehmensbereichen. Die Nicht-Diskriminierung ist ein wesentliches Prinzip in den verschiedenen Bereichen unseres Personalmanagements: MitarbeiterEinstellung, berufliche Weiterbildung, Personalentwicklung und Vergütung.

Ein vorrangiges Ziel des Personalmanagements ist darüber hinaus die Erhöhung des Arbeitnehmerinnenanteils im Unternehmen und in den einzelnen Tätigkeitsbereichen. Der Anteil weiblicher Arbeitskräfte an der Gesamtbelegschaft hat sich übrigens in den letzten Jahren stark erhöht.

Bei den Neueinstellungen lag ihr Anteil im Jahr 1995 noch bei 16%, während er im Jahr 2003 stattliche 23% erreicht hatte.

In einem Unternehmen wie dem unseren, in dem technische und operative Aufgabengebiete eine überaus wichtige Rolle spielen, stößt die Bereitschaft, die Einstellung weiblicher Arbeitskräfte zu fördern, auf Schwierigkeiten, die mit den Mechanismen des Arbeitsmarkts in Zusammenhang stehen. So verfügen nur wenige Frauen über eine abgeschlossene technische Ausbildung, nur wenige Frauen bewerben sich auf Stellen außerhalb des Vertriebs, und nur vereinzelt sind weibliche Arbeitskräfte zu Schichtarbeit (3 x 8h) oder Dienstreisen bereit, die ein bis zwei Tage dauern.

Aus diesen Gründen hat die *SNCF* im Jahr 2000 einen Qualitativen Plan für Neueinstellungen verabschiedet, der eine Reihe wichtiger Grundsätze festlegt, nach denen die für Einstellungen relevanter Mitarbeiterprofile und Eigenschaften definiert werden.

Ein wichtiger Teil dieses Aktionsplans verfolgt das Ziel, den Arbeitnehmerinnenanteil in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen der *SNCF* zu erhöhen und nach Möglichkeit ein ausgewogeneres Verhältnis Frauen-Männer zu erreichen. Dies hat zu folgenden Veränderungen geführt:

- Der Anteil weiblicher Arbeitskräfte im Handelssektor (Bahnhöfe und Zugbegleitsdienst) ist stark gestiegen;

- Außerdem war eine Steigerung des Frauenanteils in bahntypischen Tätigkeitsbereichen wie der Bedienung der Stellwerke festzustellen (2003 waren 18% der Neuzugänge Frauen).

Auf der anderen Seite werden bestimmte Aufgabengebiete immer noch als Männerdomäne angesehen, so diejenigen, bei denen es vor allem auf körperliche Kraft ankommt (zum Beispiel die Rangiertätigkeit).

Auch der Tätigkeitsbereich des Zugführers ist nach wie vor ein typischer Männerberuf; der Arbeitnehmerinnenanteil beträgt hier nur 1 bis 2%.

Obwohl bereits Kommunikations- und PR-Kampagnen für Neueinstellungen durchgeführt wurden, die Frauen und Männer mit gleicher Häufigkeit berücksichtigen und abbilden, sind weitere Aktionen nötig, um einen Wandel in der Wahrnehmung bestimmter Berufe herbeizuführen und deren *Image* zu verändern.

Allgemein bemühen wir uns, die Verschiedenartigkeit und Attraktivität unserer Berufsbilder besser zu kommunizieren. Dies gilt sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch unter Schülern und Gymnasiasten. Dabei ist es wichtig, dass die Informationen ihre Adressaten so früh wie möglich im Laufe der schulischen oder beruflichen Ausbildung erreichen.

Diese Initiative findet im Rahmen von Partnerschaften mit Schulen und staatlichen Beschäftigungsdiensten statt.

Darüber hinaus wirbt die *SNCF* für ihre Tätigkeitsfelder und Stellen auch an den Universitäten und "Grandes Ecoles" [Hochschulen mit Zulassung durch Auswahlverfahren, aufgebaut wie Universitätsfakultäten]. In diesem Zusammenhang ist relevant, dass der Frauenanteil unter den jüngeren Führungskräften in den letzten Jahren gestiegen ist (34% der Neuzugänge im Jahr 2003 sind Frauen). Dieses Phänomen wird im Laufe der Jahre zu einem erhöhten Arbeitnehmerinnenanteil in den verschiedenen Einstufungsniveaus führen.

In Bezug auf die Arbeitsbedingungen im Unternehmen und den verschiedenen Möglichkeiten, diese zu gestalten, hat die *SNCF* zwei unterschiedliche Blickwinkel gewählt:

- der erste Ansatz zielt darauf ab, die Teilzeitarbeit in den einzelnen Unternehmensbereichen auszuweiten. Der mit den Gewerkschaftsorganisationen im Jahr 2000 ausgehandelte Tarifvertrag hat die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit ausgeweitet. So werden

Teilzeitverträge heute auch außerhalb der Bereiche Verwaltung und Vertrieb angeboten, die lange Zeit als einzige die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit vorsahen. Es bleibt hinzuzufügen, dass bei der individuellen "Wahl der Teilzeit" verschiedene Möglichkeiten zur Auswahl stehen, bei denen die Arbeitszeit zwischen 50% und 91,4% der normalen Arbeitszeit beträgt, entweder durch Kürzung der täglichen Arbeitszeit oder durch Freizeitausgleich in Form zusätzlicher arbeitsfreier Tage. Teilzeitverträge werden zumeist für ein Jahr abgeschlossen und sind auf entsprechende Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber verlängerbar;

- die zweite Herangehensweise betrifft einen heikleren Sachverhalt, der vor allem für eine Reihe von Aufgabenbereichen mit "technischem" Charakter von Belang ist: die Anpassung des Arbeitsumfelds. Dazu gehört auch das Thema Arbeitskomfort, den das Unternehmen mit Hilfe von Programmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen erhöhen will (Renovierung der Unterkünfte für Zugbegleitpersonal, Sanitäreinrichtungen, Modernisierung der Arbeitskleidung, etc. ).

Das Unternehmen verpflichtet sich, die progressive Erhöhung des Arbeitnehmerinnenanteils an der Gesamtbelegschaft weiter voranzutreiben. Dies entspricht der Überzeugung, dass Pluralität und Gleichstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Arbeits- und Betriebsklima verbessern sowie die Qualität der Beziehungen zwischen Unternehmen und Kunden steigern – und dadurch letzten Endes auch die unserer Dienstleistungen.

Im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen wird das Thema berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern jedes Jahr mit den Gewerkschaftsorganisationen diskutiert. Dies geschieht:

- im Gesamtbetriebsrat auf der Ebene der Unternehmensleitung;
- auf der Ebene der 23 regionalen Betriebsräte.

Für das Jahr 2005 soll im Vorfeld der Tarifverhandlungen auf Betriebsebene ein Dialog mit den Gewerkschaftsorganisationen geführt werden, in dem die gleichberechtigte Repräsentation von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen innerhalb der Belegschaft und die berufliche Gleichstellung geregelt werden.

Und schließlich hat der Präsident der *SNCF* Louis GALLOIS im Oktober 2004 mit 40 weiteren Unternehmensleitern eine "*Charte de la diversité*" (Charta der Unterschiedlichkeit) unterzeichnet, um sein *Engagement* für die kulturelle, ethnische und soziale Unterschiedlichkeit zu bekräftigen.

## 6.2. Ermittelte kritische Punkte (Schwachstellen, die es zu beseitigen gilt)

Parallel zu den unternehmensinternen *Best Practices* im Bereich der Politik für Chancengleichheit ist es wichtig, auch auf kritische Punkte und Schwächen in Zusammenhang mit dem Thema der Chancengleichheit in den gegenwärtigen Modellen der Arbeitsorganisation im Eisenbahnsektor, in den Orientierungen und den Politiken für die Integration festzustellen sind.

Das erste Hindernis, das es zu überwinden gilt, liegt auf kultureller Ebene. Nicht immer ist Bewusstsein dafür vorhanden, dass eine erhöhte Präsenz von Arbeitnehmerinnen nicht nur die Arbeitsbedingungen verbessern würde, sondern auch die Effizienz des Unternehmens und die Qualität der Produkte beziehungsweise Dienstleistungen steigern kann. Man braucht lediglich die Abschlußberichte von Unternehmen zu lesen, die eine Politik für Chancengleichheit umsetzen, um festzustellen, welche Verbesserungen diese Maßnahmen nach sich ziehen. Verbesserungen, die sämtlichen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu Gute kämen, unabhängig von deren Geschlecht.

Ein anderes Problem, das bei den analysierten Erfahrungen häufig festgestellt wurde, betrifft die geringe Präsenz von Arbeitnehmerinnen in technischen Berufen (Lokführer, Rangierer und Wartungspersonal, etc.). Die Unternehmen begründen dies vor allem damit, dass diese Berufe klassische Männerberufe sind, weil mit ihnen körperliche und berufliche Anforderungen einhergehen, die Frauen nur schwerlich erfüllen können. Doch durch die technologische Entwicklung (z.B. bei Fahrzeuge) und eine verbesserte Arbeitsorganisation können die körperlichen Anforderungen, die heute den Zugang von Frauen zu diesen Berufen einschränken oder gänzlich unterbinden, zum Großteil überwunden werden. Es wäre daher wünschenswert, dass die Auswahlkriterien aktualisiert und so angepasst werden, dass auch für diese Berufe mehr weibliche Bewerberinnen gewonnen werden können. Außerdem wird angegeben, dass aufgrund der Arbeitszeiten und Schichtdienste wenig Frauen beschäftigt sind, z.B. im Lokomotivenbereich. Allerdings gibt es beim Bordpersonal, für das weitgehend die gleichen organisatorischen Vorgaben gelten wie für Lokführer, einen relativ hohen Anteil an weiblichen Arbeitskräften. Das Thema wird demnach kontrovers diskutiert, und es wurde vorgeschlagen, eine spezifische Studie durchzuführen.

Ein dritter Problembereich, der sich im Lauf der *meetings* ergeben hat, betrifft die Schlechterstellung bei der Vergütung. Sie wirkt sich auf die berufliche Zufriedenheit von Arbeitnehmerinnen aus und beeinflusst deren Entscheidung, eine Kündigung einzureichen. Die unterschiedlich hohen Vergütungen für männliche und weibliche Arbeitskräfte erklären sich oft dadurch, dass zu den Gehältern männlicher Arbeitnehmer Gehaltszulagen für Überstunden, Nachtschicht, etc. hinzukommen. Arbeitnehmerinnen können diese Flexibilität häufig nicht leisten, weil sie Berufs- und Familienleben miteinander vereinbaren müssen. Es ist eine Art "Teufelskreis": So lange die "geschlechtsspezifische" Ausrichtung der Berufe fortbesteht, wird es schwierig sein, die Gleichbehandlung bei der Vergütung zu erreichen. Frauen werden weiterhin in der Verwaltung tätig sein, wo die Vergütungszulagen, die in höher belasteten Berufen im Lokomotivenbereich üblich sind, generell nicht geleistet werden, was aber wiederum bedeutet, dass das Vergütungsgefälle nie abgebaut werden wird.

Eine vierte Schwierigkeit für Arbeitnehmerinnen, die den befragten Ländern gemein ist, betrifft die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. In einigen Fällen haben die Unternehmen Instrumente wie Flexibilität in die Arbeitsverträge aufgenommen; allerdings werden diese oft als Karrierehindernisse und als Verstoß gegen das Recht auf Geschlechtergleichstellung gesehen. Frauen wollen nicht gezwungen sein, zwischen beruflichen Chancen und beruflichem Erfolg einerseits und der Möglichkeit andererseits zu wählen, sich Familie und Kindern zu widmen. Problematisch ist außerdem, dass die garantierten vertraglichen Instrumenten in der Praxis häufig nicht zur Anwendung kommen. Denn aus Unternehmenssicht beeinträchtigen sie die Produktivität der Arbeitnehmer und damit die Effizienz des gesamten Unternehmens. Auch dort, wo vertragliche Garantien vorhanden sind, verbergen sich mitunter Benachteiligungen. Ein Beispiel: Der Erziehungsurlaub garantiert nicht, dass die Arbeitnehmerin danach an ihren ursprünglichen Arbeitsplatz zurückkehren kann. Oft machen Arbeitnehmerinnen keinen Gebrauch vom Instrument der Flexibilität, dessen Ziel die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ist, weil sie Benachteiligungen in der Karriereaufbahn erwarten oder sogar um ihren Arbeitsplatz fürchten. Dies gilt ganz besonders für Unternehmen, die gerade in einem Prozess der Umstrukturierung stehen, der zu Personalkürzungen führen wird.

Ein weiterer kritischer Punkt ist das Thema Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Während der *meetings* teilten die Vertreter mehrerer Gewerkschaftsorganisationen mit, zahlreiche Meldungen von Arbeitnehmerinnen erhalten zu haben, die nach eigener Einschätzung Opfer von Mobbing oder sexueller Belästigung wurden. Diese Meldungen haben gezeigt, dass es notwendig ist, Instrumente für die Unterstützung und den Schutz von Opfern dieser Phänomene zu garantieren.

Allgemein betreffen die noch heute existierenden Formen der Diskriminierung – aufgrund von Lücken in gesetzlichen beziehungsweise vertraglichen Bestimmungen beziehungsweise aufgrund ihrer unzureichenden Anwendung – nicht nur Frauen, sondern auch die als schwach oder benachteiligt eingestuften Kategorien von Arbeitnehmern. Aus diesem Grund setzen die Arbeitnehmerinnen in europäischen Bahnunternehmen darauf, dass die Förderung von Politiken für Chancengleichheit und Arbeitsschutz auf sämtliche Arbeitnehmer ausgeweitet wird. Frauen sehen sich nicht als “Arbeitnehmerkategorie, die es zu schützen gilt“ und erwarten keine gesonderte Behandlung. Vielmehr fordern sie die gleichen beruflichen Möglichkeiten und Chancen, die noch immer Männern vorbehalten sind.

### 6.3. Arbeitsvorschläge

Im Verlauf der *meetings* wurden verschiedene Vorschläge für die Weiterentwicklung der beruflichen Integration von Frauen und die Förderung der Chancengleichheit im Eisenbahnsektor erarbeitet. Die neuen EU-Leitlinien zum Thema Chancengleichheit wurden im Eisenbahnsektor lediglich zum Teil übernommen. Hier bestehen, wie bereits erwähnt, mentalitätsbedingte stereotype Vorstellungen und Regeln fort (z.B. im Hinblick auf körperliche Anforderungen), die den Zugang von Frauen zu technischen und Ingenieurstätigkeiten einschränken oder gänzlich unterbinden. Es besteht großer Verbesserungsspielraum für effektive berufliche Chancengleichheit in Bahnunternehmen; er betrifft die Bereiche der Ausbildung, Organisation und Kommunikation.

Der Ausgangspunkt für die erarbeiteten Vorschläge ist, dass bei jungen Mädchen allgemein ein geringes Selbstbewusstsein zu beobachten und es demnach generell notwendig ist, bei der Erziehung durch die Familie anzusetzen. Viele Entscheidungen während der schulischen Laufbahn fallen unter starkem Einfluss der Schülereltern und werden den tatsächlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten des Kindes nicht immer gerecht. Oft wählen die Eltern die Schule, den Beruf oder den Arbeitsplatz für ihre Kinder. Die Verantwortlichen der Bahnunternehmen halten es für wünschenswert, dass es zu einem kulturellen Wandel kommt, der die Familien und die Erziehung der Kinder mit einbezieht.

Es wurden drei Phasen definiert, um das Selbstbewusstsein weiblicher Arbeitskräfte zu stärken. Zunächst muss erreicht werden, dass individuelle beziehungsweise geschlechtsspezifische Besonderheiten anerkannt werden; dann sind die Voraussetzungen für eine effektive Gleichstellung der Geschlechter zu schaffen beziehungsweise zu erleichtern; schließlich gilt es, frauenspezifische Belange zu definieren.

Um diesen Weg konkret zu beschreiten, wurden folgende mögliche Aktionen erarbeitet und vorgeschlagen, die auf zwei unterschiedliche Ansätze zurückgehen:

- ein "systemischer" Ansatz nach der Logik des "Mainstreaming": Dieses Prinzip besagt, dass die Thematik der beruflichen Gleichstellung keineswegs isoliert betrachtet werden kann. Vielmehr muss sie zum festen Bestandteil sämtlicher Bereiche der Arbeitsorganisation und Arbeitspolitik und damit auch der Unternehmensorganisation und Unternehmenspolitik werden (Ausbildung, Kommunikation, beruflicher Aufstieg, Organisation, Personalauswahl, etc.);
- ein zielgerichteter Ansatz, in der Logik von Instrumenten und präzisen *To do's*, mit denen ein bestimmtes Ziel verfolgt wird (Instrumente für die Gleichstellung bei der Vergütung, Instrumente zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, Zielsetzungen der Steigerung der Präsenz weiblicher Arbeitskräfte im Unternehmen, etc.).

Nachstehend folgen Auflistungen von *To do's*. Hierbei werden die beiden Ebenen unterschieden, und zwar gemäß der auf den *meetings* und Arbeitsgruppensitzungen erarbeiteten Vorgaben. Natürlich ist diese Liste

zwar recht umfangreich, doch sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit im Hinblick auf mögliche Aktionen. Vor allem aber ist es notwendig, Wege zu ihrer Implementierung aufzuzeigen, damit die hier aufgeführten Vorschläge auch tatsächlich operativ werden können.

### *Systemische Aktionen (Mainstreaming)*

Kommunikation und Umgang mit der Sprache als Marketing-Instrumente, die auf die Verbesserung des Unternehmens-Image nach außen wie nach innen abzielen und so die stereotype Vorstellung vom männlich geprägten Unternehmen überwinden. In einigen Fällen, vor allem in Österreich, wurden Aktionen zur Sensibilisierung im Umgang mit der Sprache durchgeführt, die das *Gender Mainstreaming* vorantreiben sollen. Außerdem wurden Kommunikationsmaßnahmen durchgeführt, die ein bewusst weibliches Image für Berufe wie den der Lokführerin transportieren; dies geschah zum Beispiel in Deutschland. Die Berufsausbildung und Fortbildung der Arbeitnehmer, um ihnen die gleichen Voraussetzungen und Karrierechancen zu sichern, aber auch, um die Kultur der Chancengleichheit zu verbreiten und zu verbessern. Die betrieblichen Verantwortlichen stellen fest, dass es allgemein schwierig ist, Hochschulabsolventen und junge Leute mit abgeschlossenen Berufsausbildungen für das Unternehmen zu gewinnen, denn diese haben ein negatives Bild von der Arbeit bei der Bahn – ein Bild, das häufig davon bestimmt wird, dass sie selbst unzufriedene Kunden der Bahn sind. Gemeinhin wird davon ausgegangen, dass eine Verbindung zwischen den Unternehmen und den Sekundar- und Hochschulen geschaffen werden muss, wenn die Probleme im Hinblick auf Firmennachwuchs und Auswahlverfahren gelöst werden sollen. Jugendliche hätten so die Möglichkeit, erste Arbeitserfahrungen zu sammeln, bevor sie ihr Studium abgeschlossen haben und könnten sich so einen umfassenden Eindruck von der Unternehmensrealität verschaffen. Dies würde zur Verbesserung des Images des Unternehmens bei den Jugendlichen beitragen.

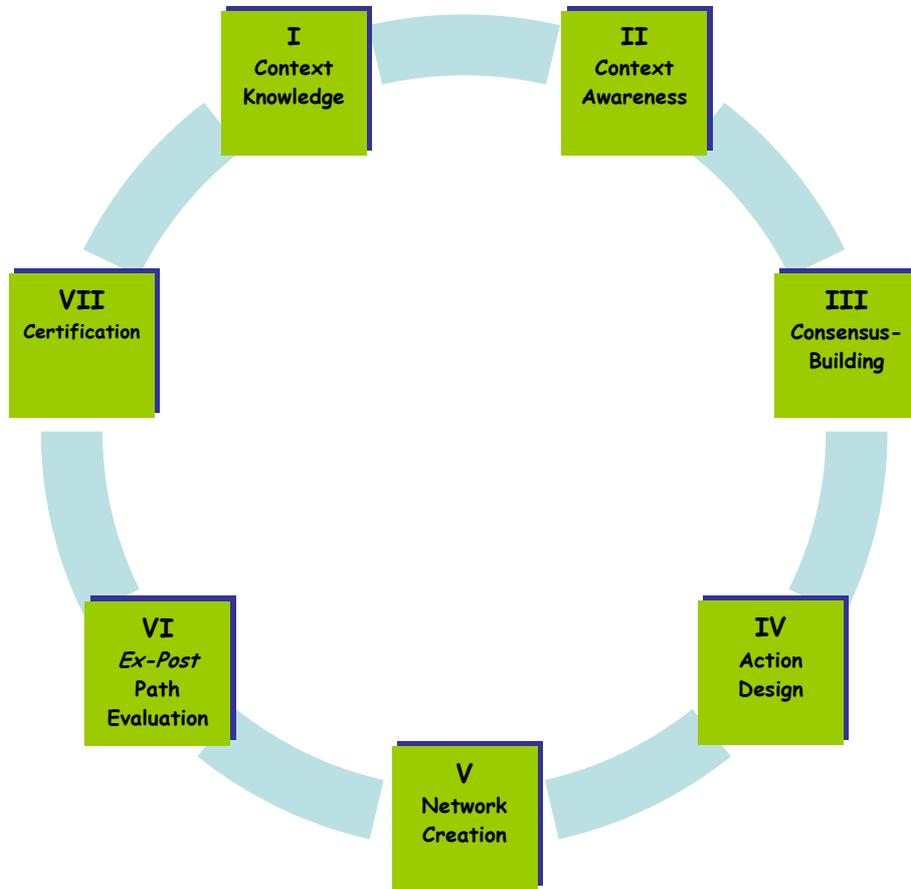
Unternehmen und Gewerkschaften dürfen es nicht dabei belassen, die grundlegende Rolle des Tarifvertrags im Hinblick auf flexible Arbeitszeitregelungen und die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Hinblick auf ihre (potentielle) Elternschaft anzuerkennen. Sie müssen sich auch dahingehend engagieren, diese Ziele konkret umzusetzen. Auf der Begegnung in Paris wurde klar, dass es

sinnvoll sein könnte, unternehmensinterne Leitlinien für eine Politik der Chancengleichheit zu entwickeln, die bereichsübergreifend gelten, um eine gemeinsame Ausgangsbasis für alle Beteiligten zu haben. Eine Art *Vademecum* der Chancengleichheit für sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig von ihrer Position im Unternehmen.

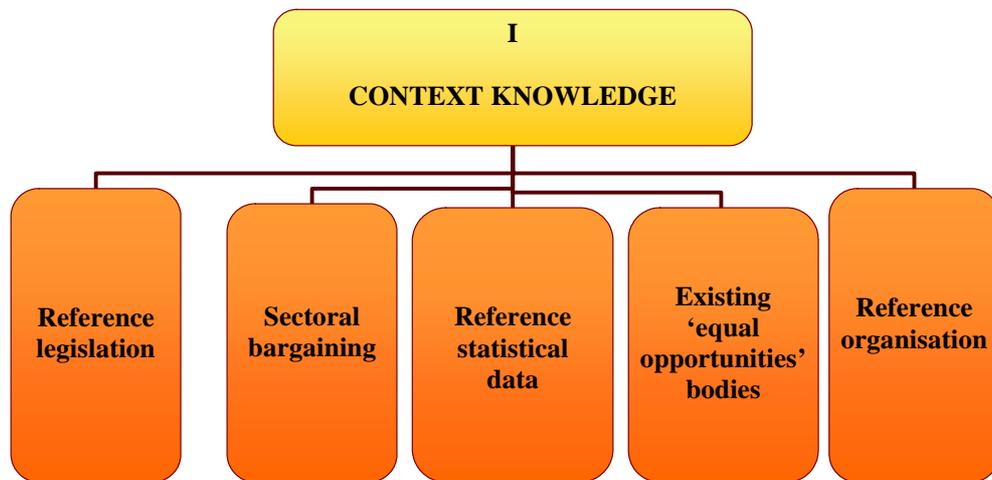
### ***Gezielte Aktionen***

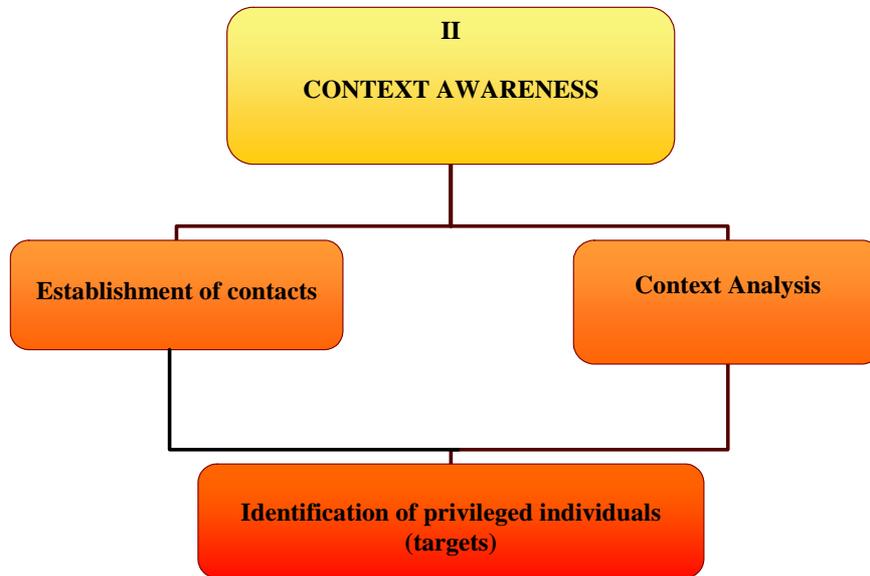
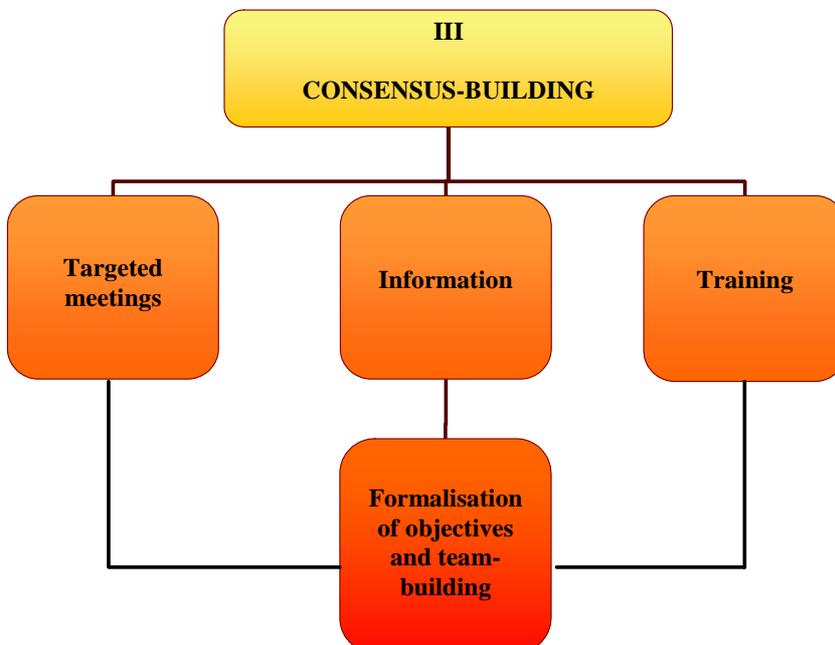
- Steigerung des Anteils weiblicher Arbeitskräfte im Unternehmen mit besonderem Augenmerk auf Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nämlich durch die Definition nicht diskriminierender Zugangsvoraussetzungen zu den Bahnberufen sowie durch unternehmensinterne Berufsausbildung die die Möglichkeit schaffen, zwischen Unternehmensbereichen zu wechseln.
- Planung und Entwicklung von betrieblichen Organisationsmodellen und einer Personalpolitik, die Chancengleichheit in der Karriere sicherstellen.
- Abbau faktischer Ungleichheiten bei der Vergütung von Männern und Frauen mit identischen Funktionen.
- Aufnahme und Anwendung der darausfolgenden vertraglichen Instrumenten (Teilzeit, Erziehungsurlaub, Telearbeit, etc.).
- Förderung sozialer Einrichtungen im Unternehmen zur Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bei der Wahrnehmung ihrer familiären Aufgaben, um das Gleichgewicht zwischen Familien- und Berufsleben zu fördern (betriebliche Kinderkrippen, Bonus-System für Kinderbetreuungsdienste, Unterstützung bei Betreuung und Pflege betagter Angehöriger, etc.).
- Einführung von Gleichstellungsgremien im Unternehmen, soweit nicht schon vorhanden, um das Thema in den Unternehmensbereichen und im Management konstant präsent zu halten, die Einfluss auf die Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern nehmen können.
- Planung eines Systems zur Zertifizierung "Total E-Quality" und Unterstützung von dessen Einbindung in die Beurteilungsparameter der Unternehmensqualität, beispielsweise im Hinblick auf die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen (neben vorhandenen Zertifizierungen wie zum Beispiel "Total E-Quality", Umweltzertifizierung, ethische Zertifizierung, etc).

**Tab. 1 - The equal opportunities path**

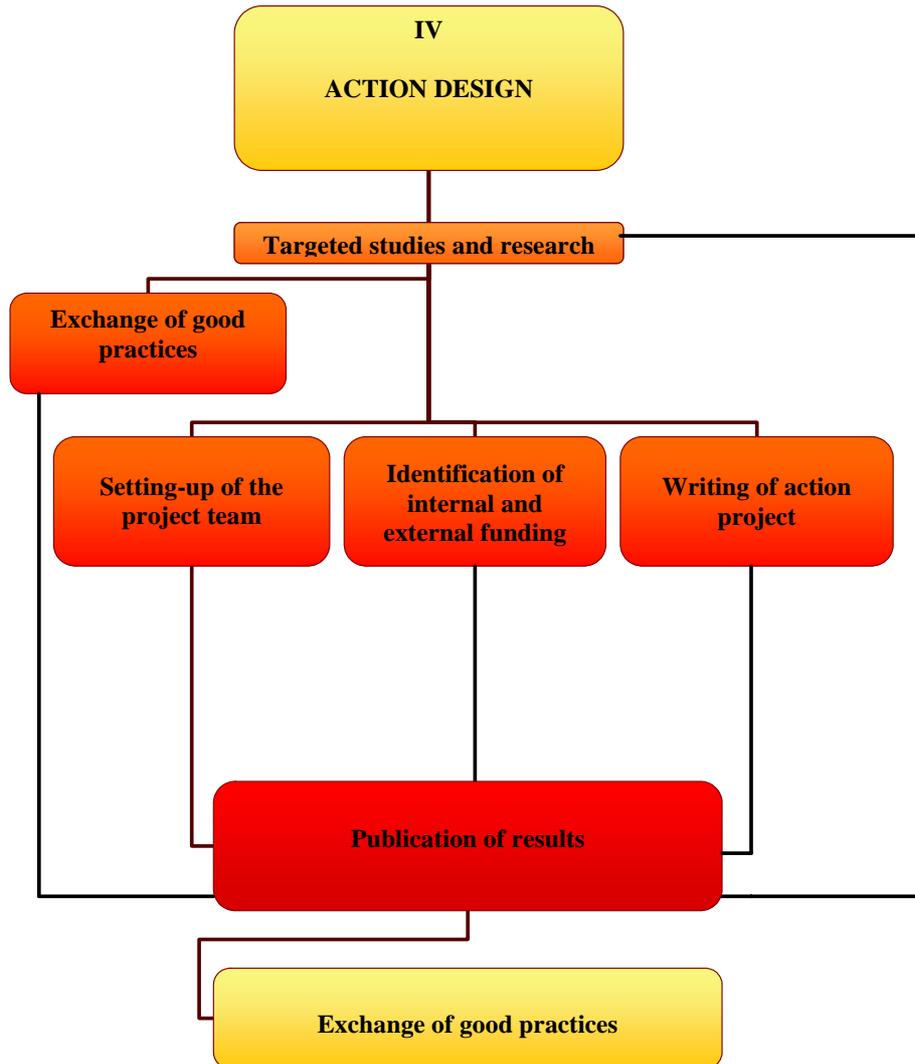


**Tab. 2 - Focus on the first path area. The context knowledge**

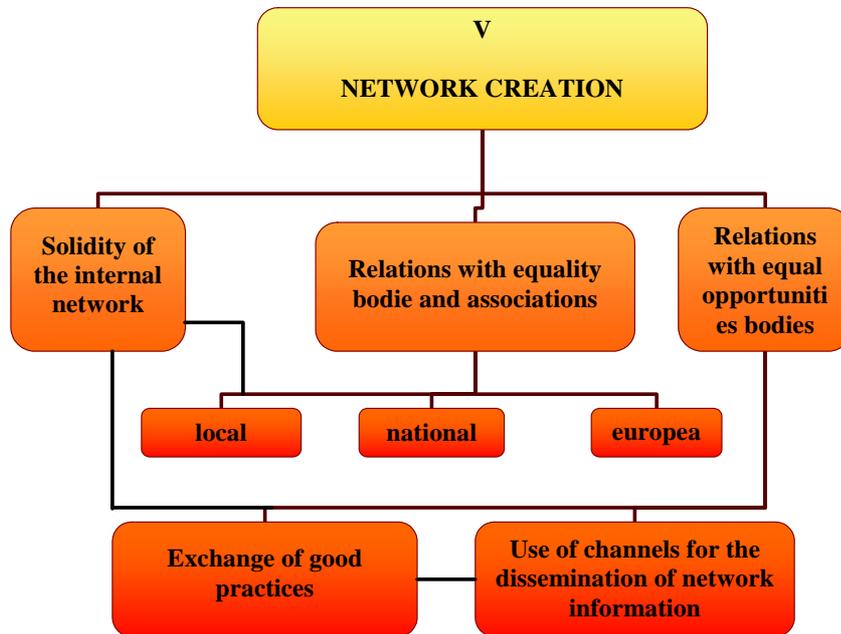


**Tab. 3 - Focus on the second path area. The context awareness****Tab. 4 - Focus on the third path area. The consensus-building**

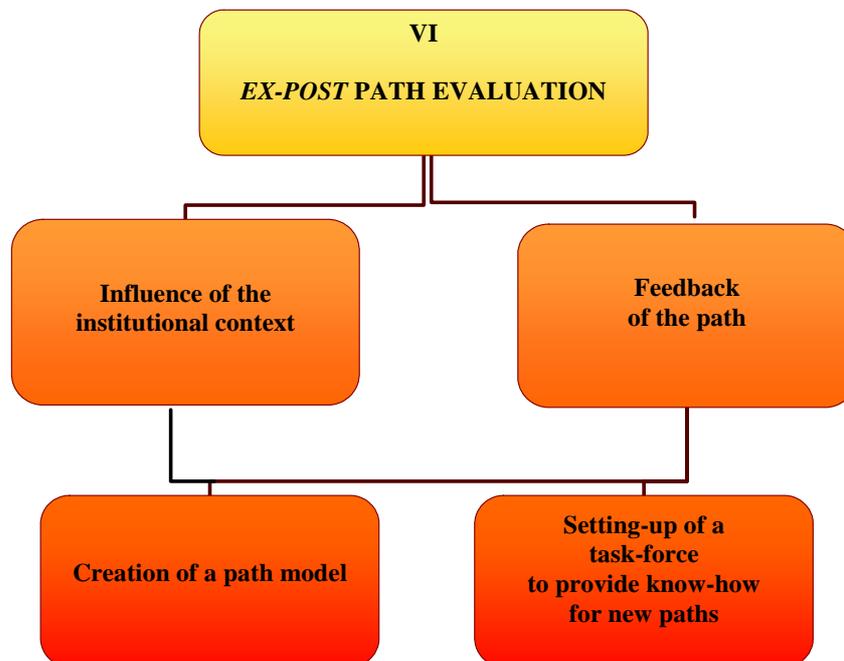
**Tab. 5 - Focus on the fourth path area. The action design**



**Tab. 6 - Focus on the fifth path area. The network creation**



**Tab. 7 - Focus on the sixth path area. The ex-post path evaluation**



**Tab. 8 - Focus on the seventh path area. The certification and accreditation**

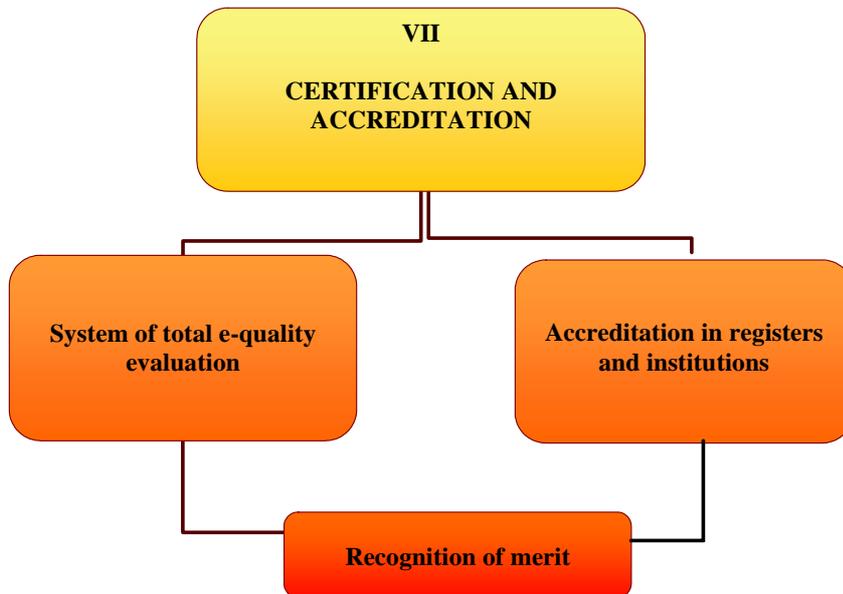


Table 9: Overview of the 'Equal Opportunity' Path: Areas, Activities, Actors and Timing.

PATH AREAS	ESSENTIAL ACTIVITIES	ACTORS	TIMING
I Context Knowledge	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reference legislation</li> <li>2. Sectoral bargaining</li> <li>3. Reference statistical data</li> <li>4. Existing 'equal opportunities' bodies</li> <li>5. Reference organisation</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Technical partners (lawyers, contract consultants, statistical specialists and organisation experts)</li> <li>✓ Representatives of gender organisations</li> <li>✓ Social Partners concerned</li> </ul>	1 month
II Context Awareness	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establishment of contacts</li> <li>2. Context analysis Context analysis</li> <li>3. Identification of privileged individuals (targets)</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Technical partners (consultants, researchers, organisation analysts)</li> <li>✓ Representatives of gender organisations</li> <li>✓ Social Partners</li> </ul>	1 month
III Consensus- Building	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Targeted meetings</li> <li>2. Information</li> <li>3. Training</li> <li>4. Formalisation of objectives and team-building</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Technical partners (trainers, communicators, project managers)</li> <li>✓ Representatives of gender organisations</li> <li>✓ Social Partners involved</li> </ul>	2 month
IV Action Design	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Targeted studies and research activities</li> <li>2. Setting-up of the project team</li> <li>3. Identification of internal and external funding sources</li> <li>4. Writing of action project</li> <li>5. Publication of results</li> <li>6. Exchange of good practices</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Technical partners (sociologists, project managers, social psychologists)</li> <li>✓ Representatives of gender organisations</li> <li>✓ National and European bodies</li> <li>✓ Social Partners involved and supranational associations</li> </ul>	6 months
V Network Creation	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Solidity of the internal network</li> <li>2. Relations with 'equality' bodies</li> <li>3. Relations with 'equal opportunities' bodies and gender associations</li> <li>4. Use of channels for the dissemination of network information</li> <li>5. Exchange of good practices within the networks</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Technical partners (sociologists, project managers, social psychologists)</li> <li>✓ Representatives of gender organisations</li> <li>✓ Social Partners involved and supranational associations</li> <li>✓ Institutions</li> </ul>	5 months
VI Ex-Post Path Evaluation	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Influence of the institutional context</li> <li>2. Feedback of the path</li> <li>3. Creation of a path model</li> <li>4. Setting-up of a task-force to provide know-how for new paths</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Technical partners (evaluators, impact analysts)</li> <li>✓ Representatives of gender-promoting organisations having jurisdiction</li> <li>✓ Social Partners involved</li> <li>✓ National and supranational institutions</li> <li>✓ Organisations involved</li> </ul>	3 months
VII Certification And Accreditation	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. System of total e-quality evaluation</li> <li>2. Accreditation in registers and institutions</li> <li>3. Recognition of merit</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Technical partners (evaluators)</li> <li>✓ Representatives of gender organisations</li> <li>✓ Corporate partner</li> <li>✓ Institutions and associations for certification</li> </ul>	3 months