



Geschäftsbericht 2012 – 2017

Ein Rückblick auf fünf Jahre
erfolgreicher Gewerkschaftsarbeit

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als DGB-Gewerkschaft legen wir Wert darauf, auch politisch zu arbeiten. Denn die Politik ist es, die sowohl auf Landes- wie auch auf Bundesebene Rahmenbedingungen setzt. Darauf müssen wir immer wieder Einfluss nehmen.

Die Regelungen zum Personalübergang haben wir beispielsweise dahingehend verändert, dass aus einer unverbindlichen „Kann-Bestimmung“ eine verbindliche „Soll-Regelung“ wurde. Im Gesetz ist jetzt festgeschrieben, dass bei einem Betreiberwechsel im SPNV den bisher Beschäftigten Arbeitsplätze beim neu beauftragten Eisenbahnverkehrsunternehmen angeboten werden – und jeder, der dies nicht tut, muss nachvollziehbar begründen, warum. Das ist ein deutlicher Fortschritt.

Maßstäbe hat die EVG auch mit ihrer modernen und zukunftsweisenden Tarifpolitik gesetzt. Unser EVG-Wahlmodell, das wir zunächst erfolgreich bei der DB AG eingeführt haben und nun in der Branche und den Busbetrieben ausrollen, gibt den Beschäftigten die Souveränität, auch eine eigene Wahl zu treffen. Das ist für uns die Zukunft.

Individuelle Wünsche unsere Mitglieder stehen in der Mitbestimmung ebenfalls im Vordergrund. Fragen zur Arbeitszeit wollen wir nicht pauschal und für alle gleich per Tarifvertrag regeln. Wir wollen, dass entsprechende Regelungen möglichst an den Interessen der jeweils Beschäftigten ausgerichtet werden. Dazu bedarf es starker EVG-Betriebsräte.

Die Bilanz, die wir mit diesem umfangreichen Geschäftsbericht ziehen, ist positiv. Gemeinsam werden wir auch die Herausforderungen der Zukunft bewältigen. Denn das Credo der EVG gilt weiterhin: Wir leben Gemeinschaft – und das macht uns stark.



Alexander Kirchner,
Vorsitzender der EVG

ALEXANDER KIRCHNER
Vorsitzender der EVG

Inhaltsverzeichnis

1. Für Demokratie und Frieden und eine neue Wirtschaftsordnung	
1.1 Vielfalt bedeutet Zukunft	10
1.2 Verbesserung der politischen Bildungsarbeit	28
2. Für gute und wertschätzende Arbeit	
2.1 Erfolgreiche Tarifpolitik	32
2.2 BranchenTV SPNV+	44
2.3 Vertretung der Beamteninteressen	52
3. Für eine ökologische Verkehrswende	
3.1 Verbesserungen beim Personalübergang	79
3.2 Umweltwirkungen der Eisenbahn	88
4. Für eine gerechte Teilhabe in Wirtschaft und Arbeitswelt	
4.1 Erfolgreiche Betriebsräte sind das Rückgrat der EVG	100



98

125



5. Für soziale Gerechtigkeit

5.1 Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie	118
5.2 Mehr soziale Gerechtigkeit	126

6. Für junge Menschen und ihre Zukunft

6.1 Eine starke EVG-Jugend	144
----------------------------------	-----

7. Für starke Gewerkschaften

7.1 Bewährte mitgliedernahe Strukturen	173
7.2 Rechtsschutz der EVG	204
7.3 EVA-Akademie	212



157



1

*Für Demokratie und Frieden und
eine neue Wirtschaftsordnung*

2

*Für gute und
wertschätzende Arbeit*

3

*Für eine ökologische
Verkehrswende*

4

*Für eine gerechte Teilhabe
in Wirtschaft und Arbeitswelt*

5

Für soziale Gerechtigkeit

6

*Für junge Menschen
und ihre Zukunft*

7

Für starke Gewerkschaften

1

Wir sind es, die die Interessen der Beschäftigten vertreten

Die politische Lobbyarbeit der EVG ist professioneller geworden. Bahn- und gewerkschaftspolitische Themen werden konstruktiv-kritisch begleitet.

Die EVG ist professioneller darin geworden, Hand in Hand mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften als allgemeine gesellschaftliche Vertretung politisch und institutionell anerkannt zu werden. Wir sind es, die die Interessen der Eisenbahnerinnen und Eisenbahner vertreten.

Der Fachbereich Politik und Internationales in Berlin ist die Kontaktstelle für die Politik auf Ebene des Bundes. Hier wird, je nach Thema gemeinsam mit dem DGB oder dessen Schwestergewerkschaften, mit der Bundesregierung kommuniziert, ebenso wie mit den Ministerien, Fraktionen, Parteien und Arbeitnehmergruppen. Auch die in unserer Branche aktiven Verbände gehören dazu – an sie alle werden relevante Informationen über die Positionen der EVG weitergegeben.

In aktuellen Gesetzgebungsverfahren und Positionsfindungen der Parteien oder Fraktionen werden Gesprächstermine oder Stellungnahmen vorbereitet, Synopsen erstellt, Programme analysiert und immer wieder die EVG-Positionen – in unterschiedlichen Veranstaltungsformaten – dar-

gestellt. Auch die Landesverbände der EVG finden hier Unterstützung für ihre landespolitische Arbeit.

Neben dem selbstverständlichen Engagement im Rahmen des DGB hat die EVG eigene Formate gepflegt und neu entwickelt, um Gehör im (verkehrs-)politischen Raum zu finden:

Das traditionelle Hoffest, das die Sozialpartner unserer Branche mit Politik, Verwaltung und Medienvertreterinnen und -vertretern zusammenbringt, ist zum „Hausfest“ in der Reinhardtstraße geworden. Es zieht nach wie vor hochrangige Persönlichkeiten an und bietet eine beliebte Gelegenheit zum lockeren Austausch von politischen Eisenbahnthemen.

Daneben gibt es seit vier Jahren, jeweils im Januar, ein parlamentarisches Frühstück, bei dem die verkehrspolitischen Sprecherinnen und Sprecher der im Bundestag vertretenen Parteien mit rund 100 interessierten Abgeordneten sowie dem Vorsitzenden der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, Alexander Kirchner, über von der EVG gesetzte bahn- oder auch gewerkschaftspolitische Themen diskutieren.



Sommer 2015: Spitzengespräch zur Zukunft der Schiene mit dem damaligen Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel

Mit dem Kollegen Martin Burkert, der Kollegin Katja Mast und dem Kollegen Bernd Rützel waren in der vergangenen Legislaturperiode engagierte EVG-Mitglieder im Bundestag vertreten – sogar in für uns entscheidenden Positionen. Intensiv wurde in Gesprächen und thematischen Veranstaltungen der Kontakt zu Parlamentsmitgliedern und Ministerien gehalten und die Fachöffentlichkeit einbezogen: zum Beispiel im Rahmen des Spitzengesprächs Schiene mit Sigmar Gabriel 2015, das die EVG angestoßen hat, mit dem Branchendialog Eisenbahn unter der Beteiligung der IG Metall und drei Ministerien oder bei der Veranstaltung Verkehrswende zur Halbierung der Schienenmaut im Rahmen der diesjährigen Bundestagswahl.

Viele EVG-Mitglieder sind politisch aktiv: Mit den Betriebsgruppen der AfA (SPD) und CDA (CDU) findet ein reger Austausch zu allen wichtigen Themen statt, sodass die Parteimitglieder auch Interessen der EVG-Mitglieder in ihre Reihen tragen. Aktivitäten der Betriebsgruppen werden von der EVG unterstützt. Und: Die

„Bei verkehrspolitischen Themen mischt die EVG sich ein – wenn nötig, auch auf höchster Ebene.“

EVG engagiert sich nach wie vor beim Kirchentag.

Vom Koalitionsvertrag über die Legislaturperiode bis hin zum vergangenen Wahlkampf hat die EVG die (Verkehrs-)Politik auf Bundesebene kritisch und konstruktiv begleitet, Partei für die Eisenbahnerinnen und Eisenbahner ergriffen und die Mitglieder über wichtige Themen und Positionen informiert.

GUT ZU WISSEN

Auch viele EVG-Mitglieder sind politisch aktiv und engagieren sich in vielen Bereichen.



Klares Zeichen
für Vielfalt:
Banner an der
ehemaligen
Berliner EVG-
Zentrale,
Frühjahr 2015

Vielfalt bedeutet Zukunft

In den Strukturen der EVG sind Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund oft unterrepräsentiert. Das wollen wir ändern.

Unsere Mitglieder- und Funktionsstruktur ist lange nicht so vielfältig wie unsere pluralistische Gesellschaft. Etwa 20 Prozent der Bevölkerung in Deutschland haben einen Migrationshintergrund, die Hälfte sind Frauen, und auch die Eisenbahnerinnen und Eisenbahner sind in jeder Hinsicht bunt gemischt.

In den vergangenen fünf Jahren haben wir uns auf den Weg gemacht, dieses Verhältnis zumindest im Ansatz auch bei unseren Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern widerzuspiegeln. Dass dies notwendig

ist, zeigte uns ein Forschungsprojekt des FsS in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Funken, das die Vielfalt der Beschäftigten bei der DB AG und ihrer betrieblichen Interessenvertretungen untersucht hat. Hier wurde deutlich: Wir sind (noch) nicht offen genug für neue Mitglieder, Funktionärinnen und Funktionäre, politischen Nachwuchs und Impulsgeber, um im Arbeitskampf und als politische Organisation auf Dauer schlagkräftig zu bleiben. Unsere Arbeit legitimiert sich durch unsere Funktion als Vertreterin der Interessen aller Beschäftigten bei den Bahnen.

Deshalb haben wir begonnen „vielfaltssensibel“ darauf zu achten, dass sich in unserer Organisation Menschen mit Migrationsgeschichte, Frauen, Menschen verschiedener sexueller Orientierung, religiöser Überzeugung und verschiedenen Alters sowie unterschiedlichster Berufsgruppen bei den Bahnen stärker angesprochen und repräsentiert fühlen.

Im Jahr 2014 haben wir auf der Basis eines Arbeitspapiers des Bundesvorstandes begonnen, auf verschiedenen Ebenen das Thema im Rahmen eines „Arbeitskreises Vielfalt“ anzugehen: Erste Veränderungen in der Kommunikation (Sprache und Bilder) haben stattgefunden und Eingang ins Kommunikationshandbuch gefunden. So werden zum Beispiel Männer und Frauen sowie Migrantinnen und Migranten nicht mehr so stereotyp dargestellt. Wir haben unsere Leistungen und Angebote überprüft und diese beispielsweise auch für Lebenspartnerinnen und Lebenspartner gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaften zugänglich gemacht. Wir haben begonnen, auch in der Veranstaltungsorganisation vielfaltssensibel zu planen und zum Beispiel immer auch vegetarische Essensvarianten anzubieten.

Für die Besetzung von Funktionen wurden zum Teil Leitfäden entwickelt, die den Blick auf Vielfaltsthemen lenken und die unsere Funktionsträgerinnen und Funktionsträger schon

„Die EVG will nicht nur Abbild der Vielfalt bei den Eisenbahnerinnen und Eisenbahnern sein, sondern Motor der Entwicklung.“

ein bisschen bunter gemacht haben. Nicht zuletzt wurden im Hauptamt vermehrt Gewerkschaftssekretärinnen eingestellt, was auch hier zumindest ein erster Schritt in die richtige Richtung ist.

Der kleine Gewerkschaftstag 2015 hat eine Satzungsänderung vorgenommen, auf die die Erarbeitung einer Richtlinie folgte. Hier ist festgeschrieben, dass die Entwicklung unserer gewerkschaftlichen Arbeit weiter zu mehr Vielfalt in unserer Organisation führen soll. Wir arbeiten daran.

Die EVG soll aber nicht nur Abbild der Vielfalt bei den Eisenbahnerinnen und Eisenbahnern sein, sondern ebenso Motor für eine konstruktive Vielfalt in den Betrieben. Das Thema findet sich daher seit zwei Jahren auch im Bildungsprogramm der EVA. Vielfältige Aktivitäten der EVG wie beispielsweise das Projekt „Integration Schiene“ oder die breite Debatte über neue Arbeitszeitmodelle lassen sich auch unter diesem Aspekt betrachten.

Zuwanderung und Flüchtlingskrise

Die EVG hat seit 2015 vielfältig Beiträge zur Unterstützung und Integration der zu uns kommenden Menschen geleistet.

GUT ZU WISSEN

Als Gewerkschaft orientieren wir uns an einer Politik, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt.

Der Ruf nach gesellschaftlicher Veränderung, Gerechtigkeit und vor allen Dingen nach Frieden blieb in den zurückliegenden fünf Jahren in einer wachsenden Zahl an Weltregionen in zunehmendem Maße ungehört. Der Kampf um Ressourcen und um eine halbwegs gerechte Verteilung, ethnische Konflikte, aber auch religiöse Unterschiede führten und führen immer wieder zu neuen Spannungen. In der unmittelbaren Nachbarschaft unseres Kontinents, nämlich im arabischen Raum, wandelte sich das „Frühlings-erwachen“ vielerorts in eine nicht enden wollende politische Eiszeit. Konflikte erscheinen, allen voran in Syrien, gegenwärtig unlösbar und nehmen an Grausamkeit zu. Solche Entwicklungen lassen oftmals extremistische Gruppen erstarken, die mit ihren vermeintlichen Heilslehren vormals regionale Konflikte auch in andere Länder tragen. Die schlimmste Form dieses „Exports“ ist der Terror, mit dem ein selbst ernannter „Islamischer Staat“ die Welt zu überziehen trachtet.

In Europa, zu dessen Stabilität nicht zuletzt die oftmals zu Unrecht gescholtene EU beigetragen hat, spüren wir, dass Armut und Konflikte nicht mehr an uns vorüberziehen. Die Flucht von vielen Hunderttausend Menschen nach Deutschland seit Sommer 2015 ist ohne Frage eine enorme Herausforderung. Unsere Position als EVG ist klar: Diese He-

erausforderung kann nicht mit der Bereitstellung von Nahrung, Kleidung, ärztlicher Betreuung und einem Dach über dem Kopf enden. Menschen, die dauerhaft bei uns bleiben wollen und die ja tatsächlich auch mit Blick auf die Demografie bei uns und in anderen europäischen Ländern gebraucht werden, benötigen mehr als eine Erstversorgung. Neben einer langfristigen Perspektive insbesondere für die jungen Menschen, etwa durch eine fundierte Ausbildung, ist dies etwas sehr Einfaches und Kostengünstiges, aber dennoch für viele „Eingeborene“ so Schwieriges – nämlich Empathie und Offenheit Fremden gegenüber. Wer sich willkommen fühlt, bringt sich ganz anders ein – gleichgültig, ob nun in Umfeld, Arbeit oder Gesellschaft. Zur Wahrheit gehört allerdings auch, dass nicht alle Menschen, die zu uns gekommen sind und noch kommen werden, die entgegengebrachte Zu-neigung und Hilfe danken – eine sehr menschliche Erfahrung.

Ange-sichts der sich uns als Gesellschaft stellenden Probleme fällt es vielen Deutschen gegenwärtig schwer, die in kritischen Situationen eigentlich notwendige größere Gelassenheit aufzubringen. Viele Landsleute erfassen Unruhe und Ungeduld. Häufige extremistische Gewalt gegen Menschen und Dinge, so etwa Attacken gegen Flüchtlingseinrichtungen durch Einheimische einerseits oder die Gewaltexzesse durch religiös verblendete junge Zuwanderer in den

zurückliegenden Monaten andererseits, trägt dazu ohne Frage bei.

Die seit 2015 am häufigsten öffentlich diskutierte Frage, ob zurückliegenden flüchtlingspolitische Entscheidungen der Bundesregierung richtig oder falsch waren, wird auch in unseren Reihen diskutiert. Dies darf uns nicht verwundern. Denn die EVG ist ebenso ein Abbild der gesellschaftlichen Meinungsvielfalt in unserem Lande.

Eine Spaltung der Gesellschaft, die sich seit geraumer Zeit zum Beispiel bei Diskussionen in den Sozialen Medien etwa durch Beleidigungen und sonstige Entgleisungen andeutet, dürfen wir jedoch nicht zulassen. Das gilt auch für Pauschalurteile, die sich gegen ganze Bevölkerungsgruppen oder auch nur gegen einzelne Personen richten: Landsleute, die sich um die Zukunft sorgen und einfach nur Angst haben, sind nicht automatisch Rassisten, gläubige Muslime nicht per se Extremisten. Die Bezeichnung von engagierten Flüchtlingshelfern als „naive Gutmenschen“ ist ebenso völlig indiskutabel wie das Leugnen von Problemen aufgrund bestehender Kulturgegensätze zwischen Zuwanderern und Einheimischen. Unterschiedliche Meinungen zu den aktuellen politischen Fragen sollten gehört und diskutiert, Hasstiraden und Gewaltaufrufe hingegen nicht toleriert werden. Gute Demokraten ertragen im Übrigen Gegenargumente.

Als Gewerkschaft orientieren wir uns seit eh und je an einer Politik, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt. Wir zeigen nicht nur unser Mitgefühl, sondern auch nach Kräften unsere Hilfsbereitschaft all jenen gegenüber, die in Not sind. Hierbei handelt es sich nicht um politischen Luxus, sondern um gelebte gewerkschaftliche Grundwerte – tragende Pfeiler unseres Selbstverständnisses, ohne die es die EVG gar nicht gäbe. Was wäre eine

„Was wäre eine Gewerkschaft ohne ausgeprägte Hilfsbereitschaft ihrer Mitglieder.“

Gewerkschaft ohne ausgeprägte Hilfsbereitschaft ihrer Mitglieder!

Die EVG hat seit 2015 ihren Beitrag zur Unterstützung und Integration der zu uns kommenden Menschen geleistet und wird es weiterhin tun. So etwa im Rahmen von „Integration Schiene“, einem Projekt für anerkannte Flüchtlinge. Ziel ist die Erleichterung des Einstiegs dieser Menschen in ein Berufsleben im deutschen Schienenverkehr. Wir sind uns sicher: Integration gelingt nur, wenn Menschen nicht alleingelassen werden. Denn genau das bedeutet Solidarität. Das von der EVG initiierte Projekt „Integration Schiene“ wird derzeit von den Eisenbahnverkehrsunternehmen BeNEX, Deutsche Bahn, econex verkehrsconsult, NETINERA Deutschland, SBB Cargo Deutschland und Transdev sowie den Sozialpartnern BAHN-BKK, BSW, DEVK, Fonds soziale Sicherung, Verband Deutscher Eisenbahnfachschulen und Verband Deutscher Eisenbahner-Sportvereine mitgetragen. Ebenfalls beteiligt sind die Allianz pro Schiene und der Verband Deutscher Verkehrsunternehmen. Unverzichtbar bleibt jedoch auch das individuelle Einzelengagement vieler EVG-Mitglieder. Für das Geleistete gilt allen Helferinnen und Helfern großer Dank.



Das Projekt „Integration Schiene“ hilft anerkannten Flüchtlingen.



Akzente gegen Schwarzmalerei und Populismus gesetzt

Uns geht es um mehr Gerechtigkeit, um die Gestaltung der Arbeit in der Zukunft und die Erhaltung unserer Umwelt.

In den vergangenen fünf Jahren haben zwei Bundestagswahlen (2013 und 2017) und eine Europawahl stattgefunden (2014). In unserer Rolle als wichtiger zivilgesellschaftlicher Akteur haben wir uns – gemeinsam mit dem DGB, aber auch als Einzelgewerkschaft insbesondere in Bezug auf

verkehrspolitische Fragen – kritisch und konstruktiv mit den Wahlkämpfen und der darauf folgenden Regierungsbildung auseinandergesetzt. Wir haben zur Wahl mobilisiert, Partei für die Eisenbahnerinnen und Eisenbahner ergriffen und die Mitglieder über wichtige Themen und Positionen

informiert. Es geht uns um mehr Gerechtigkeit, um die Gestaltung unserer Arbeit in der Zukunft, um soziale Absicherung, Chancengleichheit und die Erhaltung unserer Umwelt. Wir haben dabei immer für ein soziales Europa in einer friedlichen Welt geworben.

Bei den beiden zurückliegenden Wahlen wurde das Problem rechtspopulistischer Bestrebungen deutlich – national sowie europäisch. Natürlich trägt schon unsere gute gewerkschaftliche Praxis dazu bei, in den Belegschaften Gemeinschaft und Zuversicht zu bewahren und damit der Schwarzmalerei und den Bedrohungsszenarien der Populisten und Extremisten den Boden zu entziehen. Aber wir müssen auch öffentlich Position beziehen und für ein anderes Europa stehen.

Wir haben hier verschiedene Formate genutzt, um zum einen auf die Wahlen und ihre Bedeutung aufmerksam zu machen, zum anderen die Positionen der EVG in die politische Gemengelage einzuspeisen.

Im Vorfeld der Europawahl haben wir beispielsweise sieben junge Kolleginnen und Kollegen mit dem Zug in alle Länder der EU „geschickt“ (Euro-railtour). Sie haben dort Eisenbahnerinnen und Eisenbahner getroffen, mit ihnen über ihre Arbeits- und Lebenssituation gesprochen und einen ganz neuen Blick auf Europa gewonnen – und uns daran teilhaben lassen: Wir „Daheimgebliebenen“ konnten ihre Reise in einem eigens angelegten Blog, auf Facebook und der EVG-Homepage, auf Aushängen und in Imtakt-Berichten verfolgen oder sie auf dem Schlusspunkt ihrer Reise, dem großen DGB-Bundeskongress, treffen. Diese Aktion hat hoffentlich vielen Kolleginnen und Kollegen Lust auf Europa gemacht.

Deutlich zu machen, dass unser Lebensraum Europa ist, unser Verkehrssystem sich europäisch ausrichtet und

wir Verantwortung für Europa haben, war unser Ziel. Leider hat sich bei den Europawahlen das Machtverhältnis auch in diesem EU-Gremium weiter zu Lasten der Beschäftigten verschoben, da viele Wählerinnen und Wähler rechten und offen EU-feindlichen Parteien den Vorzug gaben. Welche Auswirkungen das auf den Bereich Eisenbahn de facto hatte, wird in den Ausführungen zum 4. Eisenbahnpaket dargestellt.

Daneben wurden die Wahlkämpfe und Regierungsbildungen natürlich auf der politischen Ebene begleitet: Intensiv wurde in Gesprächen (Verbändedialoge, Parteitage) und thematischen Veranstaltungen (Parlamentarische Frühstücke in Berlin und Brüssel, Verkehrswende konkret) Überzeugungsarbeit bei den Parteien und Politikerinnen und Politikern geleistet und der Schulterschluss mit den Verbänden, zum Beispiel der Allianz pro Schiene, für eine starke Bahnbranche gehalten. Die Koalitionsverträge wurden durch die zuständigen Vorstandsbereiche der EVG bewertet und anschaulich in einer Broschüre dargestellt.

„Junge Kolleginnen und Kollegen haben mit Eisenbahnerinnen und Eisenbahnern in ganz Europa über deren Lebensverhältnisse gesprochen.“

„Fair Transport Europe“

Mit einer Europäischen Bürgerinitiative sollte Einfluss auf die Arbeit der Europäischen Kommission genommen werden.

Das Konzept der wirtschaftlichen Integration in Europa beruht auf den „vier Marktfreiheiten“, das heißt der freien Beweglichkeit von Kapital, Waren, Dienstleistungen und Arbeitskräften. Dieses Konzept ist nicht zu denken ohne einen gut funktionierenden Verkehrssektor, welcher Wachstum und Arbeitsplätze in ganz Europa schafft. Er erwirtschaftet rund fünf Prozent des EU-weiten Bruttoinlandsproduktes und beschäftigt fast fünf Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU – das sind fast elf Millionen Menschen! Ein gemeinsamer, harmonisierter europäischer Verkehrsmarkt

bietet viele Vorteile: verbesserte Mobilität, stärkerer innerer Zusammenhalt sowie eine Steigerung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der EU.

Aber, so unsere Haltung, all dies darf nicht auf Kosten fairer Lohn- und Arbeitsbedingungen für die Verkehrsbeschäftigten gehen. Auch die Qualität von Verkehrsdienstleistungen oder die Sicherheit von Passagieren, Beschäftigten und Waren dürfen nicht vernachlässigt werden, wenn es um die „Harmonisierung“ geht. Tatsächlich erleben wir aber, dass die Unterschiedlichkeit der sozialen Strukturen in den EU-Mitgliedsländern für allerlei Möglichkeiten des Lohn- und Sozialdumpings genutzt wird. Darunter leiden letztendlich nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Unternehmen – nämlich die, die gesetzeskonform und tarifreu handeln.

Ebenso wie es einheitliche Standards bei Umwelt- und Sicherheitsregelungen für den Transport von Waren sowie der Erbringung von Dienstleistungen im Europäischen Binnenmarkt geben muss, so wichtig ist die Schaffung einheitlicher Standards für faire Arbeits- und Sozialbedingungen im europäischen Verkehrsmarkt.

Während Lohn- und Sozialdumping auf der Schiene noch keine großen Themen sind – der guten Arbeit der Betriebsräte sowie entsprechender Tarifverträge sei Dank –, sieht die Situation in anderen Verkehrsbereichen ganz anders aus: Schlecht bezahlte Lkw-Fahrerinnen und -Fahrer verbringen Monate fern von ihrer Heimat, leben in ihren Lkw und auf den Rastplätzen in ganz Europa unter

menschenunwürdigen Bedingungen, während ihre Arbeitgeber die Gewinne einstecken. Flugbegleiterinnen und Flugbegleiter sammeln Pfandflaschen in Flugzeugen, auf Schiffen gibt es Arbeitszeitverstöße durch fehlende Kontrollgeräte und Nutzung von Billigflaggen, um die Lohnkosten auf den Schiffen zu drücken. Die Liste ließe sich beliebig verlängern.

Um auf diese Zustände hinzuweisen – und um auf deren Abschaffung anhand konkreter Gesetzgebungsvorschläge hinzuwirken –, hat die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) 2016 bei der EU-Kommission den Antrag auf die Durchführung einer Europäischen Bürgerinitiative (EBI) mit dem Titel „Fair Transport Europe“ gestellt. Das Instrument der Europäischen Bürgerinitiative haben die EU-Mitgliedstaaten 2007 im Vertrag von Lissabon verankert, um den Bürgerinnen und Bürgern die Chance zu geben, direkt Einfluss auf die Arbeit der Europäischen Kommission zu nehmen.

Doch die Hürden für eine solche Initiative sind hoch: Innerhalb eines Jahres muss mindestens eine Million Menschen die Initiative unterstützen. Dabei muss in mindestens sieben Mitgliedstaaten eine bestimmte Anzahl von Unterschriften gewonnen werden, die sich an der Einwohnergröße der Mitgliedstaaten bemisst. Sofern die EBI zugelassen wird (dafür gibt es strikte Vorgaben) und sie die eine Million Stimmen plus sieben Länderquoten erreicht, bedeutet es nicht zwangsläufig, dass sich die Kommission des Themas annimmt, welches die Initiatoren vorgebracht haben. Deutlich wurde dies bei der ersten erfolgreichen EBI „Wasser ist ein Menschenrecht“. Obwohl die EBI weit über eine Million Stimmen bekam, weigert sich die Kommission, gesetzgeberisch im Sinne der Initiative zu agieren. Hier wird ein weiterer Schwachpunkt dieses demokratischen Mittels deutlich.

Trotz all dieser Umstände beantragte die ETF die Durchführung einer EBI, welche von der EU-Kommission im Herbst 2016 bewilligt wurde. Leider schafften wir es trotz aller Anstrengungen nicht, europaweit eine Million Unterschriften innerhalb eines Jahres zu sammeln. Dessen ungeachtet betrachten wir die EBI nicht als gescheitert. Denn: Zum ersten Mal seit vielen Jahren haben alle Mitgliedsgewerkschaften über alle Verkehrsbereiche an einem Thema gearbeitet. Noch nie waren der Kenntnisstand zu Lohn- und Sozialdumping innerhalb der verschiedenen Bereiche so groß, die Hintergründe so transparent dargestellt. Auch wenn wir die Europäische Kommission nicht durch die EBI dazu zwingen konnten, Gesetze gegen Lohn- und Sozialdumping in die Wege zu leiten, haben wir die EU dennoch dazu gebracht, sich des Themas anzunehmen. Das belegen viele Aktivitäten der Kommission. Das Europäische Parlament hat eine viel beachtete Stellungnahme gegen Lohn- und Sozialdumping erstellt, die viele unserer Forderungen aufgreift. Die Arbeit der ETF und mit ihr die ihrer Mitgliedsgewerkschaften im Kampf für gute Arbeitsbedingungen und faire Löhne geht ungebremsst weiter.

GUT ZU WISSEN

Zum ersten Mal seit vielen Jahren haben alle Mitgliedsgewerkschaften über alle Verkehrsbereiche hinweg gemeinsam an einem Thema gearbeitet.



Zahlreiche EVG-Kolleginnen und -Kollegen haben Unterschriften für „Fair Transport Europe“ gesammelt – so wie hier in Leipzig



Wichtiges Engagement in ETF und ITF

Insbesondere bei der ETF werden die Forderungen in Bezug auf die europäische Eisenbahnpolitik formuliert.

Die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) ist der paneuropäische Zusammenschluss von über 230 Verkehrsgewerkschaften aus 41 Ländern und spricht für rund 3,5 Millionen Beschäftigte aus allen Verkehrsbereichen – über die Grenzen der EU hinweg. Die EVG ist hier ein ebenso wichtiges Mitglied wie in der Internationalen Transportarbeiterföderation ITF. Die ITF vereinigt circa 700 Gewerkschaften mit mehr als 4,5 Millionen Mitgliedern aus 150 Ländern. Der Vorsitzende der EVG, Alexander Kirchner, ist stellvertretender Vorsitzender der ETF und im Exekutiv Ausschuss der ITF.

Das Engagement in beiden Organisationen ist wichtig für die EVG. Während es bei der ITF oftmals um das Erstreiten weltweiter Mindeststandards im Bereich der Arbeits- und Sozialbedingungen der Verkehrsbeschäftigten geht, geht der Auftrag der ETF eindeutig in Richtung politische Einflussnahme. Das Brüsseler Büro mit seinen fast 20 Beschäftigten hat die Aufgabe, europäische Gesetzesvorhaben zu beobachten und, wo immer möglich, im Sinne der Verkehrsbeschäftigten zu beeinflussen. Das reicht von Gesprächen mit den europäischen Institutionen über Veranstaltungen bis hin zu Demonstrationen, wie jene Anfang 2014 in Straßburg gegen das 4.

Eisenbahnpaket. Da rund 80 Prozent der Gesetze, die den Eisenbahnsektor in Deutschland betreffen, in Brüssel entwickelt und entschieden werden, ist es von zentralem Interesse für die EVG, dass direkt vor Ort Einfluss genommen wird.

Die EVG ist aus diesem Grund auch ein sehr aktives Mitglied in der Sektion Eisenbahn der ETF. Hier werden die Forderungen in Bezug auf die Eisenbahnpolitik der Europäischen Kommission formuliert sowie Aktionen vorbereitet und koordiniert. Mittlerweile haben wir zusammen mit anderen Eisenbahngewerkschaften gegen vier Eisenbahnpakete gekämpft und darüber hinaus zu zentralen Themen eine Reihe von Europäischen Aktionstagen durchgeführt.

Was auf nationaler Ebene die Tarifverhandlungen sind, ist auf europäischer Ebene der „Sektorale Soziale Dialog Eisenbahn“. Hier treffen Vertreterinnen und Vertreter der ETF-Gewerkschaften auf die Arbeitgeberseite.

Viele der europäischen Eisenbahnen sind in der CER organisiert. Mehrfach im Jahr treffen ETF und CER in Brüssel zusammen. Vertreterinnen und Vertreter der Europäischen Kommission sind ebenfalls anwesend. Zu Ergeb-



ETF-Aktionstag Zugbegleiter, Oktober 2015



Alexander Kirchner mit einem Aufsteller der EU-Verkehrskommissarin Violeta Bulc auf dem ETF-Kongress in Barcelona, Mai 2017

nissen zu kommen ist in Anbetracht der Konstellation (sehr viele Gewerkschaften aus vielen verschiedenen Ländern treffen auf Unternehmen aus ebenso vielen Ländern) sehr schwierig und erfolgt – zumindest aus unserer Sicht – oft nur in kleinen Schritten, die viel Geduld abverlangen.

In Anbetracht der Tatsache, dass es in 50 Jahren nur zu einem Abkommen der Sozialpartner gekommen ist, welches in eine Europäische Richtlinie überführt wurde (Triebfahrzeugführerscheinrichtlinie), haben sich ETF und CER darauf verständigt, ihre Zusammenarbeit neu aufzustellen. Klares Ziel dabei ist es, zu mehr verbindlichen Abkommen zu kommen.

Nach dem Brexit werden circa 28 Prozent der Mitglieder der ETF au-

ßerhalb der EU leben. Ohne den Fokus von der Lobbyarbeit zu nehmen, bedarf es gegebenenfalls einer Nachjustierung der Aufgabenbereiche der ETF. Daher wird es nach dem 5. ordentlichen Kongress der ETF im Mai 2017 in Barcelona nun zu einer einjährigen Evaluierungsperiode kommen, an dessen Ende eine gestärkte und für die Zukunft gerüstete ETF stehen wird.

Sowohl ETF und ITF arbeiten schon heute unter anderem an den Themen Digitalisierung und Automation, welche den Verkehrsbereich über alle Grenzen und einschließlich der Eisenbahn nachhaltig verändern werden. Die EVG bringt sich hier mit ihrer fachlichen Kompetenz ein und gestaltet so die Politik beider Organisationen entscheidend mit.

„Mit dem Vollzug des Brexit bedarf es einer Nachjustierung der Aufgabenbereiche der ETF.“



Aktion für faire Bezahlung in Europa zur Eröffnung des Gotthardtunnels, Mai 2016



Die Finanz- und Wachstumskrise ist noch nicht überwunden

Unser Ziel bleibt die Erarbeitung und Verabschiedung eines gesamthaften „Marshallplans für Europa“. Das will der DGB auch.

Auch im Jahr 2017 ist die Währungs- und Wirtschaftskrise noch nicht überwunden. Nicht nur, aber insbesondere die Menschen in Griechenland, Spanien und anderswo bekommen seit Jahren zu spüren, was es bedeutet, wenn nicht der Krisenverursacher, sondern die einfache Bevölkerung durch Sozialverluste „die Karre aus dem Dreck“ ziehen muss. Lange schon sind Banken und Spekulanten wieder zum Alltagsgeschäft

übergegangen. Der neu gewählte US-Präsident Donald Trump hat unterdessen angekündigt, die nach 2009 fester angezogenen finanzpolitischen Zügel wieder loszulassen – angesichts der noch immer nicht ausgestandenen Krisenfolgen eine Horrorvision.

Auch auf die von vielen Bürgerinnen und Bürgern geforderte und politisch bereits angekündigte Transaktionssteuer wartet Europa bisher vergeblich. Gleichzeitig pumpt die

Europäische Zentralbank Geld in den Wirtschaftskreislauf, um die Wachstumskräfte in den europäischen Volkswirtschaften anzuregen – dies mit begrenztem Erfolg. Das infolgedessen gesunkene Zinsniveau bedroht nun zusätzlich die europäischen Kleinsparer und deren individuelle Altersvorsorgebemühungen. Im Ergebnis zeigt sich: Der unabgestimmte Einsatz diverser Einzelinstrumente ist kein nachhaltiger Beitrag zur Krisenbewältigung. Er bewirkt nicht selten sogar das Gegenteil, indem nämlich neue Probleme erzeugt werden.

Unser Ziel gemeinsam mit dem DGB bleibt deshalb die Erarbeitung und Verabschiedung eines gesamthaften „Marshallplans für Europa“. Diese Idee und ein erstes Gerüst an notwendigen Maßnahmen wurden der Öffentlichkeit im Jahr 2013 vorgestellt. Denn: Einzig und allein eine strategische und umfassende Herangehensweise, die nachhaltige Produktions- und Nachfrageimpulse auslöst, kann das sich verschärfende Wachstums- und in der Folge Verteilungsproblem in Europa lösen. Der immer wieder zu beobachtende politische Reflex auf Krisen, nämlich sozial- und wirtschaftspolitisch rücksichtslos zu sparen, ist alles andere als eine gestaltende Politik und belastet Beschäftigte, Arbeitslose und Ruheständler deutlich überproportional.

Die in den Jahren 2016 und 2017 noch immer vergleichsweise guten Wirtschaftsdaten für Deutschland dürfen uns den Blick auf die großen Schwierigkeiten, mit denen Europa derzeit zu kämpfen hat, nicht verstellen. Zudem mangelt es auch bei uns keinesfalls an Problemen. Meistens

sind diese hausgemacht. So ist etwa in Deutschland der Unterschied zwischen Arm und Reich erneut deutlich gestiegen. Unaufhörlich wächst der Anteil von Menschen, die in Leiharbeit oder mit Werkverträgen, aber auch in sogenannten „Billigjobs“ kaum mehr ihren Lebensunterhalt sichern können. Geringer könnte die Wertschätzung arbeitender Menschen durch Politik und Arbeitgeber kaum sein! Damit aber werden weitere neue Probleme in die Zukunft, etwa beim Thema Alterssicherung, getragen.

„Prekäre Arbeitsverhältnisse sind kein Naturgesetz. Wir wollen, dass der Gesetzgeber endlich gegensteuert.“

Gemeinsam mit dem DGB haben wir den Verantwortlichen auch in den zurückliegenden Jahren die Rote Karte gezeigt. Daran wollen wir, so lange es nötig ist, festhalten. Prekäre Arbeitsverhältnisse sind kein unabänderliches Naturgesetz. Der Gesetzgeber kann und muss hier mehr unternehmen und dauerhaft gegensteuern. Die auf Druck der Gewerkschaften durchgesetzten Tariftreuegesetze in den allermeisten Bundesländern, der verbindliche und einheitliche Mindestlohn sowie das Gesetz zu Leiharbeit und Werkverträgen sind hierzu erste wichtige Schritte, denen weitere in der neuen Legislaturperiode folgen müssen.

Kritische Auseinandersetzung mit Freihandelsabkommen

Statt das Gemeinwohl der Bevölkerung in den Mittelpunkt zu stellen, geht es in erster Linie um Deregulierung und mehr Wettbewerb.

In den vergangenen Jahren haben die deutschen Gewerkschaften, aber auch andere Vereinigungen der Zivilgesellschaft ihre Anforderungen an die transatlantischen Abkommen TTIP (zwischen EU und USA), CETA (zwischen EU und Kanada) sowie jüngst auch zum geplanten Freihandelsabkommen über Dienstleistungen (TiSA) formuliert. Warum engagieren sich Gewerkschaften so gegen Freihandelsabkommen? Sind die Gewerkschaften so wirtschaftsfeindlich, sehen sie nicht die positiven Effekte, die solche Abkommen unter anderem für die deutsche Wirtschaft hätten?

Der Grund für unseren Widerstand liegt darin begründet, dass diese Abkommen einseitig auf mehr Wettbewerb und Deregulierung zielen, anstatt das Gemeinwohl der Bevölkerungen in den Mittelpunkt zu stellen. Daher formierte sich in vielen Ländern ein breit getragener Widerstand, denn die Ausweitung von internationalem Handel darf nicht auf Kosten von Verbraucherinnen und Verbrauchern, der Umwelt oder der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehen.

Nach unserer Ansicht muss verhindert werden, dass Freihandelsabkommen wichtige politische Errungenschaften der vergangenen Jahre auf europäischer Ebene unterlaufen. So haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erfolgreich

dafür gesorgt, soziale und ökologische Kriterien bei der Vergabe öffentlicher Aufträge massiv aufzuwerten. Diese positive Entwicklung wird jedoch durch TTIP, CETA und TiSA gefährdet.

TTIP ruht derzeit unter anderem aufgrund des sich europaweit ausweitenden, in Demonstrationen und über die sozialen Medien gezeigten Widerstandes eines breiten zivilen Bündnisses von Gewerkschaften, Umwelt- und Verbraucherschützern.

Eindeutig positiv erachten wir in diesem Zusammenhang das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 10. Mai 2017, welches das Instrument der Europäischen Bürgerinitiative (EBI) als wichtiges Demokratieinstrument verortet, mit Hilfe dessen die europäischen Bürgerinnen und Bürger auch in laufende Vertragsverhandlungen eingreifen könnten. Zur Erinnerung: Die Europäische Kommission hatte den Initiatoren einer EBI gegen TTIP diese mit der Begründung untersagt, dass das Ziel der EBI, nämlich die Beendigung der Verhandlungen zu TTIP, außerhalb der Regelungsmöglichkeiten einer EBI liegen würde. Die Entscheidung des EuGH stellt einen wichtigen Beitrag zu einer Demokratisierung der EU im Verhältnis zu ihren Bürgerinnen und Bürgern dar.

Beim Abkommen CETA wurde eine Vereinbarung zwischen der EU und Kanada geschlossen. Aufgrund von

Druck durch Öffentlichkeit sowie das Europäische Parlament hat die Europäische Kommission CETA zu einem sogenannten gemischten Abkommen erklärt. So besteht Hoffnung, dass in den nationalen Ratifizierungsverfahren negative Auswirkungen weiter minimiert werden. Es ist nicht gänzlich ausgeschlossen, dass in einigen europäischen Ländern die Parlamente gegen CETA stimmen werden. Dies würde den Handel zwischen Europa und Kanada nicht zum Erliegen bringen, aber Gefahren für die Daseinsvorsorge und errungene Arbeits- und Sozialstandards abwenden.

Seit 2013 wird TiSA im Geheimen von mehr als 20 Ländern sowie der EU verhandelt. Die Verhandlungen gehen in eine Richtung, die dazu führen könnte, dass Regierungen ihr Recht zur Regulierung von Dienstleistungen und Technologien, einschließlich solcher, die noch nicht einmal existieren, freiwillig beschränken lassen würden, sollte das Abkommen abgeschlossen werden. Laut einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung soll es am Ende globale Regelungen geben, die es den Unternehmen ermöglichen, „mittels digitaler Plattformen und neuer Technologien den elektronischen Handel und globale Lieferketten nahtlos in aller Welt zu betreiben. TiSA würde voraussetzen, dass Regierungen Rechtsvorschriften und Praktiken auf nationaler und lokaler Ebene beseitigen, die die Unternehmen als Hemmnisse ansehen, darunter auch Schutzmaßnahmen für ArbeiterInnen – oder sie zumindest auf derzeitigem Niveau einfrieren und versprechen, niemals



Anti-TTIP-Demo in Berlin, Oktober 2015: Die EVG war dabei

neue Rechtsvorschriften zu erlassen, die bestehende und neue Dienstleistungen oder Technologien einschränken könnten (man denke an Drohnen, Roboter und fahrerlose Fahrzeuge).“

Stärker noch als bei TTIP und CETA wäre bei TiSA der Verkehrssektor betroffen. Zwei Anhänge der Verhandlungsdokumente betreffen die Arbeitskräftemobilität sowie den Straßen- und Frachttransport. So sollen Regierungen „eine zeitweilige Einreise von ausländischen VertragsarbeiterInnen gewährleisten, die Dienstleistungen zu den in ihrem Heimatland geltenden Beschäftigungsbedingungen erbringen, was Probleme des sozialen Dumpings verschärfen würde“, so die Studie weiter, an der sich auch unser globaler Dachverband ITF beteiligt hat. Auch wenn der Schienenbereich nicht explizit aufgenommen ist – die Verhandlungspartner sind Länder aus allen Ecken der Welt, während Schienentransport aus globaler Perspektive regional organisiert wird –, werden wir weiter daran arbeiten, der globalen Handelspolitik einen sozialen Stempel aufzudrücken.



Vier-Länder-Treffen als Motor europäischer Eisenbahnpolitik

Nach dem Luxemburger Guy Greivelding hat nun der Schweizer Giorgio Tuti den Vorsitz der Sektion Eisenbahn übernommen.

Innerhalb der europäischen Arbeit hat die Kooperation mit den anderen deutschsprachigen Ländern Luxemburg, Schweiz und Österreich nach wie vor eine herausragende Bedeutung für die EVG. Ohne Sprachbarrieren, aber mit oftmals ähnlichen oder sogar gleichen rechtlichen Vorgaben, ist die Zusammenarbeit besonders wichtig. Die besondere Stellung der deutschsprachigen Gruppe innerhalb der ETF-Sektion Eisenbahn wird auch dadurch deut-

lich, dass nach dem Präsidenten des luxemburgischen Landesverbands FNCTTFEL (Guy Greivelding) nun der Präsident des Schweizer SEV, Giorgio Tuti, den Vorsitz der Sektion Eisenbahn übernommen hat.

Mittlerweile schon seit einigen Jahren finden die Vier-Länder-Treffen nicht nur zwischen den Vorsitzenden der genannten Eisenbahngewerkschaften statt. Auch die Frauen sowie verschiedene Berufsgruppen stehen im regelmäßigen fachlichen Austausch.



Gemeinsamer Protest in der Schweiz gegen Dumpinglöhne beim grenzüberschreitenden Verkehr



Das untereinander abgestimmte Vorgehen erleichtert Verhandlungen auf Augenhöhe mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im sozialen Dialog und mit den europäischen Gesetzgebern. Die verschiedenen Vier-Länder-Gruppen beraten die Reaktionen auf politische Vorhaben sowie die Einbringung eigener Initiativen auf die europäische Ebene – bei uns im Dachverband ETF. Die gelebte Vier-Länder-Kooperation ist ohne Frage ein Motor der gewerkschaftlichen europäischen Eisenbahnpolitik.

Entschieden gegen Rechts- und Linkspopulismus

Statt die Dinge zu vereinfachen, lässt sich die EVG häufig auf eine „mühsame“ Detailarbeit ein, um die sozialen Interessen zu wahren.

Über Populismus wurde in den vergangenen Jahren viel geschrieben und diskutiert. Spätestens mit dem Erstarken der AfD setzen sich viele Menschen auch im Alltag mit dem Begriff auseinander. Der Duden bezeichnet als „populistisch“ eine opportunistische Politik, die die Gunst der Massen zu gewinnen sucht. Opportunistisch ist nach allgemeinem Verständnis also eine unehrliche Politik. Macht dies allein den Populismus gefährlich?

Populisten bedienen sich häufig „heißer“ Gesellschaftsthemen, für die sie einfache und deswegen oft „popu-

läre“ Lösungen parat haben. Welche Themen konkret aufgegriffen werden, ist für populistische Gruppierungen nicht in erster Linie relevant. Denn in der Regel fehlt diesen Gruppen ein „ideologisches Fundament“. Wichtig ist aus deren Sicht, über die Zustimmung der Menschen zu den propagierten „einfachen Lösungen“ Macht und Einfluss zu erlangen.

Aber verfahren nicht alle Parteien so oder so ähnlich? Und dies insbesondere in Wahlkampfzeiten? Der Unterschied liegt darin, dass nicht-populistische Parteien trotz mitunter übertriebener Wahlkampfrhetorik

tatsächlich bereit sind, Regierungsverantwortung zu übernehmen. Dies setzt die Wählerinnen und Wähler wiederum in die Lage, schon während der Legislatur die „Ernsthaftigkeit“ politischer Absichtserklärungen zu überprüfen und daraus gegebenenfalls

Schlussfolgerungen für die nächste Wahl zu ziehen. Dieses Risiko gehen Populisten in der Regel erst gar nicht ein. Populismus kann sowohl dem rechten als auch dem linken Spektrum entspringen. Besonders erfolgreich ist derzeit der Rechtspopulismus, der hauptsächlich mit fremdenfeindlichen Positionen auf Stimmenfang geht.

Populismus

Demokratie

Die Erfolge derartiger Gruppierungen, die sich an der komplizierten, aber notwendigen Lösungssuche im politischen Alltag in der Regel nicht beteiligen (siehe Brexit), sind jedoch auch das Ergebnis eines mitunter abgehobenen Politikstils der sogenannten etablierten Parteien, die es nicht richtig verstanden haben, Menschen mitzunehmen und deren Ängste zu verstehen. Im Übrigen ist „Angst“ auch für die gemäßigten Parteien nicht selten ein politisches „Stilmittel“, um eigene Lösungsansätze populär zu machen und letztendlich durchzusetzen. Bei populistischen Parteien besteht jedoch eine unüberbrückbare Lücke zwischen der gewählten „Wahlkampflautstärke“ und ihrer tatsächlichen „Problemlösungsbereitschaft“.

Wie stehen Gewerkschaften zu populistischen Gruppierungen? Einen Widerspruch an sich bilden schon die Begriffe „Gewerkschaftspolitik“ und „Populismus“. Würde eine Gewerkschaft versuchen, mit populistischen Elementen Mitglieder zu gewinnen, wäre sie allenfalls kurzfristig erfolgreich. Hauptaufgabe der Gewerkschaften ist die Wahrung der sozialen Interessen der aktiven und ehemaligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Themen, die damit einhergehen, sind überwiegend kompliziert und vielfältig. Für viele dieser Themen, wie

etwa den nun eingeführten Mindestlohn, braucht es zudem zeitlich einen langen Atem. Ob Gewerkschaften tatsächlich erfolgreich sind, kann das Mitglied im Übrigen sehr schnell erkennen: Die EVG ist deshalb erfolgreich, weil sie sich auf diese oftmals sehr mühsame Detailarbeit einlässt. Populismus macht es sich einfach. Er kennt nur pauschale Lösungen, die am Ende niemandem wirklich helfen. Aus diesen Gründen ist Populismus überflüssig, schädlich und reine Zeitverschwendung. Politische Aufmerksamkeit und vor allen Dingen Aufrichtigkeit sind noch immer die beste Medizin gegen Politikverdrossenheit – und somit gegen Populismus.

GUT ZU WISSEN

Hauptaufgabe der Gewerkschaften ist die Wahrung der sozialen Interessen der aktiven, aber auch der ehemaligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.



Jugendliche Beschäftigte: eine wichtige Zielgruppe für die Bildungsarbeit der EVG

„Wir wollen politische Bildungsarbeit auch für Mitglieder ohne Betriebsratsmandat anbieten.“

Verbesserung der politischen Bildungsarbeit

Durch unsere Bildungsarbeit möchten wir unsere Kolleginnen und Kollegen für aktive Gewerkschaftsarbeit und die Arbeit im Betriebsrat begeistern.

Das Ziel der „Politischen Bildung“ ist die gesellschafts- und gewerkschaftspolitische Bildung der Mitglieder der EVG ohne Betriebsratsmandat. Darunter fallen zum einen die gewerkschaftspolitische Bildung von Betriebsgruppenmitgliedern und politikfeldspezifischen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern und zum anderen die gesellschaftspolitische Bildung von Mitgliedern.

Die EVG ist in den vergangenen Jahren mit dem Ziel angetreten, in

Zusammenarbeit mit der EVA die politische Bildung zu verbessern, einerseits strukturell und organisatorisch, aber auch inhaltlich: Wir haben die Herausforderung angenommen, die Angebote stärker auf unsere gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Ziele auszurichten. Die Zusammenarbeit mit der EVA wurde daher transparenter organisiert und stärker an die einzelnen Vorstandsbereiche angebunden.

Inhaltlich wurden die Angebote auf die jährlichen Arbeitsprogramme

der EVG und die großen politischen Zielstellungen ausgerichtet. Auch im Vertrieb wurden erste Verbesserungen wirksam. Durch veränderte Anmeldeverfahren wurde sichergestellt, dass die Bildungsmaßnahmen auch von der festgelegten Zielgruppe wahrgenommen werden. Eine verbesserte Evaluation der Seminare stellt sicher, dass Kosten und Ziele der Bildungsmaßnahmen eingehalten werden und zeigt Optimierungspotenziale auf. Neue Auswahlkriterien tragen zu einer möglichst großen

Vielfalt bei den Teilnehmenden der politischen Bildung bei. Erste wichtige Schritte sind in den letzten Jahren damit gegangen worden, aber es gibt noch viel zu tun.

Denn: Durch unsere Bildungsangebote möchten wir Kolleginnen und Kollegen für aktive Gewerkschaftsarbeit und für die Arbeit im Betriebsrat begeistern. Dafür müssen sich die Bildungsangebote noch klarer an den Bedürfnissen der Kolleginnen und Kollegen orientieren und die Botschaften der EVG deutlicher tragen.



1

Für Demokratie und Frieden und
eine neue Wirtschaftsordnung

2

Für gute und
wertschätzende Arbeit

3

Für eine ökologische
Verkehrswende

4

Für eine gerechte Teilhabe
in Wirtschaft und Arbeitswelt

5

Für soziale Gerechtigkeit

6

Für junge Menschen
und ihre Zukunft

7

Für starke Gewerkschaften



Tarifverhandlungen
mit der DB AG,
Herbst 2016

wie auch die Veränderung der tarifpolitischen Strukturen.

Tarifpolitische Strukturen

Auf der Basis der Satzung der EVG wurde die Richtlinie Tarifpolitische Arbeit (Satzung § 28 Ziffer 3) durch den Bundesvorstand der EVG im Juni 2013 beschlossen. Ebenso die Geschäftsordnung für Tarifkommissionen in der EVG.

Tarifausschuss

Im Jahr 2013 wurde entsprechend der Richtlinie der Tarifausschuss eingesetzt. Der Tarifausschuss hat die Aufgabe, über die Kündigung und den Abschluss von Tarifverträgen nach Empfehlung der jeweiligen Tarifkommission zu entscheiden. Die Entscheidung über die tarifpolitische Strategie und die Kündigung sowie den Abschluss von Tarifverträgen von wesentlicher Bedeutung bleibt weiterhin dem BuVo vorbehalten.

Zentrale Tarifkommission Branchen SPNV

Die Zentrale Tarifkommission BranchenTV SPNV trat im Juli 2010 erstmals zur Vorbereitung des BranchenTV SPNV zusammen. Das Gremium mit 25 Mandaten hat den Prozess seit seiner Entstehung begleitet und ist auch jetzt an der Weiterentwicklung des Tarifvertrages beteiligt. Es sind sowohl Kollegen der DB Regio und den Partnerunternehmen des BranchenTV

SPNV als auch von weiteren Unternehmen aus dem SPNV vertreten, sodass die Branche SPNV repräsentativ abgebildet ist

Zentrale Tarifkommission Demografie für die DB AG

Zur Begleitung der Weiterentwicklung des DemografieTV ist 2014 die Zentrale Tarifkommission Demografie gebildet worden. Diese begleitet den Evaluationsprozess und gibt eine Empfehlung zur konkreten Weiterentwicklung des Tarifvertrages. Die Zusammensetzung ist wie folgt: je zwei Mandate aus den Funktionsgruppen der TK FGr (12 Mandate), ein Mandat je TK der Unternehmen im Geltungsbereich (14 Mandate), vier Mandate für den Bereich Busse und zwei Mandate Nachwuchskräfte.

Erfolgreiche Tarifpolitik

Mehr als 100 Tarifverträge werden jährlich neu verhandelt. Dabei geht es nicht nur um höhere Einkommen, sondern unter anderem auch um Arbeitsbedingungen und Beschäftigungssicherung.

Tarifpolitik ist das Herz jeder Gewerkschaft. Hier werden wesentliche Weichen für gerechte Entlohnung und gute Arbeitsbedingungen gestellt. Die EVG hat hier in den vergangenen fünf Jahren viele Forderungen aufgestellt – und viele Tarifforderungen wurden durchgesetzt.

Derzeit gelten in unserem Organisationsgebiet rund 600 Tarifverträge, die von der Abteilung Tarifpolitik verhandelt und abgeschlossen wurden. Vertragspartner sind circa 160 Unternehmen, Verbände, Konzerne und deren Unternehmensbereiche.

Jährlich werden über 100 Tarifverträge für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neu verhandelt. Dabei geht es natürlich in erster Linie um Einkommen, aber auch um den demografischen und digitalen Wandel, Zulagen, Arbeitsbedingungen, Beschäftigungssicherung, Besitzstandssicherung, betriebliche Altersversorgung oder Strukturen der betrieblichen Interessenvertretung.

Ein neuer und erfolgreicher Weg für die Gestaltung und Weiterentwicklung ist einerseits die Befragung der Mitglieder, die wir seit 2014 umsetzen,



Die Gremien der EVG
arbeiten in der **Tarifpolitik**
Hand in Hand.

Einkommensrunden 2012 – 2016

Einkommensrunden Deutsche Bahn 2012 – 2016

31.12.2012 – 31.07.2014 Einkommensrunde DB AG: Gemeinsam für 6,5 Prozent (Unternehmen im Geltungsbereich BasisTV, Services, Sicherheit, KT, Systel)

15.01.2013	Beschluss VerbandsTK 6,5 % – mit sozialer Komponente Weiterentwicklung betriebliche Altersvorsorge Laufzeit 12 Monate Verhandlungen
18.03.2013	Warnstreik
19.03.2013	Abschluss 3,0 % ab 01.05.2013 500 Euro Einmalzahlung 3,0% ab 01.04.2014 Erhöhung 1,0 %-Punkt im bAV TV ab 01.07.2014 Laufzeit 19 Monate

31.07.2014 – 30.09.2016 Einkommensrunde DB AG: Wir leben Gemeinschaft 31.07.2014 DB AG, DB Systel, 30.11.2014 DB Fahrwegdienste, DB Services, Sicherheit, DB KT, TFM und 31.12.2014 BranchenTV SPNV

07.2014	7 regionale Workshops Systemeingliederung Lokführer
29.07.2014	Sitzung der neu gebildeten TK FGr Weiterentwicklung DemografieTV, NachwuchskräfteTV, BranchenTV für den SPNV Systemeingliederung Lokführer Ein Tarifabschluss für alle
08.2014	Trilaterale Vereinbarung DB AG, EVG und GDL nicht möglich
08.2014	Referentenentwurf eines Gesetzes zur Regelung der Tarifeinheit
25.08.2014	EVG Mitgliederbefragung – Ergebnis
25.08.2014	Forderungsbeschluss TK FGr 6 % mindestens 150 Euro FGr-TV für Lokführer Weiterentwicklung Funktionsgruppen/Entgeltsystem
27.05.2015	Abschluss in der 13. Verhandlungsrunde „Ein Tarifabschluss für alle!“ 5,1 % 120 Euro Mindestbetrag 350 Euro Einmalzahlung Laufzeitende 30.09.2016 für alle Beschäftigten der DB AG, Dienstleistungsbereich und Fahrwegdienste Abschluss eines Tarifvertrags für EVG-Lokführer 16 Punkte-Programm

30.09.2016 – 30.09.2018 Einkommensrunde DB AG: Gemeinsam mehr FGr, Fahrwegdienste, Dialog, Sicherheit, Services (TFM, IFM, FZR,VD), Kommunikation, Systel

08.2016	EVG on tour (Hamburg, Leipzig und Köln)
22.08. – 15.09.2016	EVG Mitgliederbefragung – Ergebnis
28.09.2016	Forderungsbeschluss Verhandlungsbegleitungskommission 4,5 % lineare Erhöhung EVG Wahlmodel mit weiteren 2,5 % mehr Entgelt oder sechs Tage mehr Urlaub oder eine Stunde Arbeitszeitverkürzung weitere Forderungen zu TV Arbeit 4.0, DemografieTV und anderem 2,5 % mehr Entgelt 6 Tage Urlaub 1 Stunde weniger Arbeitszeit weitere Forderungen zu Arbeit 4.0, DemografieTV, ...
12.12.2016	Abschluss nach 4. Tarifverhandlung 2,5 % mehr ab dem 01.04.2017 weitere 2,6 % mehr ab dem 01.01.2018 als EVG-Wahlmodell mit weiterer Entgelterhöhung oder sechs Tage zusätzlichem Urlaub oder eine Stunde Arbeitszeitverkürzung 550 Euro Einmalzahlung im Januar 2017, für Nachwuchskräfte 250 Euro Laufzeit bis September 2018

Mitgliederbefragungen

Mitgliederbefragungen

2016 hat die EVG eine Meinungsumfrage im Sinne eines Stimmungsbarometers organisiert. Es beteiligten sich rund 15.000 Mitglieder der EVG. Dabei standen folgende Fragen im Mittelpunkt:

- Was ist Dir wichtiger: eher Geld oder eher freie Zeit? In den Antworten gibt es eine leichte Tendenz zu mehr Geld – aber sehr viele Befragte (45 Prozent) wollen beides.
- Hättest Du lieber mehr Urlaub oder eine Arbeitszeitverkürzung? Hier gibt es eine Gleichverteilung, also keine eindeutige Präferenz.
- Wie wichtig ist Dir eine Verbesserung der Altersvorsorgeleistungen? Viele Mitglieder wollen hier investieren.
- Wie wichtig ist Dir Qualifizierung/Weiterbildung? Hier geben 66 Prozent der Befragten an, dass ihnen das wichtig oder sehr wichtig ist.

Diese Ergebnisse bildeten die Grundlage für den geschäftsführenden Vorstand, den Bundesvorstand der EVG sowie die Tarifkommissionen, neue Wege zu beschreiten: Die EVG gestaltet nun für ihre Mitglieder den Rahmen für individuelle Entscheidungsoptionen. Damit war das EVG-Wahlmodell geboren, das in der Einkommensrunde Ende 2016 durchgesetzt wurde.

Das EVG-Wahlmodell

Mit dem EVG-Wahlmodell wird nicht nur der Wille der Mitglieder umgesetzt, wie er sich aus der Mitgliederbefragung 2016 dargestellt hat. Es wurde auch ein tarifpolitischer Meilenstein gesetzt.

Erstmals können Beschäftigte wählen, ob sie eine Tarifierhöhung in Form von Geld oder freier Zeit bekommen wollen. Zur Auswahl standen drei Optionen:

- 2,6 Prozent mehr Geld,
- sechs Tage zusätzlicher Erholungsurlaub,
- eine Stunde Arbeitszeitverkürzung.

Eine solche Wahlmöglichkeit hat es in der deutschen Tariflandschaft noch nie gegeben. Positive Rückmeldungen aus unseren Schwestergewerkschaften und auch zahlreiche positive Pressekommentare zeigen uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Die Beschäftigten der DB AG konnten bis zum 30. Juni 2017 entscheiden, welche Option sie wählen wollen. Das Ergebnis: 56 Prozent entschieden sich für mehr Urlaub, 42 Prozent für mehr Geld, 2 Prozent für die Arbeitszeitverkürzung.

Dies muss nun zum 1. Januar 2018 umgesetzt werden. Das bedeutet auch: massive Personalnachsteuerung. Nach Berechnungen der EVG müssen bei der DB AG rund 3.000 Beschäftigte zusätzlich eingestellt werden, damit die Urlaubstage auch realisiert werden können!



„Mit dem Wahlmodell hat die EVG einen tarifpolitischen Meilenstein für ihre Mitglieder bei der DB AG gesetzt, der jetzt auch auf andere Unternehmen übertragen werden soll.“

GUT ZU WISSEN

Der Schlüssel für eine moderne und zukunftsweisende Tarifpolitik liegt in der Beteiligung der Mitglieder. Davon ist die EVG überzeugt. Die Zeit für pauschale Vereinbarungen, die inhaltsgleich für alle gelten, ist vorbei. Unsere Mitglieder wollen mitentscheiden. Das hat das erfolgreiche EVG-Wahlmodell deutlich gemacht.

Die **Mitgliederbefragung** weist den Weg zum EVG-Wahlmodell.



Die EVG-Jugend demonstrierte 2015 vor dem Bahn-Tower für den NawuTV

Im Zelt schlafen, weil man sich als Azubi keine Wohnung leisten kann? Nicht mit uns!



Nachwuchskräfte-Tarifvertrag

Nach einem Verhandlungsmarathon von fast einem Jahr konnte ein Tarifvertrag für Nachwuchskräfte verschiedener Unternehmen im DB Konzern (Nachwuchskräfte TV) abgeschlossen werden. Dieser trat zum 1. September 2009 in Kraft. Damit gab es erstmals ein „Basistarifwerk“, das einheitliche Tarifbestimmungen für Auszubildende und Dual Studierende verschiedener Unternehmen im DB Konzern regelt. In den vergangenen fünf Jahren konnten wir in zwei Tarifrunden Weiterentwicklungen und Verbesserungen für die mehr als 10.000 Nachwuchskräfte im Konzern erreichen.

Weiterentwicklung Nachwuchskräfte-Tarifvertrag 2013

Im Jahr 2013 konnten wir erstmals seit der Einführung des Tarifvertrags eine Weiterentwicklung erreichen.

Zahlreiche Sondierungsgespräche und ganze sechs Verhandlungsrunden mit dem Arbeitgeber mussten gedreht werden – aber das Ergebnis kann sich zeigen lassen!

Neben den Ausführungen für Auszubildende und Dual Studierende

konnten erstmalig Regelungen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer an ausbildungs- und berufsvorbereitenden Maßnahmen (z. B. Chance Plus Praktikanten) geschaffen werden. Sie erhalten nun eine monatliche Qualifizierungsunterstützung von 350 Euro, ein JobTicket und werden bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen bevorzugt behandelt.

Weitere Verbesserungen waren unter anderem:

- ab Januar 2014 für alle Nachwuchskräfte die 38-Stundenwoche,
- 100 Euro Lernmittelzuschuss für Auszubildende zum Start der Berufsausbildung,
- Zulagen für Auszubildende bereits im 1. Ausbildungsjahr,
- Verbesserungen beim Bildungsurlaub,
- jährliche Zuwendung und Urlaubsgeld für ausbildungsintegrierte Dual Studierende auch während der Zeit des Studiums,
- ein Studienbonus über 3.500 Euro gemäß den Regelungen ihres Unternehmens für praxisintegrierte Dual Studierende.

Weiterentwicklung Nachwuchskräfte-Tarifvertrag 2015

Die zweite Weiterentwicklung erfolgte dann im Jahr 2015 und aufgrund der starren Haltung des DB Konzerns dauerten die Verhandlungen unglaubliche 21 Monate.

Doch am 12. Dezember 2016 konnte ein neuer, weiterentwickelter Nachwuchskräfte-Tarifvertrag abgeschlossen werden.

Wir haben erreicht, dass unsere jungen Kolleginnen und Kollegen in die Altersvorsorge der DB AG aufgenommen werden. Damit haben wir eine wesentliche Forderung aus unserer Mitgliederbefragung erfüllt, die gerade für Nachwuchskräfte ganz wichtig ist. Und ein weiterer Erfolg ist, dass wir die Forderung nach einem Mietkostenzuschuss durchgesetzt haben.

Nachdem sich die Deutsche Bahn mit ihren Ausbildungsstätten immer mehr aus der Fläche zurückzieht, müssen sich Auszubildende und Dual Studierende in der Folge teuren Wohnraum in Ballungsgebieten suchen. Jetzt hat die EVG tarifvertraglich geregelt, wann der Arbeitgeber hierzu als Ausgleich bis zu 350 Euro als Zuschuss zu den Mietkosten leisten muss.

Weitere Verbesserungen waren unter anderem:

- Zuschuss zu Familienbesuchsfahrten für Auszubildende,

„Der Nachwuchskräfte-tarifvertrag konnte erfolgreich weiterentwickelt werden.“

- Verbesserungen der Übernahmeregelungen für alle Nachwuchskräfte,
- Zahlung des 100-Euro-Lernmittelzuschusses und von tätigkeits- und zeitbezogenen Zulagen jetzt neu auch für Dual Studierende,
- Verbesserungen der Regelungen bei Freistellungen vor Prüfungen für Auszubildende und Dual Studierende,
- Dynamisierung der Qualifizierungsunterstützung für Teilnehmerinnen und Teilnehmer an ausbildungs- und berufsvorbereitenden Maßnahmen.

Beide Tarifrunden zur Weiterentwicklung wurden durch eine Vielzahl von Aktionen durch unsere jugendlichen Mitglieder begleitet. Gerade die letzte, langandauernde Tarifrunde hat nicht für Resignation der EVG-Jugend gesorgt – sondern wurde durch viele große und kleine Aktionen vor Ort und bundesweit am Leben gehalten. Diese hartnäckige Haltung der EVG-Jugend hat nicht selten für Verblüffung auf Seiten des DB Konzerns gesorgt.

Demografie-Tarifvertrag (DB AG)

Ende 2012 hat die EVG ihr Ziel erreicht, einen Demografietarifvertrag mit der DB AG zu vereinbaren. Hier sind bewährte Elemente der Beschäftigungssicherung (BesTV) enthalten wie auch Regelungen, die die Herausforderungen des demografischen Wandels im

Sinne der Beschäftigten gestalten.

Themen sind: Gestaltung der künftigen Beschäftigungssicherung, Anpassung der Arbeitsbedingungen an die persönlichen Belange des Einzelnen sowie Lösungen für möglichst flexible Übergänge in die Altersrente.



Der DemografieTV der EVG bietet Chancen (nicht nur) für Beschäftigte mit körperlich belastenden Tätigkeiten

Aber auch Fragen zur Ausbildung und Übernahme, zur Qualifizierung und beruflichen Entwicklung, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Arbeitsgestaltung und Gesundheitsvorsorge im Berufsleben spielen eine wichtige Rolle.

In diesem Demografietarifvertrag wurde zudem erstmals eine regelmäßige Evaluation vereinbart. Das bedeutet: Arbeitgeber (DB AG) und Arbeitnehmerseite (EVG) schauen sich gemeinsam an, an welchen Punkten der Tarifvertrag ergänzt und erweitert werden muss.

Wir haben uns dafür umfangreich vorbereitet: Es werden jährlich Workshops in sieben Regionen der EVG umgesetzt, bei denen die tarifpolitischen Ansprechpartnerinnen und -partner eingeladen werden.

Aus den Workshops heraus und im Dialog mit der zentralen Tarifkommission konnten hier eine Reihe von

Ergänzungen und Verbesserungen im DemografieTV mit der DB AG vereinbart werden. In Summe bedeutet das seit 2012:

- Ausweitung des Berechtigtenkreises für die besondere Teilzeit im Alter: Beschäftigte, die zuletzt 10 Jahre mindestens 80 Stunden im Kalenderjahr Erschwerniszulagen erhalten haben sowie Schwerbehinderte mit 50 Prozent GdB,
- Absenkung des Einstiegsalters auf 59 Jahre für die besondere Teilzeit im Alter,
- materielle Erhöhung der Förderung der besonderen Teilzeit im Alter auf 90 Prozent,
- Finanzierung von zwei Urlaubstagen zur Gesundheitswoche für Beschäftigte ab 59 Jahre, die die „besondere Teilzeit im Alter“ nicht nutzen können/wollen,
- Erweiterung der Nutzung des Langzeitkontos wie auch die Einbringungsmöglichkeiten (zum Beispiel Urlaub, Weiterbildung),
- bei Weiterbildung über das Langzeitkonto: Zuschuss in Höhe von 10 Prozent des Freistellungsentgelts durch den Arbeitgeber ins Langzeitkonto,
- Bonusregelung beim Einbringen in das Langzeitkonto,
- eigener DemografieTV für die Busgesellschaften ab 1. Januar 2016,
- Klarstellung der Anwendung der Mobilitäts- und Ausgleichsleistungen bei Standortverlagerungen,
- angepasste Öffnungsklausel für betriebliche Vereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Der demografische Wandel wird auch weiter die Deutsche Bahn AG bewegen und verändern. Entsprechend wird die EVG dies weiter aktiv begleiten und beteiligungsorientiert den Tarifvertrag fortentwickeln.

Tarifvertrag Arbeit 4.0 EVG 2016

Die Einführung neuer beziehungsweise die Veränderung digitaler Technologien wird durch eine Reihe von Faktoren im Bahnsektor forciert. Zu nennen sind: staatliche Vorgaben (etwa Digitalisierung der Signaltechnik/ETCS), Kundeninteressen (beispielsweise Fahrscheinkauf über das Internet/per App), starke Konkurrenz in Teilsegmenten (zum Beispiel LKW-Logistik) und Produktivitätsansprüche (etwa Reduzierung von Personal durch Automatisierung).

Diese Trends führen in der Praxis zu einer Reihe von strukturellen Veränderungen in den Arbeitsabläufen, Tätigkeitsinhalten, Qualifikationsanforderungen und anderem mehr – und das in einigen Bereichen in relativ kurzer zeitlicher Perspektive.

Diese Erkenntnis bedeutet jedoch noch nicht, dass es einen klaren „digitalen“ Fahrplan gibt. Vielmehr sind eine Reihe von Fragen zur Gestaltung der neuen digitalen Bahnwelt offen. Das gilt insbesondere für die Umsetzungsgeschwindigkeit der technischen Innovationen, die damit einhergehende Personalplanung und Personalentwicklung sowie die Fortentwicklung der Geschäftsfelder.

Bereits 2015 wurde daher ein Tarifvertrag Arbeit 4.0 abgeschlossen, der vor allem den Prozess beschrieben hat, wie der Dialog über den künftigen digitalen Weg beschritten werden soll, um die oben genannten Wirkungen der Digitalisierung für und nicht gegen die Beschäftigten zu gestalten

Breite Beteiligung führt zu greifbaren Inhalten

Für den TV Arbeit 4.0 wurde parallel zur oben beschriebenen Mitgliederbefragung ein Beteiligungsprozess gestaltet, um EVG-Forderungen mit den Realitäten und Anforderungen der Arbeitstrends abzugleichen. Es wurde

ein intensiver tarifpartnerschaftlicher Prozess zur Gestaltung der digitalen Arbeitsbedingungen umgesetzt.

2016 arbeiteten in diesem Beteiligungsprozess 16 paritätisch besetzte Arbeitsgruppen (Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter) über alle Geschäftsfelder der DB AG hinweg zusammen. Die Arbeitnehmer wurden durch Tarifkommissionsmitglieder vertreten. Sie hatten den Auftrag, digitale Veränderungen und Herausforderungen konkret zu benennen. Damit waren alle Tarifkommissionen der DB AG beteiligt.

Die Arbeitsgruppen kamen in drei gemeinsamen Konferenzen zusammen und stellten ihre Ergebnisse vor – die sie vor Ort in den Unternehmen erarbeitet hatten. So ist ein gemeinsames Bild der Tarifparteien zu den digitalen Herausforderungen für die Beschäftigten entstanden. Parallel dazu hat die EVG in sieben regionalen Workshops und zwei EVG-Konferenzen ebenfalls die Veränderung der Beschäftigungsbedingungen durch die Digitalisierung diskutiert und anhand der Ergebnisse die Forderungen für den TV Arbeit 4.0 EVG 2016 konkretisiert.

In der Verhandlungsphase gab es dann neben den tarifpolitischen Gremien noch zwei Arbeitsgruppen der Tarifpartner zu den Themen „tarifliche Gestaltungswege für neue digitale Berufsbilder“ und „mobile Arbeit“. Beide Arbeitsgruppen haben wichtige Impulse für die Tarifvertragsgestaltung erbracht.

Unsere Antwort auf die Digitalisierung: aktiv gestalten und nicht passiv abwarten

Auf dem Weg zu einem neuen Tarifvertrag Arbeit 4.0 wurde bereits im Mai 2016 eine trilaterale Vereinbarung

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt.



zur Gestaltung der Mitbestimmungsregeln (Roadmap Digitalisierung) in Digitalisierungsprojekten zwischen EVG, Konzern und KBR vereinbart. Damit haben die EVG und die Betriebsräte in der DB AG verdeutlicht, dass sie aktiv gestalten wollen – für die Beschäftigten.

Das Thema „Veränderung durch Digitalisierung“ wurde dann im Tarifvertrag letztlich in zweierlei Perspektive aufgegriffen. Zum einen in Form konkreter Regelungen. Zum anderen sind Prozesse vereinbart worden, die es erlauben, im partnerschaftlichen Dialog die digitalen Veränderungsprozesse gestaltend zu begleiten – also die noch offenen Entwicklungen aktiv aufzugreifen und ggf. zügig neue Regelungen zu schaffen. Themen im TV Arbeit 4.0 EVG 2016 sind

- ➔ die Spielregeln für die Begleitung der digitalen Projekte durch die betriebliche Mitbestimmung (digitale Roadmap),
- ➔ die Begleitung der (digitalen) Veränderungen der Berufsbilder (und die entsprechende Tarifierung), sowie
- ➔ die konzernweiten Regelungen für mobile Arbeit und die digitale Rufbereitschaft (Fernwartung/Ferndiagnose).
- ➔ Beschäftigungsfähigkeit fördern – durch die Ressource berufliche Bildung und den Gesundheitsschutz, insbesondere bei psychischen Belastungen. Die Betriebspartner können ein „Bildungsbudget“ festlegen, welches aus dem jeweiligen Produktivitätsgewinn von Digitalisierungsprojekten ermittelt wird.

Zudem ist auch hier wie beim Demografietarifvertrag eine Evaluationsklausel enthalten und der weitere Dialogprozess beschrieben – es wird also 2018 neue Erkenntnisse geben, die wiederum in die Weiterentwick-

lung zu einem TV Arbeit 4.0 EVG 2016 einfließen sollen.

In diese Weiterentwicklung werden auch Ergebnisse aus Projekten einfließen, die im Kontext des Dialogprozesses durch die EVG 2016 angestoßen worden sind und durch uns begleitet werden.

- ➔ Projekt: Auswirkungen digitaler Innovationen auf Berufsbilder in Verkehrsunternehmen. Externe Begleitung und Beratung: WMP-Consult, Hamburg.
- ➔ Projekt: Digitale psychische Belastungen vor dem Anfang stoppen. Gestaltung guter Arbeitsbedingungen in neuen Arbeitsformen und Tätigkeitsfeldern – innovative Ansätze für die Gesundheitsprävention. Externe Begleitung und Beratung: Dortmunder Forschungsbüro für Arbeit, Prävention und Politik (DoFAPP).
- ➔ Projekt: Mobile Arena – den technologischen und demografischen Wandel aktiv gestalten. Externe Begleitung und Beratung: Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr (EVA-Akademie).
- ➔ Projekt: Mobile Arbeit im Schienenverkehrssektor – neue Anforderungen an die Gestaltung guter Arbeit. Begleitung und Beratung: Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr (EVA).
- ➔ Projekt: Kompetenzverschiebungen und Kompetenzentwicklung im Digitalisierungsprozess – Kompetenz 4.0. Externe Forschung: Universität Hamburg, Fakultät für Erziehungswissenschaft.

GUT ZU WISSEN

Die EVG will die Digitalisierung aktiv gestalten, damit die Beschäftigten davon profitieren.

Zeitarbeit

BAP und iGZ/DGB Tarifgemeinschaft

Am 30. November 2016, in der dritten Verhandlungsrunde nach einem fast 24-stündigen Verhandlungsmarathon haben sich die DGB-Gewerkschaften mit den beiden Arbeitgeberverbänden BAP und iGZ auf ein Ergebnis geeinigt. Die Einigung sieht, beginnend 2017 bis 2019, jährlich Tarifierhöhungen für die Beschäftigten in der Leiharbeit vor. Die Tarifentgelte steigen in diesem Zeitraum zwischen 2,5 und 3,0 Prozent jährlich im Westen. Für die Beschäftigten im Osten steigen die Löhne in dieser Zeit jährlich um 4,0 und 3,5 Prozent.

Besonders berücksichtigt werden bei den Tarifierhöhungen die unteren beiden Entgeltgruppen. So steigt das Tarifentgelt der Entgeltgruppen 1 und 2 im Westen bis 2019 um 20 Prozent stärker als in den höheren Entgeltgruppen. Ähnliches gilt für die unteren Entgeltgruppen im Osten. Auch hier steigen die unteren Entgeltgruppen bis zu 20 Prozent stärker. Durch die überproportionale Erhöhung wird auch der Abstand der Leiharbeitstarife zum gesetzlichen Mindestlohn deutlich vergrößert. Nach Berechnungen der DGB-Tarifgemeinschaft wird dieser Effekt bis 2019 anhalten und anwachsen. Mit diesem Tarifabschluss wird auch die überfällige Angleichung der Ostentgelte an die Westtarife sichergestellt. Das Verhandlungsergebnis sieht vor, dass ab 1. April 2021 die Entgelttabelle für den Osten wegfällt und dann die Westtabelle für ganz Deutschland gilt.

DB Zeitarbeit

Am 17. Februar 2017 wurden die Tarifverhandlungen für die DB Zeitarbeit GmbH nach drei Verhandlungsrunden erfolgreich zum Abschluss gebracht. Mit den Tarifierhöhungen und der Laufzeit des Tarifvertrages von 24 Monaten



Große Unterstützung für die EVG-Tarifierhöhungen bei DB Zeitarbeit

haben wir ein sehr gutes Ergebnis erreicht!

Grundsätzlich haben wir uns an dem Abschluss der DGB-Verhandlungsgemeinschaft für die Leiharbeit orientiert. Orientieren heißt aber nicht, dass wir es nicht besser machen können. Das hat die EVG wieder geschafft. Die wesentlichen Punkte:

- ➔ Es wurde eine Einmalzahlung von 180 Euro durchgesetzt.
- ➔ Wir haben einen großen Schritt in Richtung zur Abschaffung der regionalen Entgeltstruktur gemacht.
- ➔ Die Forderung nach einer sozialen Komponente wurde durchgesetzt!
- ➔ Die Entgelterhöhungen finden zum 1. Mai 2017 und am 1. Mai 2018 statt.
- ➔ In der TG 1, Region 1, entspricht die Steigerung mindestens rund 7,8 Prozent. In der DGB-Tarifgemeinschaft werden 9,66 Euro erst im Oktober 2019 erreicht. Wir erreichen 9,70 Euro schon im Mai 2018.
- ➔ Sonntags-, Feiertags und Nachtschichtzulagen wurden erheblich (rund 7 Prozent) erhöht. Das Urlaubstagegeld wird ebenfalls um 5 Prozent erhöht.
- ➔ Verbesserungen und Anpassungen wurden im BranchenzuschlagsTV bereits ab dem 1. April 2017 erreicht.
- ➔ Eine Wahlmöglichkeit wird für das Qualifikationskonto eingeführt.
- ➔ Verbesserung bei der Arbeitsbefreiung.



SPNV+

**EVG-Wahlmodell · Altersvorsorge
Fonds-Leistungen für Mitglieder**

BranchenTV für den Schienenpersonennahverkehr

Der BranchenTV SPNV wurde 2011 als wichtiger tarifpolitischer Meilenstein für den Bereich Schienenpersonennahverkehr abgeschlossen. Dabei galt es zu verhindern, dass der Wettbewerb auf Kosten der Beschäftigten ausgetragen wird und zu einer stetigen Abwärtsspirale der tariflichen Entwicklung der Beschäftigtenbedingungen führt. Der BranchenTV SPNV sollte ein verbindliches Mindestniveau in der Branche festschreiben, unterhalb dessen keine Leistungen im SPNV mehr angeboten werden dürfen. Durch den Abschluss mit den damaligen größten

Anbietern Transdev, Netinera, Abellio, BeNex, Keolis, HLB und DB AG ist die EVG diesem Ziel ein großes Stück näher gekommen. Auch die zwischenzeitliche Benennung als repräsentativer Tarifvertrag in zehn Bundesländern im Rahmen der jeweiligen Landestariftreuegesetze sowie seine Anwendung in weiteren vier Bundesländern hat dabei geholfen, den BranchenTV SPNV Schritt für Schritt als Mindeststandard zu etablieren.

Zunächst wurden seit dem Abschluss des BranchenTV SPNV zwei Entgeltrunden verhandelt. 2013 erhielten die Beschäftigten für eine Laufzeit von 23 Monaten in zwei Schritten jeweils 3 Prozent lineare Entgelterhöhung. 2015 folgte eine lineare Erhöhung in Schritten von 3 Prozent und 2,1 Prozent für eine Laufzeit von 26 Monaten.

Zum 28. Februar 2017 wurde der BranchenTV SPNV erstmals in Gänze gekündigt und somit für eine grundlegende Weiterentwicklung geöffnet. Der Tarifvertrag erfüllte zwar weiterhin seine Funktion als Untergrenze bei den Beschäftigungsbedingungen, die

Unsere Forderungen zum BranchenTV SPNV+

Ab 01.04.2017

- 2,5% lineare Erhöhung
- + Einstufung nach Berufserfahrung
- + Regelung des Personalübergangs

Ab 01.01.2018

- Das EVG-Wahlmodell
- 39-Stunden-Woche
- 2,2% (min. 55€) AG-finanzierter bAV
- Beitritt Fonds soziale Sicherung
- Tabelle Branche+
- 28–30 Tage Urlaub
- Jährliche Zuwendung
- 12/12,5/13er Modell
- Schichtzusatzurlaub
- Jahresruheplan (Mindestruhe)
- 100% Anrechnung der Arbeitszeit
- Dynamisierung der Zulagen
- Anpassung Nachtarbeitszeitraum



Aktionstag
BranchenTV: bei der
Erfurter Bahn (L.)
und bei der RBE in
Mettmann (r.)

ursprüngliche Zielsetzung, dass sich diese auf dem Niveau des Marktführers befindet, lag aber inzwischen in weiter Ferne. Die Tarifverträge innerhalb der Branche hatten sich stark auseinanderentwickelt und sorgten dadurch für große Ungleichheit zwischen den Beschäftigten im SPNV. Mit der Weiterentwicklung Branche SPNV+ sollten diese Ungleichheiten beseitigt werden und allen Beschäftigten im SPNV die Möglichkeit eröffnet werden, von denselben EVG-Leistungen zu profitieren wie der Marktführer.

Zu diesen Leistungen gehören vor allem:

- Die Einführung des EVG Wahlmodells, bei dem sich die Beschäftigten zwischen einer Entgelterhöhung um 2,6 Prozent, der Absenkung der Arbeitszeit um eine Stunde wöchentlich oder 6 Tagen zusätzlichem Erholungsurlaub im Jahr entscheiden können.
- Die Einführung einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge in Höhe von 2,2 Prozent vom Bruttolohn, mindestens jedoch 55 Euro pro Monat, verbindlich für alle Beschäftigten.
- Der Beitritt zum Fonds soziale Sicherung, von dessen zahlreichen Leistungen nur EVG-Mitglieder profitieren.

Neben diesen Stichpunkten wurde ein umfangreiches Forderungspaket

entwickelt, das alle wesentlichen Inhalte eines zukunftsweisenden Branchentarifvertrages enthält, der das Potenzial hat, in allen Betrieben dieselben Standards zu schaffen. Darin enthalten sind neben Regelungen zu Entgelt und Zulagen auch Arbeitszeitthemen, eine Erhöhung des jährlichen Erholungsurlaubs sowie die Frage der Einstufung. Auch das Thema Personalübergang wird in einer Forderung zur Neuregelung des § 14 „Wechsel des Leistungserbringers“ mit berücksichtigt. Die hier vorgesehene Konkretisierung gibt auf die offenen Fragen, die im Falle des Ausschreibungsverlustes entstehen, Antworten und schützt die Beschäftigten im SPNV vor Willkür bei der Entscheidung, wer beim neuen Betreiber einen Arbeitsplatz bekommt und wer nicht. Für alle laufenden und kommenden Haustarifverhandlungen wird das Forderungspaket zur Branche SPNV+ zur festen Standardforderung.

Nach langen Sondierungen sowie mehreren Spitzengesprächen in der zweiten Jahreshälfte 2016 gelang am 30. März 2017 der Verhandlungsauftritt mit den Partnerunternehmen und dem Agv MoVe. Am 20. April lag das erste Angebot der Arbeitgeberseite vor, das von den Forderungen der EVG noch weit entfernt war und entschieden zurückgewiesen wurde. Daraufhin wurden weitere Verhandlungstermine bis Sommer/Herbst 2017 angesetzt.

Bundeseisenbahn- vermögen (BEV)

Durch die Reformierung von Tarifverträgen konnte unter anderem eine Verbesserung der jährlichen Zuwendung und des Urlaubsgeldes erreicht werden.

Entsprechend der mit dem BEV getroffenen Vereinbarung zur Reformierung der Tarifverträge wurden in einem ersten Schritt die Tarifverträge LTV/LTV-O zu einem LTV BEV und die Tarifverträge AnTV/AnTV-Ost zu einem AnTV BEV zusammengeführt und jeweils zum 1. Juli 2015 in Kraft gesetzt. Dabei wurden die Tariftexte redaktionell komplett überarbeitet und entsprechende Anpassungen vorgenommen. Durch die einheitliche Übernahme der Bemessungssätze und Beträge des LTV/AnTV West kam es dabei unter anderem zu Verbesserungen bei der jährlichen Zuwendung und dem Urlaubsgeld.

In einem zweiten Schritt sollen nun der LTV BEV und AnTV BEV zu einem Tarifvertrag zusammengeführt werden. Eines der Ziele ist es, die Tarifverträge deutlich zu entschlacken und den veränderten Bedingungen anzupassen. Hierzu wurde die Bildung eines gemeinsamen Arbeitskreises aus Vertretern des BEV, ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen der Tarifkommission und EVG-Vertretern beschlossen. Die Verhandlungen zu diesem zweiten Schritt der Tarifreform beim BEV laufen derzeit noch.

In der Einkommensrunde 2014 konnte die EVG für die Tarifbeschäftigten des BEV folgendes Ergebnis erzielen: 3 Prozent Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. März 2014, mindestens aber um 90 Euro. Weitere 2,4 Prozent Erhöhung ab 1. März 2015. Anhebung des Urlaubsanspruchs ab

2014 für alle Beschäftigten auf einheitlich 30 Tage

In der Einkommensrunde 2016 wurde in der dritten Verhandlungsrunde folgendes Ergebnis erzielt: 2,4 Prozent Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. März 2016 und weitere 2,35 Prozent ab 1. Februar 2017. Laufzeit bis zum 28. Februar 2018. Zum 1. März 2016 Erhöhung der Samstagszulage von 0,64 Euro auf 1,15 Euro und der Nachtzulage von 1,28 Euro auf 2,30 Euro. Erhöhung der Schichtzulagen (SZ 1 bis SZ 5) um 10 Prozent. Fahrzeugreiniger und Unterwegsreiniger werden nach 10 Jahren Beschäftigungszeit in dieser Tätigkeit in die Lohngruppe V höhergruppiert.

Eisenbahn-Unfallkasse (EUK)

Die EUK wurde zum 1. Januar 2015 mit der Unfallkasse zur Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) fusioniert und die Beschäftigten in den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) übergeleitet. Bis zu diesem Zeitpunkt galten die Abschlüsse beim BEV auch bei der EUK. Um den Übergang zur Unfallkasse Bund entsprechend zu gestalten und die Entgelte abzusichern, haben wir mit dem Vorstand der EUK einen „Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Eisenbahn-Unfallkasse in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-EUK)“ vereinbart. Durch die Fusion sind den betroffenen Kolleginnen und Kollegen keine Nachteile in der Bezahlung entstanden.



**„In zwei Einkommens-
runden konnten für
die Tarifbeschäftigten
deutliche Verbesserungen
erzielt werden.“**

Sozialeinrichtungen

EVG-Mitglieder profitieren von den vielfältigen Leistungen der zahlreichen Sozialpartner. Verhandelt wird auch dort.

Stiftung Bahn-Sozialwerk (BSW)

Bei den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des BSW zur Einkommensrunde 2013 konnten wir folgendes Ergebnis erzielen: 400 Euro Einmalzahlung für April bis August 2013, 2,5 Prozent lineare Erhöhung der Entgelttabellen ab September 2013. Weitere 2 Prozent Entgelterhöhung ab Januar 2014. 350 Euro einheitliches Urlaubsgeld und Wegfall der Betriebszugehörigkeitsgrenze von 2 Jahren. Einführung einer zusätzlichen Entgeltgruppe E 11 in den Ferieneinrichtungen sowie mehr Durchlässigkeit in den Lohngruppen E 7 bis E 11. Einführung einer Jahresarbeitszeit ab 1. Mai 2014, am Ende des Abrechnungszeitraums (1. Mai bis 30. April) können nur bis zu 78 Stunden Minderleistungen übertragen werden.

2015 konnte folgender Tarifabschluss erreicht werden: 2,3 Prozent lineare Erhöhung der Bruttomonats Tabellenentgelte ETV/EE und ETV/AV ab dem 1. April 2015, mindestens jedoch 70 Euro in den Entgeltgruppen E 3 bis E 7 ETV/EE. Weitere lineare Erhöhung um 2,0 Prozent ab dem 1. April 2016, mindestens jedoch 60 Euro in den Entgeltgruppen E 3 bis E 7 ETV/EE. Ausweitung des Nachtarbeitszeitraums von derzeit 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr auf 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr. Ab

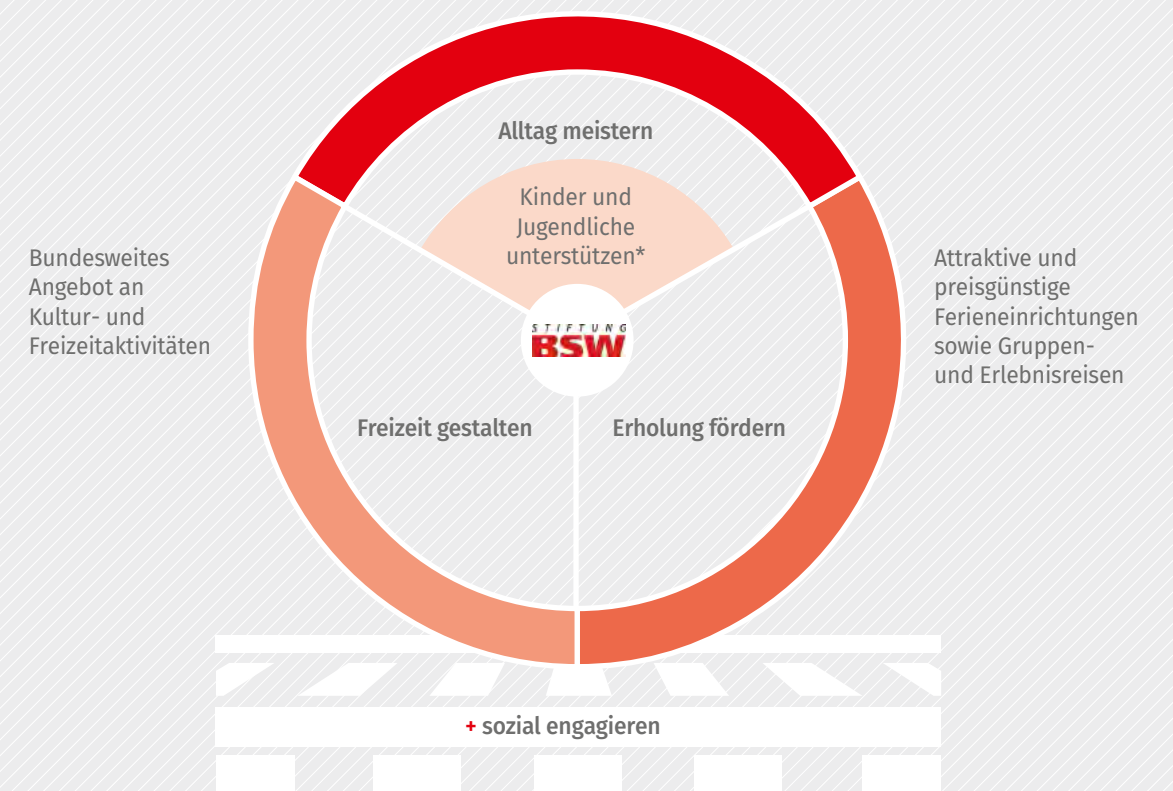
dem 1. Oktober 2015 Erhöhung der Nachtarbeitszulage von 3,00 Euro auf 4,00 Euro pro Stunde und der Feiertagszulage für tatsächlich geleistete Arbeit von 5,00 Euro auf 6,00 Euro pro Stunde. Erhöhung des Urlaubsgelds von 350 Euro auf 450 Euro sowie des Urlaubsanspruchs auf einheitlich 30 Tage pro Kalenderjahr ab dem Urlaubsjahr 2016.

Im Jahr 2016 und 2017 wurden darüber hinaus Verhandlungen zur Neustrukturierung der Tarifverträge geführt. Der MTV BSW wurde dabei neu strukturiert sowie die Entgelttarifverträge ETV/AV und ETV/EE in einem neuen Entgelttarifvertrag (ETV BSW) zusammengefasst.

Dabei wurden unter anderem folgende Verbesserungen erzielt: Das Urlaubsgeld wurde neu als 12tel-Regelung vereinbart und dynamisiert. Die Rückzahlungsverpflichtung bei der jährlichen Zuwendung wurde gestrichen. Vereinbart wurden neue Jubiläumszuwendungen. Die Übertragung der Minderleistungsstunden wurde von 78 auf 39 Stunden reduziert, ebenso der Ausgleichszeitraum für angesparte Ruhetage.

Der Tarifbereich AV wurde ausgeweitet und neu in die Entgeltgruppen 1 bis 7 gestaffelt. Das vorhandene Per-

Nachhaltige und pragmatische Unterstützung für eine Vielzahl von Lebens- und Krisensituationen



* abgedeckt durch die Stiftung EWH

sonal wurde eins zu eins, ohne dass dadurch monetäre Nachteile entstanden sind, in die neuen Entgeltgruppen überführt. Ein Entgeltausgleich wird zukünftig für alle Entgeltgruppen ab der ersten Schicht bezahlt.

Bei der Einkommensrunde 2017 konnte folgendes Ergebnis erzielt werden: 3,9 Prozent lineare Erhöhung der Monatstabellenentgelte ETV BSW, mindestens jedoch 90 Euro ab 1. April 2017. Ab 1. Januar 2018 wurde das EVG-Wahlmodell vereinbart: Die Beschäftigten können wählen zwischen weiteren 1,3 Prozent linearer Lohnerhöhung oder drei Tagen zusätzlichen

Urlaubs oder einer halbe Stunde Arbeitszeitverkürzung.

Die linearen Erhöhungen gelten zeitgleich auch für die Auszubildendenvergütungen.

Ab dem zweiten Beschäftigungsjahr und ab dem 1. Januar 2018 besteht darüber hinaus die Wahl, sich sein Monatstabellenentgelt, die jährliche Zuwendung und das Urlaubsgeld zukünftig in 13er, 12,5er oder 12er Teilbeträgen auszahlen zu lassen.

EVG-Mitglieder erhalten eine Arbeitsbefreiung mit Entgeltfortzahlung für die Inanspruchnahme des „Gesundheitscheck 45plus“.



Regina Rusch-Ziemba (r.)
bei einem
Betriebsbesuch bei
der BAHN-BKK in
Berlin

BAHN-BKK

2013/2014 fanden Verhandlungen zu einer neuen, moderneren und demografiefesten Tarifstruktur statt. Dabei konnten folgende Verbesserungen vereinbart werden: Einführung einer Pflegeversicherung für alle Beschäftigten ab Januar 2014 sowie einer individuellen Leistungsprämie (jährliches fiktives Budget von 200 Euro pro Beschäftigten). Für 55-jährige Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren eine Verringerung der jährlichen Arbeitszeit um 39 Stunden, wenn sie an einer Regenerationsmaßnahme in den Vital-Kliniken der BAHN-BKK teilnehmen. Erhöhung der jährlichen Leistungsprämie im AnTV auf 2,5 Prozent des Jahreseinkommens. Weitere verbesserte Regelungen zum vorzeitigen Ausscheiden, zur Eingruppierung und zu Freistellungen.

In der Einkommensrunde 2014 konnte für die Beschäftigten folgendes Ergebnis erzielt werden: 500 Euro Einmalzahlung für die Monate Januar bis Juni 2014. Auszubildende 250 Euro. Eine lineare Entgelterhöhung von 2 Prozent ab 1. Juli 2014 sowie weitere 1,5 Prozent ab 1. Januar 2015. Für die

Laufzeit des Abschlusses verzichtet der Arbeitgeber auf sein Sonderkündigungsrecht zur individuellen leistungsbezogenen Zahlung zum Pflegeversicherungsschutz und zu den Regenerationsmaßnahmen. Das Tarifiergebnis wurde inhaltsgleich auf den AnTV/AnTV-O übertragen.

Die Tarifverhandlungen 2016 gestalteten sich langwierig und schwierig. Im Vorgriff auf einen Tarifabschluss wurde zunächst vorab eine Einmalzahlung in Höhe von 600 Euro für die Monate Januar bis Juni 2016 (Teilzeitarbeitnehmer anteilig) vereinbart. Für Auszubildende 250 Euro. Danach konnten wir eine Erhöhung der Tabellenentgelte und Auszubildendenvergütungen in zwei Stufen durchsetzen und zwar: 2,5 Prozent ab dem 1. Juli 2016 und weitere 2,2 Prozent ab dem 1. Juli 2017. Darüber wurde der AnTV-O zum 01. Oktober 2016 aufgehoben und die entsprechend Beschäftigten in den AnTV überführt.

2017 fanden Tarifverhandlungen zu redaktionellen Anpassungen der Tarifverträge statt, wobei wir dabei weitere Verbesserungen vereinbaren konnten.

Vital-Kliniken GmbH

Ein negatives Wirtschaftsergebnis sowie eine niedrige Auslastung der Häuser im 1. Quartal 2013 belasten die Tarifverhandlungen. Nach mehreren Verhandlungsrunden konnten wir uns im Juni mit dem Arbeitgeber zunächst auf folgendes Teilergebnis einigen: 200 Euro Einmalzahlung im August 2013 (Teilzeitkräfte anteilig). Ab 2014 Wahlrecht, ob Leistungsprämie und Erfolgsbeteiligung in Zeit oder in Geld gutgeschrieben werden. Bei Ausscheiden wegen Renteneintritt Zahlung einer anteiligen Jahressonderzahlung. Eine neue Urlaubsregelung unter Wahrung des Besitzstandes, vor dem 55. Lebensjahr 29 Tage und ab dem 55. Lebensjahr 30 Tage Urlaub. Ende Oktober wurde abschließend noch Folgendes vereinbart: eine Erhöhung der Entgelttabellen für die Lohngruppen 1 und 2 um einen Festbetrag in Höhe von 35 Euro. Für alle übrigen Lohngruppen eine lineare Erhöhung der Tabellenentgelte um 1 Prozent, jeweils ab dem 1. November 2013. Ab dem 1. März 2014 für alle Lohngruppen eine weitere lineare Erhöhung der Tabellenentgelte um 1 Prozent. Darüber hinaus eine Erhöhung des Leistungsentgeltes (Jahresprämie) von 1,25 Prozent auf 2,0 Prozent des Jahreseinkommens sowie eine Anhebung des Bereitschaftsdienstentgeltes um 5 Prozent.

Auch die Tarifverhandlungen 2014/2015 gestalteten sich äußerst schwierig. Über das zunächst deutlich geringere Arbeitgeberangebot hinaus wurde für die Monate November 2014 bis Juni 2015 ein Festbetrag von 40 Euro je Monat vereinbart (insgesamt 320 Euro). Das Entgeltgruppenverzeichnis wurde um Tätigkeiten ergänzt und zunächst befristet, eine neue monatliche Zulage in Höhe von 50 Euro für zertifizierte Stoma- und Wundtherapeuten vereinbart. Kon-

kretisiert wurden die Regelungen zur Betriebszugehörigkeit und zum Entgeltausgleich. Nach weiteren Verhandlungsrunden konnte darüber hinaus noch Folgendes vereinbart werden: eine Erhöhung der Tabellenentgelte um 1,3 Prozent, mindestens jedoch 40 Euro ab dem 1. August 2015 sowie um weitere 2 Prozent ab dem 1. April 2016. Eine erfolgsabhängige Einmalzahlung bezogen auf das Betriebsergebnis 2015 in Höhe von 100 Euro, zahlbar im April 2016. Nur für EVG-Mitglieder: die Einführung einer kostenlosen betrieblichen Gesundheitswoche ab dem 50. Lebensjahr.

In der Einkommensrunde 2016/2017 konnte folgendes Ergebnis erzielt werden: 160 Euro (80 Euro für Auszubildende) Einmalzahlung für die Monate Dezember 2016 bis März 2017. Eine lineare Erhöhung der Tabellenentgelte um 2,0 Prozent, mindestens jedoch 40 Euro und eine Erhöhung des Leistungsentgeltes auf 2,25 Prozent ab dem 1. April 2017. Weitere 1,5 Prozent Erhöhung der Tabellenentgelte ab dem 1. Januar 2018. Darüber hinaus noch folgende Verbesserungen: Eingruppierungserhöhungen verschiedener Tätigkeiten im Entgeltgruppenverzeichnis. Die Einführung einer monatlichen Funktionszulage im Bereich des Qualitätsmanagements. Tarifierung der Zulage für Stoma-/Wundmentoren sowie Aufhebung der Altersbeschränkung für die Teilnahme an der EVG-Gesundheitswoche.

GUT ZU WISSEN

Nur für EVG-Mitglieder ab 50 wurde eine kostenlose betriebliche Gesundheitswoche eingeführt.



Beamtenpolitische
Fachkonferenz in
Hamburg

Beamteninteressen werden von der EVG vertreten

In den zurückliegenden Jahren konnte – dank einer effektiven Interessenvertretung – eine Vielzahl an Verbesserungen erreicht werden.

Im Organisationsbereich der EVG sind noch rund 35.000 Beamtinnen und Beamte im aktiven Dienst beschäftigt. Die Beamtinnen und Beamten im DB-Konzern, des BEV, des EBA und in den anderen Behörden haben auf ihren Arbeitsplätzen ganz spezielle Anforderungen zu erfüllen.

Besoldungs- und Versorgungsanpassungen 2012 und 2013

Nach dem Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz (BBVAnpG) 2012/2013 wurden die Dienst- und Versorgungsbezüge im Bund einschließlich des BEV und im Bahnbereich wie folgt angehoben:

- ➔ zum 1. März 2012 um 3,3 Prozent,
- ➔ zum 1. Januar 2013 um weitere 1,2 Prozent und

- ➔ zum 1. August 2013 um weitere 1,2 Prozent.

EVG und DGB kritisierten die Fortführung der 0,2-prozentigen Kürzung aufgrund der Versorgungsrücklage. Das Bundesinnenministerium (BMI) will die Kürzung jedoch mit Blick auf die Haushaltslage und die Notwendigkeit der Versorgungsrücklage weiterführen.

Besoldungs- und Versorgungsanpassungen 2014 und 2015

Gemäß des Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2014/2015 stiegen die Dienst- und Versorgungsbezüge im Bund einschließlich Bahnbereich wie folgt:

- ➔ zum 1. März 2014 um 2,8 Prozent (mindestens um einen Prozent-
- satz, der einem Ausgangswert von

- 90 €, jedoch um 0,2 Prozentpunkte vermindert, entspricht) und
- ➔ zum 1. März 2015 um weitere 2,2 Prozent.

Die EVG begrüßte die Gesetzesvorlage, mit der die Übertragung des Tarifiergebnisses (TVöD) auf den Beamtenbereich des Bundes zeitgleich vorgenommen wurde.

Gesetze zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Es wird ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit von bis zu 24 Monaten eingeführt. Beamtinnen, Beamte, Soldatinnen und Soldaten, die Familienpflegezeit oder Pflegezeit in Anspruch nehmen, erhalten zugleich einen Anspruch auf finanzielle Förderung in Form eines Vorschusses zur besseren Bewältigung des Lebensunterhalts während der (teilweisen) Freistellung, die ja mit einer Gehaltsreduzierung verbunden ist. Die Rückzahlung des Vorschusses erfolgt nach Ablauf der Teilzeit oder Beurlaubung.

Damit wird das für die Privatwirtschaft und für Tarifbeschäftigte seit dem 1. Januar 2015 geltende Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf im Wesentlichen wirkungsgleich für den Beamtenbereich des Bundes nachvollzogen.

Erhöhung der Schichtzulagen

SZ1–SZ5 wurde im Bundesgesetzblatt verkündet. Durch die neue Deutsche-Bahn-Schichtzulagenerhöhungsverordnung – DBSchichtZulErhV wurden die Zulagen nach § 20 Abs. 5 Erschwerniszulagenverordnung (EZulV) in der bis zum 30. September 2013 gültigen Fassung zum 1. Januar 2015 um 10 Prozent erhöht.

Die EVG hatte sich wiederholt für die Erhöhung der Zulagen (SZ1–SZ5) eingesetzt. Der maximal mögliche Erhöhungssatz wurde zuvor in der EZulV auf 10 Prozent festgeschrieben. Mehre-

re Gespräche mit den zuständigen politischen Vertretern führten schließlich zu einem positiven Ergebnis.

7. Besoldungsänderungsgesetz

Mit dem 7. Besoldungsänderungsgesetz wurde ab 1. Januar 2016 für die Bundesbeamtinnen und -beamten der Familienzuschlag zugunsten der Besoldungsgruppen bis A 8, die zuvor einen geringeren Monatsbetrag erhielten, vereinheitlicht.

Außerdem wurden einige Zulagen nach der Erschwerniszulagenverordnung erhöht, so die Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten für Beamtinnen und Beamte, die an Feiertagen, während der Nacht und an Wochenenden Dienst leisten (WD 1 bis WD 4).

Außerdem wurde eine Stellenzulage für Beschäftigte, die beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Dienst leisten, eingeführt, allerdings befristet bis 2018. Hiervon profitieren auch die dorthin abgeordneten Beamtinnen und Beamten des BEV.

Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungen 2016 und 2017

Die Besoldung und Versorgung werden mit BBVAnpG 2016/2017 vom 29. April 2016 in zwei Schritten linear angehoben, und zwar um:

- ➔ 2,2 Prozent zum 1. März 2016 (rückwirkend) und um
- ➔ 2,35 Prozent zum 1. Februar 2017.

Die Erhöhung für 2016 um 2,2 % ist – wie bisher – um 0,2 Prozentpunkte gegenüber dem tariflichen Erhöhungssatz vermindert. Der Verminderungsbetrag wird der Versorgungsrücklage zugeführt.

Dagegen entfällt für die Erhöhung zum 1. Februar 2017 eine entsprechende Verminderung.

Gesetz zur Änderung des Versorgungsrücklagegesetzes

Nach dem Gesetz zur Änderung des Versorgungsrücklagegesetzes und

weiterer dienstrechtlicher Vorschriften werden die von DGB und EVG kritisierten Abzüge für Bundesbeamte zum weiteren Aufbau der Versorgungsrücklage bis 2024 fortgeführt.

Im Beteiligungsverfahren hatten EVG und DGB eine zuvor vom Bundesinnenministerium geplante Verwaltung der Mittel durch Dritte sowie die zunächst vom BMI geplanten Abzüge bis zum Jahr 2031 verhindern können.

Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes

Zwei versorgungsrechtliche Änderungen forderten EVG und DGB seit Jahren und begrüßen diese ausdrücklich. Bislang war geregelt, dass Dienstzeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres nicht als ruhegehaltsfähig gelten. Nunmehr werden Dienstzeiten vor Vollendung des 17. Lebensjahres künftig als ruhegehaltsfähige Dienstzeit berücksichtigt und außerdem werden Teilzeitbeschäftigte bei der Erfüllung der Wartezeit von fünf Jahren nicht länger diskriminiert. Zukünftig ist hier die Dauer und nicht mehr der Umfang der Dienstzeit maßgebend. Allerdings gelten die Dienstzeiten vor dem vollendeten 17. Lebensjahr nur für die Versorgungsfälle als ruhegehaltsfähig, die nach dem 1. Januar 2017 eintreten.

Erschwerniszulagenverordnung (EZuLV)

Bei der Weitergewährung von Schichtzulagen bei Urlaub, Krankheit, Fortbildung und anderem konnten wir das Verfahren erfolgreich abschließen.

Mit einem Beschluss vom 10. April 2017 hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) unsere Rechtsauffassung bestätigt, wonach auch die zugewiesenen Beamtinnen und Beamten der DB AG im Schichtdienst bei bestimmten Tätigkeitsunterbrechungen (gemäß § 19 EZuLV alte Fassung) ein Anrecht auf die Schichtzulagen

SZ 1–SZ 5 haben. Allerdings ist die Weitergewährung in den meisten Fällen zeitlich begrenzt.

Vorgegangen war ein mehrjähriger Rechtsstreit: Nachtdienststunden, die wegen Urlaub, Krankheit, Fortbildung und anderem ausfielen, wurden bislang bei der Berechnung der Schichtzulage nicht berücksichtigt. So die Rechtsauffassung des BEV, gestützt auf eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts aus dem Jahre 2006.

Mit Unterstützung des Rechtsschutzes der EVG klagten zwei EVG-Mitglieder – vertreten durch Rechtssekretäre der EVG – im Oktober 2012 vor dem Bayerischen Verwaltungsgericht. Die Verfahren wurden im ersten Rechtszug gewonnen, wogegen das BEV Berufung vor dem Bayerischen Verwaltungsgerichtshof einlegte. Doch auch die zweite Instanz bestätigte unser Klagebegehren.

Daraufhin legte das BEV beim Bundesverwaltungsgericht Revisionsbeschwerde ein. Dieses Revisionsbegehren des BEV wurde jedoch mit dem Beschluss vom 10. April 2017 durch das BVerwG abgewiesen. Somit hat sich das Bundesverwaltungsgericht der Rechtsauffassung der EVG angeschlossen.

Nun ist das BEV am Zuge und muss den Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts umsetzen. Dazu müssen die entsprechenden Systeme bei der DB AG umgestellt werden. Die Nachzahlungen werden dann in der Regel von Amts wegen erfolgen, eine Antragstellung ist nicht erforderlich.

PR-Wahlen 2016

Im Frühjahr 2016 fanden die Personalratswahlen in den Behörden statt. Die EVG trat mit Listen im BEV, EBA und BAHN-BKK an. Im Ergebnis konnten in den zu betreuenden Gremien 75,4 Prozent der Stimmenanteile für die EVG-Listen erreicht werden. Dies

entspricht einem Plus von 7,4 Prozent gegenüber 2012. Mit 76,3 Prozent aller Sitze erreichte die EVG ein Plus von 3,3 Prozent gegenüber 2012.

Die Wahlen beim Eisenbahn-Bundesamt (EBA) fanden vom 10. bis 15. April 2016 statt. Es wurden neben den ÖPRen und dem GPR beim EBA auch die Vertreter für den HPR beim Bundesverkehrsministerium (BMVI) sowie die HJAV, bei der auch EVG-Mitglieder antraten, gewählt.

Die Wahlbeteiligung lag bei rund 83 Prozent im EBA. Mit 8 Sitzen (bei einem 13er-Gremium) im Gesamt-Personalrat (GPR) – das entspricht 61,5 Prozent – hat die EVG eine deutliche Mehrheit.

Bei den Örtlichen Personalräten lag die Wahlbeteiligung bei 81,5 Prozent. 52,4 Prozent Stimmen für EVG-Mitglieder (Personenwahlen), das heißt 37 von 72 Sitzen für die EVG.

Im HPR-BMVI ist ein EVG-Vertreter zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt worden. Auch die Vorsitzende der HJAV ist unser EVG-Mitglied.

Auch klare EVG-Mehrheit in den Gremien beim Bundeseisenbahnvermögen (BEV): Dort fanden die Personalratswahlen in der Zeit vom 10.

bis 12. Mai 2016 statt: bei 61,8 Prozent Wahlbeteiligung im Bereich der Besonderen Personalvertretungen. Die EVG konnte 24 von 31 Sitzen beim Besonderen HPR (77,4 Prozent) erreichen. Die GDL erreichte nur 7 Sitze (22,6 Prozent). Bei den Besonderen Personalräten in den Dienststellen gingen 74 von 96 Sitzen (77,1 Prozent) an die EVG – 3 Sitze an Freie Listen und 19 Sitze an GDL.

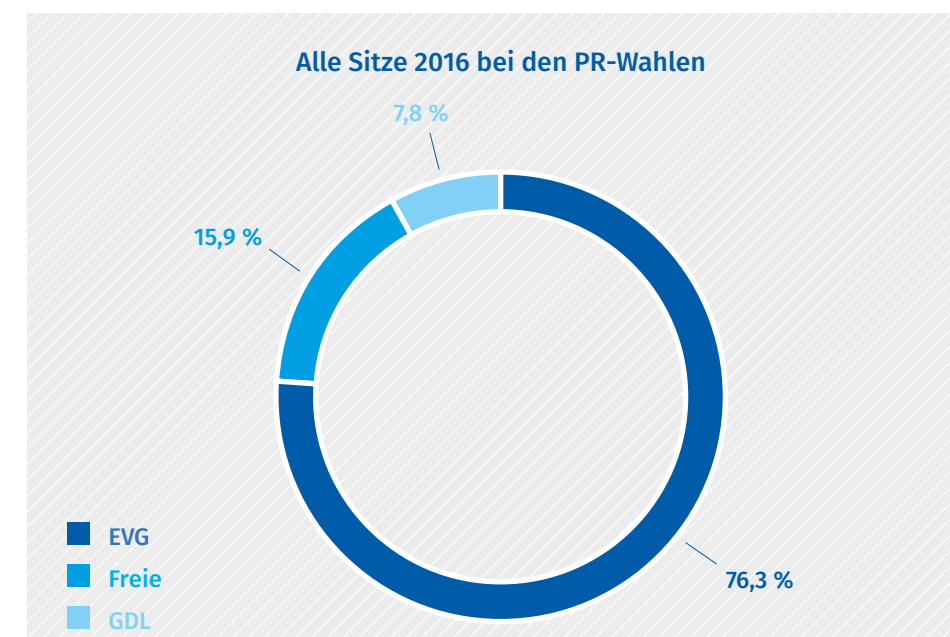
Beim HPR-BEV lag die Wahlbeteiligung bei 73 Prozent: 13 von 15 Sitzen beim HPR für EVG-Liste (86,7 Prozent) und 2 Sitze für Freie Listen (auch EVG-Mitglieder). Bei den Personalräten in den Dienststellen wurden 49 (90,7 Prozent) von 54 Sitzen für die EVG erreicht.

Deutliches Ergebnis bei der BAHN-Betriebskrankenkasse (BAHN-BKK): beim HPR 85,4 Prozent der Stimmen für EVG-Liste bei 80,7 Prozent Wahlbeteiligung. Von 13 Sitzen entfielen 12 Sitze auf die EVG-Liste (92,3 Prozent) und 1 Sitz auf die Freie Liste (EVG-Mitglied).

In den Regionalgeschäftsstellen: bei 80,8 Prozent Wahlbeteiligung erreichte die EVG in den Örtlichen Personalräten 36 von 38 Sitzen (94,2 Prozent) bei überwiegender Personenwahl.

GUT ZU WISSEN

Aus den Personalratswahlen 2016 ging die EVG gestärkt hervor.





Im Mai 2017 neu
gewählt: der
KVB-Vorstand

Die KVB ist einer der großen Krankenversorger in Deutschland

Um die Erstattungszeiten zu verbessern, setzte die EVG eine Änderung der Satzung durch.

Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten (KVB)

Die Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten (KVB) ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts und eine betriebliche Sozialeinrichtung des Bundeseisenbahnvermögens (BEV). Mit rund 171.200 Mitgliedern und insgesamt rund 265.000 Versicherten (Stand 31. Dezember 2016) gehört die KVB zu den großen Krankenversorgern Deutschlands. Ihre zentrale Aufgabe ist es, den Schutz der Versicherten und ihrer mitversicherten

Angehörigen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen zu gewährleisten und die Früherkennung von Krankheiten zu unterstützen. Weiterhin übernimmt sie Aufgaben der Pflegeversicherung und der Rehabilitation.

Änderung der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV)

Die Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten (KVB) erbringt im Auftrag der Gemeinschaft privater Versicherungsunternehmen (GPV) und des Bundeseisenbahnvermögens

(BEV) die Leistungen der Pflegeversicherung für die Mitglieder der KVB und deren Angehörige.

Mit der siebten Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Gewährung von Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen (Bundesbeihilfeverordnung – BBhV) werden Leistungsveränderungen im Bereich der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung wirkungsgleich in das Beihilferecht des Bundes übertragen. Die Verordnung enthält u. a. Regelungen zur wirkungsgleichen Übertragung von aktuellen Leistungsveränderungen – auch der Leistungsverbesserungen – aus dem Bereich der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, insbesondere die Umsetzung des sogen. Pflegestärkungsgesetzes II (PSG II).

Eckpfeiler des PSG II ist die Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs, der sich stärker an den Bedürfnissen jedes einzelnen Menschen, an seiner individuellen Lebenssituation und an seinen individuellen Beeinträchtigungen und Fähigkeiten orientiert. Mit dem PSG II werden ein neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff sowie das neue Begutachtungsassessment in die Praxis umgesetzt. Das Gesetz trat am 1. Januar 2016 in Kraft. Das neue Begutachtungsinstrument und die Umstellung der Leistungsbeträge der Pflegeversicherung wurden zum 1. Januar 2017 wirksam. Für die Überführung der bisherigen Pflegestufen in die neuen Pflegegrade gilt für die bestehenden Fälle ein Bestandsschutz.

Auskünfte zu Mitglieds- und Beitragsangelegenheiten der privaten Pflegeversicherung und zu den Leistungen der Pflegeversicherung erteilt die jeweils zuständige Bezirksleitung der KVB. Außerdem berät die private Pflegeberatung Compass durch qualifizierte Pflegeberaterinnen und Pflegeberater (Termine unter der Telefonnummer 0800 1018800).

„Die Pflege soll sich künftig stärker an den individuellen Bedürfnissen orientieren.“

KVB: Erstattungszeiten

Die EVG hat gefordert, verbindliche Erstattungszeiten in die Satzung der KVB aufzunehmen. Dazu wurde eine Einigungsstelle einberufen. Nach einem zähen Ringen um die Aufnahme von Erstattungszeiten hat die Einigungsstelle Mitte 2015 entschieden, dass die Satzung der KVB geändert werden muss. Danach sollen Anträge auf Erstattung von Krankheitskosten innerhalb von 28 Kalendertagen nach Eingang der vollständigen Unterlagen bearbeitet sein.

Dabei dürfen aber die Beschäftigten der KVB nicht die Leidtragenden sein.

KVB: Organwahlen 2017

Die Amtszeit der im Jahr 2013 gewählten Mitgliedervertreterinnen und Mitgliedervertreter endete am 29. Mai 2017 satzungsgemäß nach vier Jahren. Die Konstituierung der neuen Vertreterversammlung (VV) und des Vorstandes (Vst) fand am 29. Mai 2017 statt.

Als Vorsitzender der Vertreterversammlung (VV) wurde Kollege Rüdiger Rupp (BesPR Mitte / Landesverband Saarland) einstimmig wiedergewählt. Als Hauptversichertensprecher der KVB und alternierender stellvertretender / Vorsitzender des Vorstandes wurde Kollege Cornelius Formen (LV NRW) einstimmig wiedergewählt. Beide gehören selbstverständlich der EVG an.

Als Vertreterin des BEV im KVB-Vorstand wurden Katharina Rinke (BEV-Hauptverwaltung) und als Vertreterin des BEV in der KVB-Vertreterversamm-

lung Beate Müller (Leiterin BEV-Dst Mitte) bestätigt. Beide BEV-Vertreterinnen halten jeweils ein 50%-Stimmenpaket bei Abstimmungen. Deshalb ist es oftmals schwierig, Anträge und Änderungen der Beschlussvorlagen herbeizuführen.

Die Mitgliedervertreter/-innen und die Stellvertreter/-innen in der VV sowie im Vst wurden durch den HPR und den besonderen HPR gemäß Satzung der KVB gewählt.

Die Vorschläge der Personalräte wurden im Vorfeld auf Landesebene behandelt und im GV beschlossen.

Die Bundesseniorenleitung (BSL) benannte auf ihren Sitzungen die Kandidatinnen und Kandidaten der Senioren in der VV und im Vst.

Zusammensetzung der neuen Organe

Die Aufteilung erfolgte gemäß Satzung der KVB

VV: 30 Mandate waren zu besetzen, davon 20 aus dem Bereich der DB AG, 5 aus dem Bereich des BEV und 5 Seniorenvertreter.

Vst: 10 Mandate waren zu besetzen, davon 6 aus dem Bereich der DB AG, 3 aus dem Bereich des BEV und ein Seniorenvertreter.

In den KVB-Vst wurden gewählt

Wiederwahl:

Cornelius Formen (Wuppertal / DB Cargo), Claudia Schlösser (Münster / BEV Nord), Ulrich Nölkenbockhoff

(Wuppertal / DB Netz), Gerhard Seifert (Kassel / BEV Mitte), Jürgen Berner (Karlsruhe / DB Cargo), Martin Sebert (Rosenheim / DB Regio), Gabriel Koch (Kassel / Seniorenvertreter).

Neuwahl:

Torsten Rathsmann (Münster / DB Training), Vera Westenfelder (Karlsruhe / BEV Süd), Michael Vogel (Rosenheim / DB Regio).

Diese Kolleginnen und Kollegen stehen unseren Mitgliedern und den Geschäftsstellen als Ansprechpartner/-innen zur Verfügung. Bei Problemen mit der KVB sollen sie die Kontaktpersonen sein, die sich dann in Abstimmung mit der KVB-Bezirksleitung dem Problem annehmen und dieses zu klären versuchen. Die Kontaktdaten aller Mitglieder der Vertreterversammlung und des Vorstandes sind auf der EVG-Website unter „Wissenswertes für Beamte“ genannt.

„Die Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten (KVB) betreut rund 171.000 Mitglieder und insgesamt rund 265.000 Versicherte.“





Schon seit Jahren und in vielen Publikationen setzt sich die EVG mit dem Thema psychische Belastungen auseinander

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Projekt „Psychische Belastung am Arbeitsplatz“ im DB Konzern.

Auch im DB Konzern sind die Ausfälle durch psychische Belastungen steigend und von langer Dauer. Bereits in den Jahren 2010 und 2011 gab es ein erstes kleineres Projekt im Bereich West zu diesem Thema. Abläufe und Maßnahmen erschienen aber nicht zielführend. Die Ergebnisse waren eher unklar.

So wurde die EVG gemeinsam mit dem Konzernbetriebsrat tätig und implementierte Mitte 2013 mit der DB AG ein Projekt „Psychische Belastung am Arbeitsplatz“. Das Dortmunder Forschungsbüro für Arbeit, Prävention und Politik (DoFAPP) wurde von mobifair e.V. beauftragt, die von dem Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) entwickelte „Checkliste zur Erfassung psychischer Belastungen bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen“ nach den gängigen Gütekriterien Objektivität

und Validität zu beurteilen. Darüber hinaus wurde geprüft, ob die Checkliste als „Screeninginstrument“ nach DIN eingeordnet werden kann.

Für dieses Projekt wurden fünf Pilotbetriebe (DB Fernverkehr AG, DB Systel, DB Station & Service, DB Netz AG, DB Schenker Rail) gefunden. Involviert waren für die Betriebe deren Führungskräfte, Interessenvertreter, Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Betriebsärzte.

In einer verhältnismäßig kurzen Laufzeit von knapp sechs Monaten wurde die Herangehensweise über eine gemeinsame Verfahrensschulung erarbeitet. Als Unterlage diente die o.g. Handlungshilfe des VDV.

Das Ergebnis:

➔ Das Verfahren bewertet personen- und ressourcenunabhängig: Es bewertet Tätigkeiten und

Arbeitsplätze, nicht die Arbeitsplatzinhaber/-innen.

- ➔ Die zu vereinbarenden Maßnahmen zielen auf die Vermeidung bzw. Reduktion negativer Folgen oder auf die Erhaltung bzw. Stärkung positiver Folgen.
- ➔ Die Bewertung erfolgt konsensorientiert im Team der betrieblichen Experten.

Um die Aufgaben der operativen und administrativen Bereiche besser bewerten zu können, wurden getrennte Checklisten entwickelt. Das ist ein Ergebnis aus dem Projekt, das sich nun „Verfahren DB“ nennt und im DB-Konzern angewendet werden kann.

Die EVG unterstützt die Interessenvertreter und andere interessierte Gruppen in der Thematik der psychischen Belastungen. Wir initiieren jährliche Fachkongresse bzw. Workshops. In zahlreichen Seminaren, Veranstaltungen und Besuchen vor Ort wirbt die EVG für die Umsetzung des Themas auch im Hinblick auf die

Arbeit in der Zukunft (Arbeit 4.0).

Das Thema psychische Belastungen wird von Seiten der EVG weiterverfolgt. So wurde ein zusätzliches Projekt ins Leben gerufen. Da sich in der zukünftigen Berufswelt diverse Tätigkeiten ändern werden und/oder Hilfsmittel eingesetzt werden, die uns in der Neuzeit unterstützen sollen, sind Arbeitsbedingungen neu zu gestalten. Das Ziel des Projektes „Digitale psychische Belastungen vor dem Anfang stoppen“ ist, ein Verfahren zu entwickeln bzw. einen Prozess zu beschreiben, der es ermöglicht, im Planungsprozess für neue Tätigkeiten die möglichen psychischen Belastungen abzuklären und entsprechend die Ergebnisse in die Planung und Realisierung von neuen Tätigkeiten einzubinden.

Für die Projektumsetzung ist eine Kooperation mit mehreren Arbeitswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern vorgesehen wie auch eine intensive Beteiligung der Beschäftigten in den Fallbetrieben. Start des Projektes: 2017.

Anti-Stress-Verordnung

Die DGB-Gewerkschaften diskutieren seit geraumer Zeit über eine für die ganze Republik geltende Verordnung.

Schon seit Jahren sind psychische Erkrankungen auf dem Vormarsch. Seit 2000 haben sich die Fehlzeiten aufgrund von psychischen Störungen und Verhaltensstörungen nahezu verdoppelt. Betriebe gehen an die neue Volkskrankheit nicht ernsthaft heran. In vielen Betrieben ist das Thema Neuland. Der „DGB-Index Gute Arbeit“, der im Gegensatz zu der Evaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie die Beschäftigten befragt und nicht die Geschäftsführung, zeichnet ein düsteres Bild: Nur knapp

10 % geben an, im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung nach psychosozialen Belastungen gefragt worden zu sein. Diese Zahlen sind auch auf den DB-Konzern übertragbar. Es muss also gehandelt werden.

Der DGB wird den Druck erhöhen, eine entsprechende Regelung auch unter Einbeziehung des Bundesamtes für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zu fordern. Als weiterer Schwerpunkt gilt die Arbeitszeit. Der Arbeitszeitreport 2016 zeigt Probleme bei Flexibilität, Arbeit auf Abruf, ständiger Erreichbarkeit u.v.m. auf. Ebenso sind Handlungsfelder hinsichtlich psychischer Mehrbelastungen gegeben.



3

1 *Für Demokratie und Frieden und
eine neue Wirtschaftsordnung*

2 *Für gute und
wertschätzende Arbeit*

3 *Für eine ökologische
Verkehrswende*

4 *Für eine gerechte Teilhabe
in Wirtschaft und Arbeitswelt*

5 *Für soziale Gerechtigkeit*

6 *Für junge Menschen
und ihre Zukunft*

7 *Für starke Gewerkschaften*



„Vielfältiger EVG-Protest gegen eine Politik, die die Bahn aufs Abstellgleis fährt.“

EVG-Forderungen und die Politik der Regierungskoalition seit 2013

Der Ende 2013 ausgehandelte verkehrspolitische Teil des Koalitionsvertrages galt uns als unzureichend. Nachbesserungen wurden eingefordert.

Für die vergangene Legislaturperiode (2013–2017) forderte die EVG, endlich ein Gesamtkonzept für die Verkehrspolitik („Masterplan Verkehr“) zu entwickeln und mit der Umsetzung zu beginnen. Ein solcher Gesamtplan ist notwendig, um die künftige Rolle der Verkehrsträger zu bestimmen, die Verlagerung auf die Schiene und die dafür notwendigen Infrastrukturinvestitionen sicherzustellen. Um die Klimaschutzziele (deutliche Reduzierung des CO₂-Ausstoßes bis 2030, CO₂-freier Verkehr bis 2050) zu erreichen, gleichzeitig die Mobilität für alle Menschen sicherzustellen und den demografischen Entwicklungen gerecht zu werden, muss bald gehandelt werden.

Vor diesem Hintergrund muss der verkehrspolitische Teil des Ende 2013 ausgehandelten Koalitionsvertrages der Großen Koalition als unentschieden und unzureichend bezeichnet werden. Zwar gab es einige wichtige allgemeine Aussagen, zum Beispiel:

- „Den Verkehrsträger Schiene wollen wir weiter stärken und ausbauen.“
- „Wir wollen mehr Verkehr auf die Verkehrsträger Schiene und Wasserstraße verlagern.“
- „Wir wollen eine leistungsfähige Schieneninfrastruktur und moderne sowie barrierefreie Bahnhöfe.“

Es gab jedoch keine verbindlichen Aussagen zu einer Umverteilung bei den Verkehrsweginvestitionen zugunsten der Eisenbahn. Auch Festlegungen zu Kostenentlastungen für die Schiene oder Belastungen im Straßen- und Luftverkehr fehlten. Stattdessen ließen die Aussagen zu Regionalisierungs- und GVFG-Mitteln befürchten, dass die Zweckbindung aufgehoben werden könnte, was die Gefahr eines Kahlschlags im SPNV nach sich gezogen hätte. Allerdings konnte die EVG während des Verhandlungsprozesses erreichen, dass klare Aussagen zur Absicherung des integrierten Konzerns DB AG und zur Schieneninfrastruktur, die sich im Bundeseigentum befindet, aufgenommen wurden.

Die Bilanz des ersten Regierungsjahres war aus unserer Sicht negativ und wir kamen zu dem Schluss: „Die Politik fährt die Bahn aufs Abstellgleis.“



Zu den kritischen Punkten gehörten unter anderem die Zusatzbelastung bei der EEG-Umlage, die Absenkung der Lkw-Maut ab 2015, der ausgeweitete Feldversuch mit Gigalinern, die Belastung der Eisenbahnunternehmen mit den Kosten der Güterwagenumrüstung zur Lärmvermeidung, der unregulierte Fernbusmarkt, Einschränkungen im Schienenpersonenfernverkehr, Bevorzugung der Straße bei den Investitionen, Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung (LuFV) auf unsicheren Grundlagen und die abzusehende Unterfinanzierung des Netzes durch „Anreizregulierung“ bei den Trassenpreisen. Dazu kam die damals noch immer ungeklärte Situation bei den Regionalisierungsmitteln.

Da Kontaktaufnahmen mit dem Bundesverkehrsminister nicht mehr Erfolg versprechend erschienen, wandte sich der EVG-Vorsitzende im März 2015 an den Bundeswirtschaftsminister und schlug einen „Schienengipfel“ vor. Aufgrund der großen wirtschafts- und energiepolitischen Bedeutung der Eisenbahnen sollte erörtert werden, welche Initiativen das Bundeswirtschaftsministerium ergreifen könne, um die Eisenbahnen zu unterstützen.

Am 30. Juni 2015 fand das Spitzengespräch statt, an dem neben Bundesminister Gabriel und der EVG weitere Vertreter von Verbänden und Bahnbranche teilnahmen, die wir dazu eingeladen hatten. Im Vorfeld erstellte die EVG ein Positionspapier, das mit den Verbänden und Unternehmen der Bahnbranche abgestimmt war.

Dieser Prozess führte nicht zu einem unmittelbar sichtbaren Erfolg. Zwar gab sich Bundesminister Gabriel offen für die Anliegen der Bahnbranche, verwies aber letztendlich auf den Bundesverkehrsminister.

Unabhängig von diesem Prozess kooperiert die EVG auch mit der IG Metall (Branchenausschuss Bahnindustrie) mit der Forderung, einen

Branchenkoordinator für Bahnindustrie und Eisenbahnen zu etablieren. Dieser soll die eisenbahnbezogenen Aktivitäten von Wirtschafts-, Verkehrs- und Umweltministerium koordinieren und bündeln.

Gleichwohl zeigte sich in der zweiten Hälfte der Legislaturperiode, ab Herbst 2015, eine Akzentverschiebung. Es fielen einige positive Entscheidungen für die Bahn (zum Beispiel bei den Regionalisierungsmitteln), und einige Bedrohungen (zum Beispiel Fahrverbote für laute Güterzüge schon vor 2020) wurden bisher abgewehrt. Unterm Strich wurden auch in dieser Legislaturperiode der Straßen- und der Luftverkehr wieder sehr viel stärker gefördert als die Eisenbahn. Doch entwickelte sich die Situation nicht so dramatisch zulasten des Schienenverkehrs, wie es nach den ersten zwei Jahren zu befürchten war.

Zu einem echten Sorgenkind hat sich allerdings der Schienengüterverkehr (SGV) entwickelt. Die Schere zwischen der Kostenentwicklung im SGV und beim Lkw hat sich weiter auseinanderentwickelt. Kostentreiber bei der Bahn sind die Trassenpreise, die Energiekosten (etwa EEG-Umlage), die Umrüst- und Betriebskosten für leise Güterwagen und neue Anforderungen wie zum Beispiel ETCS. Beim Lkw sinken dagegen die Kraftstoffpreise und die Maut. Lohn- und Sozialdumping werden fortgesetzt (skandalös: kein Mindestlohn im Transitverkehr), und mit Gigalinern werden Personalkosten eingespart. Die Folgen sind stagnierender Verkehrsumfang in Tonnenkilometern und die schwierige ökonomische Lage bei DB Cargo, aber auch den meisten nichtbundes-eigenen Eisenbahnunternehmen des Güterverkehrs.

Die Diskrepanz zwischen Ankündigungen und Realität zeigt sich exemplarisch an Prognosen und Zielzahlen für die Verkehrsleistung des SGV: Klimapolitisch wäre es notwendig, diese bis 2030 zu verdoppeln. Die Bundesregierung erwartet gemäß Bundesverkehrswegeplan eine Steigerung um 43 Prozent. DB Cargo legte gleichzeitig (Ende 2015/Anfang 2016) eine Planung mit einer Reduzierung der Verkehrsleistung in den nächsten fünf Jahren vor. Die EVG konnte im Aufsichtsrat der DB AG diese Planung verhindern. Dennoch wird deutlich, dass in der nächsten Wahlperiode die Rahmenbedingungen massiv zugunsten des SGV verändert werden müssen.

Juli 2016: Über 1.000 Eisenbahnerinnen und Eisenbahner demonstrieren für eine bessere Bahnpolitik

EVG und IG Metall
fordern einen
„Branchenkoordinator
für die Bahnindustrie“.

GUT ZU WISSEN

Für das Ministergespräch hatte die EVG ein Positionspapier vorbereitet.



Regionalisierungsmittel und GVFG

Deutlich hörbare EVG-Proteste gegen Kürzungen bei den neuen Ländern im Verteilungsschlüsse.

Die Regionalisierungsmittel sind die wesentliche Finanzierungsgrundlage für den SPNV. Sie waren bis 2014 gesetzlich festgeschrieben, sodass für die Jahre ab 2015 ein neues Gesetzgebungs- und Verhandlungsverfahren zwischen Bund und Ländern notwendig war. Im Koalitionsvertrag von 2013 gab es keine klare Aussage zur künftigen Höhe, zur Dynamisierung und zur Zweckbindung der Regionalisierungsmittel. Vielmehr war sogar zu befürchten, dass die Zweckbindung im Rahmen der Neuordnung

der Bund-Länder-Finzen ab 2019 wegfallen würde.

In ihrem Positionspapier vom Juli 2014 forderte die EVG unter anderem:

- Aufstockung der Regionalisierungsmittel auf mindestens 8,5 Milliarden Euro pro Jahr.
- Jährliche Dynamisierung (deutlich mehr als 1,5 Prozent).
- Alle Ländern müssen ihren SPNV erweitern und verbessern können.
- Zweckbindung über 2019 hinaus.

Einige Bundesländer forderten, den Verteilungsschlüssel zwischen den

Ländern zu verändern. Die EVG akzeptierte dies zwar im Grundsatz, aber nur unter der Voraussetzung, dass jedes einzelne Bundesland auch künftig mindestens den bisherigen Betrag zusätzlich der angemessenen jährlichen Dynamisierung bekomme. Mit dem Ende 2014 von den Bundesländern erarbeiteten „Kieler Schlüssel“ wäre diese Bedingung annähernd erfüllt worden, wenn tatsächlich ab 2015 die geforderten 8,5 Milliarden Euro pro Jahr beschlossen worden wären.

Da es vorher zu keiner Einigung kam, wurden für 2015 zunächst 7,4 Milliarden Euro festgelegt. Im September 2015 gab es dann eine Einigung zwischen Bund und Ländern auf 8,0 Milliarden Euro pro Jahr ab 2016 plus einer jährlichen Dynamisierung von 1,8 Prozent ab 2017 bis einschließlich 2031.

In Verbindung mit dem neuen Verteilungsschlüssel hätte dies aber Kürzungen für die ostdeutschen Bundesländer bedeutet. Dagegen gab es hörbare Proteste, und auch die EVG hat ihre Position, unter anderem durch Aktionen in den Ländern und in Briefen an alle Ministerpräsidentinnen und Ministerpräsidenten deutlich gemacht. Daraufhin gab es im Juni 2016 eine weitere Vereinbarung zwischen Bund und Ländern, wonach die sechs ostdeutschen Bundesländer sowie das Saarland zusätzlich zusammen 200 Milliarden Euro pro Jahr erhalten, die ebenfalls dynamisiert werden.

Gemessen an der Ausgangslage Ende 2013 ist dieses Ergebnis ein Riesenerfolg. Gleichwohl reicht dieses Geld aber nicht aus, um den SPNV in allen Bundesländern im bisherigen Umfang abzusichern und bundesweit in dem Umfang auszubauen, wie es für die Verkehrswende erforderlich ist. Unabhängig davon fordern wir von den Bundesländern, die Regionali-

sierungsmittel in voller Höhe dem Zweck entsprechend zu verwenden.

Das Gemeindeverkehrsfinanzierungsgesetz (GVFG) ermöglicht unter anderem Infrastrukturinvestitionen für den SPNV, aber auch für den kommunalen ÖPNV und den kommunalen Straßenbau. Auch dieses Finanzierungsinstrument wurde im Koalitionsvertrag von 2013 nur unverbindlich erwähnt. Inzwischen kam es zur Einigung, dass ein Teil dieser Mittel, das „Bundesprogramm“, auch nach 2019 weitergeführt wird – allerdings ohne Dynamisierung.

Der Teil der GVFG-Mittel, der über die Bundesländer an die Kommunen verteilt wird, wird bereits seit 2014 vom Bund nicht mehr zweckgebunden ausgezahlt. Diese „Entflechtungsmittel“ können die Länder wie allgemeine Haushaltsmittel verwenden. Einige Bundesländer haben zwar inzwischen gesetzlich festgelegt, ihren Anteil auch künftig für Verkehrsinvestitionen zu verwenden. Wir fordern aber: erstens diese Mittel auch über 2019 hinaus durch den Bund zur Verfügung zu stellen, zweitens die Zweckbindung mit dem Schwerpunkt auf ÖPNV und SPNV zu erneuern und drittens zusätzlich die Zweckbindung in allen Ländern durch Landesgesetz sicherzustellen.

GUT ZU WISSEN

Die EVG fordert auch über 2019 hinaus eine Zweckbindung der Gelder – mit dem Schwerpunkt auf ÖPNV und SPNV.

Mehr Geld für die ostdeutschen Länder und das Saarland.

Sommer 2014: Demo gegen die Kürzung der Regionalisierungsmittel





Sie brachte den Umschwung: Kundgebung vor dem EU-Parlament in Straßburg

4. Eisenbahnpaket

Eisenbahnen in Europa sollen noch stärker als bisher um Fracht und Passagiere konkurrieren – die EVG bleibt da skeptisch.

Im Dezember 2016, und damit fast vier Jahre nach Vorlage durch die Europäische Kommission, hat das Europäische Parlament das 4. Eisenbahnpaket final abgesegnet. Damit sind für einige Jahre die Rahmenbedingungen für den Schienenverkehr in Europa definiert. Den mehrjährigen Rechtssetzungsprozess haben wir mit vielen Aktionen begleitet. Das Engagement hat sich gelohnt, denn aus der

Perspektive der Beschäftigten fällt die Gesamtbewertung des 4. Eisenbahnpaketes positiv aus.

Das 4. Eisenbahnpaket besteht aus insgesamt sechs verschiedenen Verordnungen und Richtlinien. Die Bestandteile des 4. Eisenbahnpaketes lassen sich grob in technische und rahmensetzende Regelungen aufteilen, daher spricht man auch vom sogenannten „technischen Teil“ sowie

dem „politischen“ oder „Marktteil“ des 4. Eisenbahnpaketes. Im April 2016 war die „technische Säule“ ausverhandelt worden, am 14. Dezember 2016 verabschiedete das Europäische Parlament auch die „politische Säule“ in zweiter Lesung. Das 4. Eisenbahnpaket ist damit endverhandelt, seine Bestandteile treten nach und nach in Kraft.

Die EU-Kommission hatte das 4. Eisenbahnpaket im Januar 2013 vorgelegt. Es fußt auf dem „Weißbuch Verkehr“ aus dem Jahr 2011. Die darin fixierte Grundüberlegung der EU-Kommission lautet: Eisenbahnen in Europa sollen noch stärker als bisher um Fracht und Passagiere konkurrieren. Gleichzeitig soll der Verkehrsträger Schiene pünktlicher und zuverlässiger werden. Das 4. Eisenbahnpaket verfolgt daher in erster Linie den neoliberalen Ansatz, über Wettbewerb mehr Dynamik in den Eisenbahnmarkt zu bringen. Ein solcher linearer Zusammenhang ist bis heute nicht nachzuweisen.

Der deutsche Schienenmarkt ist seit Beginn der Bahnreform 1994 offen für Wettbewerber. Die EVG begleitet die Öffnung des Schienenmarkts in Deutschland und Europa seit Beginn an bei aller Kritik konstruktiv. Im Mittelpunkt unseres Handelns stehen die Beschäftigten des Sektors. Sie haben ein Anrecht darauf, dass sich die Öffnung des Marktes nicht negativ auf ihre Arbeitsbedingungen oder ihre sozialen Umstände auswirkt. Sozialdumping und unfairem Wettbewerb durch neue Marktteilnehmer muss vorgebeugt werden.

Die EVG hat den fast vier Jahre andauernden Rechtssetzungsprozess mit einer Vielzahl von Aktivitäten begleitet, so zum Beispiel mit:

- einer Postkartenaktion,
- „Hausbesuchen“ bei deutschen Europa-Parlamentariern, mit denen wir sie für die Folgen des Paketes für die Beschäftigten sensibilisiert haben,

„Keine Reform darf sich negativ auf die Arbeitsbedingungen auswirken.“

- einer Großkundgebung mit rund 3.000 Eisenbahnerinnen und Eisenbahnern vor dem EU-Parlament in Straßburg im Februar 2014, davon 1.000 EVG-Mitglieder,
- einem „Eisenbahnpaket“ als Wahlgeschenk an die frisch (wieder-) gewählten deutschen Abgeordneten des Europäischen Parlaments
- zwei Demonstrationen im Dezember 2016 bei den finalen Lesungen des Eisenbahnpaketes.

Wir haben damit – und durch die intensive Lobbyarbeit gemeinsam mit der ETF und ihren Mitgliedsgewerkschaften – viel Positives erreicht:

- Wir konnten die Trennung von Netz und Betrieb verhindern.
- Wir haben den geplante Eingriff ins Streikrecht („Mindestdienste“) abgewehrt.

Darüber hinaus haben wir erreicht,

- dass Mitgliedstaaten eine effektive Überwachung von Arbeits- und Ruhezeiten der Triebfahrzeugführerinnen und -führer einleiten müssen,
- dass die Eisenbahnverkehrsunternehmen eine neue Fairnesskultur einführen müssen (just culture). Gemeint ist damit eine Unternehmenskultur, in der Beschäftigte die Möglichkeit haben, Schwachstellen zu benennen, ohne Sanktionen befürchten zu müssen.

Leider gibt es auch negative Punkte. So konnten wir auf europäischer Ebene keine Verbesserungen beim Thema Personalübergang bei Betreiberwechsel erreichen. In Deutschland haben wir hingegen mit der GWB-Novelle, die

Aktionstag gegen das
4. Eisenbahnpaket:
Die Berliner EVG
schickt dieses
Paket zurück an den
Absender!



EVG-Demos sind
nie langweilig: auch
nicht die gegen das
4. Eisenbahnpaket
2014 in Straßburg

„Das deutsche Beispiel beim Personalübergang konnte sich in Europa (noch) nicht durchsetzen.“

zeigen können, dass es sich für die Beschäftigten einsetzt. Deswegen haben wir uns in unserer Lobbyarbeit in der Schlussphase darauf konzentriert, die Ablehnung der VO 1370/2007 zu erreichen. Denn in deren abschließendem Text fand sich unsere Forderung nach einem verbesserten Schutz der Beschäftigten im Ausschreibungswettbewerb nicht wieder.

Bei der finalen Abstimmung im EU-Parlament fiel das Ergebnis äußerst knapp aus: 330 Abgeordnete

stimmten in unserem Sinne – also für eine Ablehnung der VO 1370/2007 –, jedoch 356 dagegen. 23 enthielten sich. Die Analyse des Abstimmungsverhaltens der deutschen Abgeordneten (MdEP) zeigt: Während sozialdemokratische, linke und grüne MdEPs in unserem Sinne abstimmten, stimmten CDU/CSU, liberale und europafeindliche MdEP für ein „Mehr“ an Liberalisierung auf dem Rücken der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Für die Analyse und die Einordnung des Ergebnisses müssen allerdings noch drei weitere Faktoren berücksichtigt werden:

- Anders als sonst üblich lag zwischen der Abstimmung im Verkehrsausschuss und der im Plenum nur eine Woche. Das verkürzte unsere Zeit erheblich, Lobbyarbeit über die Mitglieder im Verkehrsausschuss hinaus zu machen. Es herrschte ein enormer politischer Druck hinsichtlich einer Abstimmung im Dezember und nicht im Januar, was dem üblicheren Timing entsprochen hätte.
- Am Vorabend der Abstimmung traf die S&D-Fraktion (u.a. SPD) die formale Entscheidung, eine Ablehnung der PSO-Verordnung

zu unterstützen. Allerdings folgten 23 Abgeordnete dieser Linie nicht und enthielten sich.

- Die EVP-Fraktion (unter anderem CDU/CSU) setzte ihre Mitglieder unter enormen Druck, und alle stimmten gemäß der Fraktionslinie – sogar MdEPs, die unsere Position unterstützen wollten.

Vor diesem Hintergrund betrachten wir dieses äußerst knappe Ergebnis als Erfolg, der beweist, dass die ETF und ihre Eisenbahngewerkschaften mit ihrer Kampagne und Lobbyarbeit etwas bewegen können. Es beweist, dass es sich lohnt, den Kampf aufzunehmen, auch wenn alle sagen, dass wir chancenlos sind. Das gibt Anlass zu Optimismus für zukünftige Auseinandersetzungen.

Leider haben wir uns vergeblich dafür eingesetzt, dass die Ausstellung von Sicherheitsbescheinigungen sowie die Zulassung von Fahrzeugen Aufgaben der nationalen Sicherheitsbehörden bleiben. Alle europäischen Organe haben sich hier klar zugunsten der Schaffung einer europäischen Superbehörde ERA positioniert. Für die Interessenvertreter war an dieser

Stelle kein Gegenkommen möglich.

Trotz alledem schließen wir uns Sabine Trier an, der stellvertretenden Generalsekretärin der ETF: „Die Vertretung der Interessen der Beschäftigten gegenüber den europäischen Institutionen ist kompliziert, langwierig und anstrengend. Aber es ist wichtig, auf europäischer Ebene aktiv zu sein und es lohnt sich.“

GUT ZU WISSEN

Die ETF und die ihr angeschlossenen Eisenbahngewerkschaften können in Europa etwas bewegen. Das ist ein wichtiges Signal für künftige Auseinandersetzungen.



Mai 2017:
Branchenverbände
und die EVG
werben für die
Senkung der
Schienenmaut

BVWP, Infrastrukturfinanzierung und Absenkung der Trassenpreise

Nur mit einer echten Verkehrswende wird es gelingen, die vereinbarten Klimaziele zu erreichen. Dafür setzt die EVG sich ein.

Nach mehreren Verschiebungen legte das Bundesministerium für Verkehr (BMVI) im März 2016 den Entwurf des „Bundesverkehrswegeplans 2030“ (BVWP 2030) vor. Nach der üblichen Frist zur Einreichung von Stellungnahmen wurde der BVWP 2030 leicht überarbeitet. Auf dieser Grundlage wurde der Bedarfsplan für die Schienenwege neu gefasst und verabschiedet.

Obgleich wir es positiv bewerten, dass mehr Geld in die Schiene fließen wird als beim vorherigen Bundesverkehrswegeplan, kritisieren wir dennoch, dass die Grundausrichtung des BVWP immer noch zu straßenlastig ist. Eine Verkehrswende hin zu mehr Verkehr auf der Schiene – um die prognostizierte Verkehrssteigerung auf der Schiene abzufahren und die Klimaziele der Bundesregierung zu erreichen – wird damit nicht umzusetzen sein.

Wir begrüßen, dass der Bedarfsplan der DB Netz AG nahezu vollumfänglich aufgenommen wurde. Problematisch ist jedoch, dass viele wichtige Vorhaben zur Erreichung der Verkehrswende noch im sogenannten „potenziellen Bedarf“ stecken, also noch nicht abschließend bewertet sind. Dies sind keineswegs zweitrangige Projekte, sondern auch zentrale Maßnahmen zur Engpassbeseitigung, zur Kapazitätserhöhung und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Systems Schiene: 740-Meter-Gleise für entsprechend lange Güterzüge, Engpassbeseitigung bei zentralen Knoten (unter anderem in Frankfurt, Hamburg, Köln, Mannheim und München).

Neben dem Erhalt, dem Neu- und Ausbau der Schieneninfrastruktur ist aus Sicht der EVG eine weitere Maßnahme zwingend, um die oben erwähnten Ziele zu erreichen: die Reduzierung der Schienenmaut, also der Trassen-, Anlagen- und Stationspreise. Die EVG kämpft für die Verlagerung des Verkehrs von der Straße auf die Schiene. Das sichert Arbeitsplätze im Eisenbahnbereich. Verkehr auf der Schiene ist, relativ gesehen, zu teuer – im Vergleich zu den konkurrierenden Verkehrsträgern Straße und Luftfahrt. Das liegt an einer Reihe von Faktoren. Zum Beispiel an der Belastung der Schiene durch die EEG-Umlage, an unterschiedlicher Besteuerung von Tickets, unterschiedlichen Niveaus bei Fahrgastrechten und sozialen Stan-

dards. Dem Straßen- und Luftverkehr werden externe Kosten nicht angelastet. Darunter leidet insbesondere der preissensible Schienengüterverkehr. Aber auch der Schienenpersonenfernverkehr steht seit der Liberalisierung des Fernbusmarktes stark unter Druck.

Verbunden mit der Diskussion um eine Halbierung der Schienenmaut ist es der EVG ein besonderes Anliegen, dass dies nicht zum Nachteil der Infrastrukturbetreiber passiert. Unser Grundgedanke lautet, die Schienenmaut zu halbieren, dabei die Minderung der Erlöse bei den Bestandsverkehren durch Bundesmittel auszugleichen, durch die Verbilligung eine höhere Nachfrage nach Trassen zu stimulieren und damit die Verkehrsverlagerung auf die Schiene zu erreichen. Dadurch wird auch den Unternehmen der Freiraum für notwendige Zukunftsinvestitionen gegeben.

Diesem Ziel sind wir mit unseren Bündnispartnern einen großen Schritt nähergekommen. Nach einer gemeinsamen Veranstaltung von Allianz pro Schiene, dem Netzwerk Europäischer Eisenbahnen, der Bahnindustrie, Mofair, BAG SPNV, VCD, VDV, VPI und EVG am 16. Mai 2017 gab das BMVI am 23. Juni 2017 bekannt, die Schienenmaut im SGV für 2018 um 350 Millionen Euro zu senken. Ein erster Erfolg! Unsere Forderung an eine neue Bundesregierung bleibt: Dauerhafte Halbierung für SGV und Personenverkehr!

GUT ZU WISSEN

Die Schienenmaut wird abgesenkt. Daran hat die EVG Bedingungen geknüpft.



Regulierung im Eisenbahnwesen

Mit einer großen Demonstration hat die EVG im Juni 2016 deutlich gemacht, dass sie erhebliche Vorbehalte gegen das Gesetzesvorhaben hat.

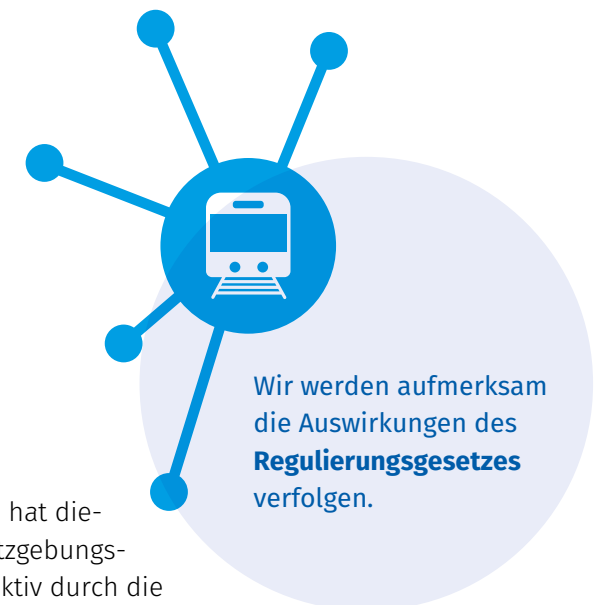
Bundestag und Bundesrat haben im Sommer 2016 das Eisenbahnregulierungsgesetz beschlossen – mit weitreichenden Folgen. Warum ist aus Sicht der Politik „Regulierung“ überhaupt notwendig? Während sich die Wettbewerbsgesetzgebung regelmäßig zum Ziel setzt, Unternehmensmonopole zu verhindern,

werden Schienennetzmonopole geduldet. Der Grund dafür ist einleuchtend: Ein zweites oder mehrere zusätzliche Schienennetzunternehmen würden zur Unwirtschaftlichkeit aller Infrastrukturunternehmen führen. Daher dürfen derartige „natürliche Monopole“ bestehen bleiben, müssen jedoch nach wissenschaftlicher

Auffassung kontrolliert und „gezügelt“ werden, um die Nutzer vor zu hohen „Monopolpreisen“ zu schützen.

Kernpunkt des nun wirksamen Regulierungsgesetzes ist die sogenannte Anreizregulierung. Zur Begrenzung künftiger Nutzungspreise für die Schieneninfrastruktur und der daraus zu erzielenden Gewinne unterliegen die Trassenpreise einem besonderen Genehmigungsverfahren, in welchem Kosten nur bis zu einer bestimmten Höhe auf die Preise umgelegt werden dürfen. Hierbei wird das Ausgangsniveau der von der Bundesnetzagentur für einen Basiszeitraum festzustellenden Gesamtkosten durch die Berücksichtigung des Inflationsfaktors angepasst und entsprechend für die Dauer einer „Regulierungsperiode“ (in der Regel 5 Jahre) hochgerechnet.

Von diesen Beträgen wird schließlich in einem weiteren Schritt ein Faktor abgezogen – und zwar in Höhe des jährlichen Produktivitätsfortschritts der gesamten deutschen Wirtschaft. Die auf diese Weise – für jedes Jahr der Regulierungsperiode – errechneten Gesamtkosten werden schließlich auf die Betriebsleistungen des Basisjahres verteilt. Daraus ergibt sich schließlich das Trassenpreinsniveau für jedes einzelne Jahr der Regulierungsperiode.



Wir werden aufmerksam die Auswirkungen des Regulierungsgesetzes verfolgen.

Die EVG hat diesen Gesetzgebungsprozess aktiv durch die Abgabe von schriftlichen Stellungnahmen, die Teilnahme an mündlichen Anhörungen sowie mit einer Vielzahl an politischen Gesprächen auf allen Ebenen begleitet. Höhepunkt war eine große Protestdemo am 27. Juni 2016 in Berlin. Hauptkritikpunkt in unseren Stellungnahmen ist die mögliche Überforderung der Schieneninfrastruktur durch zu hoch angesetzte Produktivitätserwartungen.

Dazu gehört auch die Gefahr einer indirekten Aushöhlung der Tarifautonomie – und zwar durch die strenge Vorgabe der Kostenentwicklung. Wesentlicher Kritikpunkt der EVG ist zudem die mögliche überdurchschnittliche Belastung insbesondere des Schienenpersonenfernverkehrs durch höhere Trassenpreise, die sich aus der gesetzlich fixierten Begrenzung des Trassenpreisanstiegs im Bereich des SPNV ergibt. Aus diesem Grund werden wir gefordert sein, die ersten Jahre der Umsetzung des Regulierungsgesetzes mit höchster Aufmerksamkeit zu verfolgen, um gegebenenfalls ab 2018 ein erneutes Gesetzgebungsverfahren zur Regulierungsentschärfung zu fordern.



„Kein Wettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten – dafür hat die EVG durch entsprechende Regelungen im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen gesorgt.“

Verbesserungen beim Personalübergang

Dank intensiver Lobbyarbeit konnte die EVG aus einer Kann- eine Soll-Bestimmung machen – auch dank der bewährten Zusammenarbeit mit AfA und DGB.

Im Schienenpersonennahverkehr (SPNV) arbeiten in Deutschland rund 50.000 Menschen. Die Verträge der Eisenbahnverkehrsunternehmen mit den Aufgabenträgern haben größtenteils eine Laufzeit zwischen 5 und 15 Jahren. Wenn für einen Betreiberwechsel durch Neuausschreibung keine Vorgaben zur Übernahme der Beschäftigten und zur Sicherung des Einkommens gemacht werden, sind die betroffenen Eisenbahnerinnen und Eisenbahner von Arbeitslosigkeit, Umzug und Einkommensverlust bedroht – bis zu fünf Mal während eines Berufslebens! Und das nicht wegen einer Wirtschaftskrise oder Insolvenz des Arbeitgebers, sondern durch politische Entscheidungen von Bund, Ländern und Aufgabenträgern!

Mit der EU-Verordnung 1370/2007, die 2009 in Kraft getreten ist, wird den Aufgabenträgern ermöglicht, den Betreibern Vorgaben zur Übernahme der Beschäftigten zu machen. Leider ist dies nur eine Kann-Bestimmung. Sie gilt auch nach der Neufassung der Verordnung im Rahmen des 4. Eisenbahnpakets (Verordnung 2016/2338/EU) unverändert weiter. Diese Verordnung gilt neben dem SPNV auch für den Busverkehr (ÖPNV).

Ein Betriebsübergang nach § 613a BGB kommt im SPNV nur in wenigen Fällen vor, weil meistens weder Fahr-

zeuge noch Werkstatteinrichtungen an den neuen Betreiber übergehen. Daher fordert die EVG schon seit Langem, dass die Kann-Bestimmung der VO 1370/2007 im deutschen SPNV zwingend angewendet werden soll, so wie es auch in einigen anderen EU-Ländern (zum Beispiel in den Niederlanden, Dänemark und Großbritannien) der Fall ist.

In einem Positionspapier vom Juli 2014 (zu den Regionalisierungsmaßnahmen) forderte die EVG unter anderem die Personalübernahme, eine Ausbildungsquote und die Einhaltung von Sozialstandards im SPNV. Wir haben die Novellierung des Vergabegesetzes (= Teil 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen/GWB) im Jahre 2015 genutzt, um Verbesserungen zu erreichen, und einen großen Erfolg erzielt. In den Stellungnahmen des DGB, an denen die EVG mitgearbeitet hat, wurde die Forderung nach einer zwingenden Vorschrift zum Beschäftigtenübergang erhoben und begründet.

Zum 1. Mai 2015 gab die EVG einen Flyer heraus. Die Bundesregierung sah in ihrem Entwurf vom 6. Juli 2015 nur eine Kann-Bestimmung vor. Durch intensive Lobbyarbeit bei Abgeordneten und Landesregierungen erreichten wir, dass der Bundesrat am 25. September 2015 in seiner Stellungnahme eine

GUT ZU WISSEN

Bei einem Betreiberwechsel ist die Übernahme von Beschäftigten jetzt besser geregelt.

Bis zu fünf Mal müssen Beschäftigte in ihrem Arbeitsleben mit einem **Betreiberwechsel** rechnen.



Soll-Bestimmung zum Beschäftigtenübergang für SPNV und ÖPNV, also auch für den Busverkehr, forderte. Hier bewährte sich die Zusammenarbeit mit der AfA-Betriebsgruppe Eisenbahn und mit dem DGB, ohne die dieser Erfolg nicht erreicht worden wäre. Besonders hervorzuheben ist, dass der saarländische Landesverband der EVG durch viele Gespräche erreichte, dass auch das Saarland, als einziges CDU-geführtes Land, dem Antrag im Bundesrat zustimmte.

„Es zeichnet sich ab, dass fast alle Aufgabenträger die Vorgaben des Gesetzes erfüllen wollen.“

Die Bundesregierung übernahm in ihrer Gegenäußerung den Vorschlag des Bundesrates für den SPNV, nicht aber für den Bus. Wegen des Widerstandes der CDU/CSU-Bundestagsfraktion wurden danach jedoch Einschränkungen eingefügt – unter anderem, dass die Vorgaben des jeweiligen Aufgabenträgers nur diejenigen Beschäftigten umfassen sollen, die für den Verkehrsdienst „unmittelbar erforderlich“ sind (§ 131 (3) Satz 2 GWB). Das Gesetz wurde am 17. Dezember 2015 vom Bundestag und am 18. Dezember 2015 vom Bundesrat

verabschiedet und trat am 18. April 2016 in Kraft. Das bedeutet, dass bei allen SPNV-Vergabeverfahren, die nach dem 18. April 2016 begonnen wurden, die Vorschriften zum Beschäftigtenübergang angewendet werden müssen. Da es sich um eine „Soll-Bestimmung“ handelt und nicht um eine „Muss-Vorschrift“, können die Aufgabenträger in Ausnahmefällen davon abweichen, müssen aber begründen, warum es sich um ein besonders außergewöhnliches Verfahren handelt.

Seit Verabschiedung des Gesetzes steht die EVG in Gesprächen mit Aufgabenträgern und Arbeitgebern, um Vereinbarungen über die Umsetzung zu erreichen. Wir streben einerseits eine tarifvertragliche Regelung im TV Branche Plus, andererseits eine trilaterale Vereinbarung unter Einbeziehung der Aufgabenträger für die Einzelheiten des Verfahrens an. Die Hauptkonfliktpunkte sind:

- Werden nur Triebfahrzeugführer/-innen, Zugbegleiter/-innen und eventuell Disponent/-innen einbezogen oder alle relevanten Tätigkeitsgruppen, also zum Beispiel auch Mitarbeiter/-innen in Vertrieb und Instandhaltung?
- Werden bei gegebenenfalls notwendigen Auswahlverfahren vorrangig die Wünsche der Beschäftigten des betreffenden Wahlbetriebs sowie Sozialplan-kriterien herangezogen oder der Anteil der Arbeitszeit, die er/sie im



Teilnehmerinnen und Teilnehmer des SPNV-Seminars im Mai 2017 in Bensheim

übergehenden Teilnetz aufgebracht hat?

- Gelten bei Entlohnung und Arbeitsbedingung die gegebenenfalls schlechteren Tarifverträge beim Neubetreiber oder gelten die bisherigen Beschäftigungsbedingungen ohne Einschränkung fort?

Es zeichnet sich ab, dass fast alle Aufgabenträger die Vorgaben des Gesetzes erfüllen wollen, aber mit einer eingeschränkten Interpretation (Anwendung nur auf die drei Gruppen Tf, Zub, Dispo). Wichtig ist, dass alle EVG-Landesverbände regelmäßig und rechtzeitig, das heißt vor Veröffentlichung der Ausschreibungsverfahren, Gespräche mit den Aufgabenträgern führen, um die Umsetzung unserer Forderungen zu erreichen.

Dabei sind die Adressatinnen und Adressaten nicht nur die jeweiligen Geschäftsführungen, sondern die politische verantwortlichen Landes- und Kommunalpolitikerinnen und -politiker. Gemeinsam mit mobifair haben wir eine Datenbank und ein „Vorwarnsystem“ aufgebaut, um rechtzeitig auf bevorstehende Vergaben hinzuweisen. Dazu fand auch in Kooperation mit mobifair ein sehr

erfolgreiches Seminar im Mai 2017 statt. Auch EVG-Betriebsgruppen und Betriebsräte in den betroffenen SPNV-Unternehmen können eingreifen. Dies muss, wenn es Aussicht auf Erfolg haben soll, ebenfalls vor Veröffentlichung der Vergabeverfahren, also meistens etwa vier bis fünf Jahre vor Ende des laufenden Verkehrsvertrages passieren.

Tariftreugesetze in den Bundesländern können einen Beitrag zur Absicherung der Arbeitsbedingungen bei Bahn und Bus leisten. Auch hier konnten unsere Landesverbände zusammen mit dem DGB wichtige Erfolge erreichen. Während es im September 2011 erst in 7 von 16 Bundesländern Tariftreugesetze gab, waren es im Mai 2013 bereits 13 Länder. Im Jahr 2015 kam Hessen dazu. Jetzt fehlen nur noch die Länder Sachsen und Bayern. Vorbildlich ist seit März 2016 der neue § 1 Absatz 4 im rheinland-pfälzischen LTTG, das die Beschäftigtenübernahme im SPNV und im ÖPNV zwingend und zu den bisherigen Bedingungen vorschreibt. Im Saarland steht in der Koalitionsvereinbarung vom April 2017, dass auch dort der Beschäftigtenübergang vorgeschrieben werden soll.



Für den Deutschland-Takt

Eine Arbeitsgruppe der ostdeutschen Landesverbände der EVG hat bereits ein Fernverkehrskonzept vorgelegt.

Schon seit Längerem fordern wir gemeinsam mit anderen Organisationen einen Integrierten Taktfahrplan (ITF) für den Personenfern- und -nahverkehr auf der Schiene in Deutschland (den sogenannten Deutschland-Takt). Der Fahrplan soll so aufgebaut werden, dass an jedem Umsteigebahnhof Anschlüsse in jeder Stunde in jede Richtung bestehen. Auf diesen Zielfahrplan hin sollen dann die Neu- und Ausbaumaßnahmen im Schienennetz und bei den Bahnhöfen ausgerichtet werden – anstelle einzelner Leuchtturmprojekte für den Hochgeschwindigkeitsverkehr. Mit dem Koalitionsvertrag von 2013 wurde es erstmals in Deutschland zum Regierungsprogramm, die Planung der

Schienenwege an diesem Ziel auszurichten. Güterverkehrstrassen sind dabei systematisch einzuplanen.

Die Umsetzungsmaßnahmen beschränken sich bislang auf eine Studie zur Umsetzung, deren Ergebnisse noch nicht umfassend vorliegen. Hinzu kommt die Aufnahme in den Bundesverkehrswegeplan (BVWP). Allerdings wurde das Ziel noch nicht in einzelne Maßnahmen umgesetzt und bewertet. Gleichwohl sind die in den neuen BVWP aufgenommen Maßnahmen beim Schienennetz mit dem Ziel des Deutschland-Taktes kompatibel.

Mit ihrem Plan „Deutschland im Takt“ veröffentlichte die DB AG im Frühjahr 2015 erstmals seit Langem wieder eine offensive Strategie für

den Personenfernverkehr. Sie ist noch nicht so weitgehend wie das Projekt „Deutschland-Takt“, aber immerhin sollen fast alle Städte mit mehr als 100.000 Einwohnerinnen und Einwohnern (wieder) an den Fernverkehr angebunden werden. Die EVG hat diese Strategie begrüßt, aber auch darauf hingewiesen, dass die Umsetzung sehr lange dauert und unverbindlich ist, da die DB AG mit diesem Programm keine vertraglichen Verpflichtungen eingeht, und der jeweils amtierende Vorstand sie jederzeit zurücknehmen könnte.

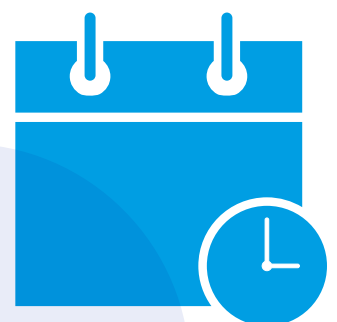
Eine Arbeitsgruppe der ostdeutschen Landesverbände der EVG hat 2014 ein Fernverkehrskonzept für die ostdeutschen Bundesländer vorgelegt, das eine gute Diskussionsgrundlage für die Umsetzung des Deutschland-Taktes in diesem Teil der Republik bietet. Die EVG fordert für die kommende Legislaturperiode konkrete und ambitionierte Schritte hinsichtlich der Umsetzung des Deutschland-Taktes. Sollten die Trassenpreise halbiert und die intermodalen Wettbewerbsbedingungen für den Schienenverkehr verbessert werden, kann dieser wahrscheinlich sogar eigenwirtschaftlich betrieben werden. Dabei lehnen wir Vorschläge, den Fernverkehr auszuschreiben, ab. Solche Vorschläge werden insbesondere auch von Bundestagsabgeordneten der CDU und der Grünen vorgebracht.

Während des Berichtszeitraums hat die DB AG das Nachtzugangebot

„Immerhin sollen fast alle Städte mit mehr als 100.000 Einwohnern an den Fernverkehr angebunden werden.“

schrittweise weiter reduziert und im Dezember 2016 den Restbetrieb an die ÖBB abgegeben. Dieses Vorgehen wurde in der Öffentlichkeit heftig kritisiert. In einer Expertenanhörung im Verkehrsausschuss des Bundestages im Januar 2015 wurde u. a. darauf hingewiesen, dass die Zahlen zur Auslastung, zur Anzahl der Fahrgäste und zum Betriebsergebnis, die von der DB AG vorgebracht wurden, wahrscheinlich nicht zutreffen. Die EVG, für die Alexander Kirchner an der Anhörung teilnahm, forderte in ihrer Stellungnahme ein Moratorium für weitere Rückzugsmaßnahmen sowie ein europäisches Nachtzugkonzept.

Integrierter Taktfahrplan:
Die Umsetzung beschränkt sich bislang auf eine Studie.



EVG-Forderungen zur Haftung und Eisenbahnsicherheit

Wir konnten erreichen, dass für selbstständige Lokführer das Arbeitszeitgesetz gilt und die Mindesthaftpflichtsumme deutlich heraufgesetzt wurde.

Im Oktober 2013 haben auf einem Vier-Länder-Arbeitstreffen Vertreter der vda (Österreich), des SEV (Schweiz), des FNCTFEL (Luxemburg) und der EVG eine Bestandsaufnahme von Sicherheitsproblemen im Eisenbahnverkehr vorgenommen und gemeinsame Forderungen erarbeitet. Diese betreffen insbesondere:

- die technische Kontrolle der Züge im Güterverkehr (Bremsprobe, technischer Zustand der Wagen, Sicherung der Ladung),
- die Kontrolle der Fahr- und Ruhezeiten im Lokfahrdienst,
- die Ausbildung des Betriebspersonals (insbesondere Triebfahrzeugführerinnen und Triebfahrzeugführer sowie Wagenmeisterinnen und Wagenmeister).

Diese Forderungen fanden auch Eingang in die Forderungen der ETF zum 4. Eisenbahnpaket.

Am 1. August 2014 kollidierte in Mannheim ein Güterzug mit einem Eurocity. Der Lokführer des Güterzuges hatte ein „Halt“ zeigendes Hauptsignal überfahren, nach der PZB-Zwangsbremmung eigenmächtig wieder beschleunigt und Gleisperrsignale ignoriert. Der Lokführer war bei einem deutschen Personaldienstleister angestellt, fuhr für ein niederländisches EVU im Auftrag der Österreichischen

Bundesbahnen auf einer Lok der ÖBB. Der Eisenbahnbetriebsleiter des niederländischen EVU hatte seinen Sitz in Frankfurt am Main und war als Honorarkraft für dieses tätig. Im Laufe der Unfalluntersuchung stellte sich heraus, dass die Fahr- und Ruhezeitsvorschriften nicht eingehalten worden waren und das Unternehmen auch keine ausreichende Streckenkenntnis des Lokführers nachweisen konnte.

Die EVG stellte im September 2014 einen Katalog mit den folgenden Hauptforderungen auf:

- Bundeseinheitliche Prüfungsordnung und Ausbildungsvorschriften für Lokführerinnen und Lokführer.
- Nachweispflicht der EVU über beschäftigte Triebfahrzeugführerinnen und Triebfahrzeugführer.
- Nationales und internationales Fahrerregister.
- Elektronische Fahrerkarte.
- Ausrüstung aller Lokomotiven und Triebzüge mit Tachografen (Erfassungsgeräten).
- Kontrollen von Fahr- und Ruhezeiten, Lizenzen und Streckenkenntnis.
- Turnusmäßige Überprüfung der zugelassenen EVU.
- Vorschrift der unbegrenzten Deckung für die Haftpflichtversicherung der EVU.
- „Just culture“ im Eisenbahnbetrieb.



Die Lok als Wohnzimmer?
So sollte es nicht sein

Diese Forderungen wurden allen Mitgliedern des Bundestagsverkehrsausschusses, dem EBA sowie den Ministerien für Verkehr, Arbeit und Soziales übermittelt.

Jeweils einzelne dieser Punkte wurden in die Stellungnahmen der EVG zum Eisenbahnregulierungsgesetz (vom 20. März 2015 und vom 24. Mai 2016) sowie zur 11. Eisenbahnrechtsänderungsverordnung (vom 12. Juni 2015) aufgenommen. Bei diesen beiden Verfahren konnte die EVG unter anderem die folgenden Erfolge erreichen:

- Für selbstständige Triebfahrzeugführerinnen und Triebfahrzeugführer gelten künftig Fahr- und Ruhezeitsvorschriften, mindestens entsprechend dem Arbeitszeitgesetz (§ 47 (6) EBO).
- Die Mindesthaftpflichtsumme für Eisenbahnunternehmen wurde von zwei mal 10,5 Mio. Euro auf zwei mal 20 Millionen Euro erhöht (§ 14b AEG).

Wir sehen das System Eisenbahn nach wie vor als sicher an. Unzulänglichkeiten können durch das vorhandene Personal und die nach wie vor zu einem großen Teil solide Ausbildung aufgefangen werden. Um die Stabilität und Sicherheit des Systems auch mittel- und langfristig zu gewährleisten, halten wir jedoch insbesondere für erforderlich:

- die Zuständigkeit und Kontrollpraxis des EBA zur Kontrolle der Fahr- und Ruhezeiten sowie des technischen Zustands der Züge auszuweiten,
- die elektronische Erfassung der Fahr- und Ruhezeiten sicherzustellen und die zulässigen Fahrzeiten einzuschränken,
- die dreijährige Berufsausbildung im Eisenbahnbetrieb zu stärken, die Ausbildung und Prüfung der Triebfahrzeugführerinnen und Triebfahrzeugführer neu zu strukturieren und die Unabhängigkeit der Prüferinnen und Prüfer sicherzustellen.



Hoher Elektrifizierungsgrad + erneuerbare Quellen = zusätzliche Belastung. Absurde Verkehrspolitik!

bis 2018 schrittweise auf 30 Prozent erhöht werden sollte. Die Gesamtbelastungen der Eisenbahnen durch die EEG-Umlage wären damit von etwa 91 Millionen Euro im Jahr 2013 auf rund 288 Millionen Euro im Jahr 2018 angestiegen. Eine ähnliche Entwicklung hätte sich zusätzlich auch für die Straßen- und U-Bahnen ergeben.

Die EVG kritisierte in ihrer Stellungnahme vom 2. April 2014 dieses Vorhaben und wies darauf hin, dass die EEG-Umlage für den Schienenverkehr klimapolitisch kontraproduktiv ist und sowohl die Verbraucherinnen und Verbraucher durch höhere Fahrpreise als auch die öffentlichen Haushalte durch zusätzliche Kosten für den SPNV und Sozialtransfers belastet.

Gemeinsam mit zahlreichen Bündnispartnern aus dem Bahnbereich gelang es, dieses Vorhaben zu entschärfen. Seit 2015 müssen die Schienenbahnen 20 Prozent der EEG-Umlage bezahlen, eine Mehrbelastung (nur Eisenbahnen) gegenüber der vorher geltenden Rechtslage um rund 70 Millionen Euro pro Jahr. Auch wurde eine Reihe von Verfahrensregeln zugunsten der Eisenbahnen vereinfacht.

Beim Fahrstromverbrauch zahlen die Eisenbahnen in Deutschland eine Stromsteuer in Höhe von 11,42 Euro

je Megawattstunde (MWh). Dies ist der zweithöchste Satz in der EU. In acht Mitgliedsstaaten zahlen die Bahnen keine Stromsteuer, in weiteren acht beträgt der Satz zwischen 0,50 Euro und 1,01 Euro. Würde der Satz in Deutschland um die Hälfte reduziert, könnten damit die Mehrbelastungen durch die EEG-Novelle ausgeglichen werden. Würde die Stromsteuer ganz gestrichen, wäre dies eine echte Verbesserung für den Schienenverkehr gegenüber der Zeit bis 2014.

Die Stromsteuer für die Schienenbahnen in Deutschland zu streichen, ist eine unserer Forderungen für die kommende Legislaturperiode.



Die **Stromsteuer** für Eisenbahnen ist die zweithöchste in Europa.

Energiebesteuerung / EEG-Novelle

Die EVG kritisiert, dass die umweltfreundliche Eisenbahn – nach einem Gesetzentwurf des Bundeswirtschaftsministeriums – Abgaben auf den Stromverbrauch zahlen muss.

Bei den Steuern und Abgaben auf Kraftstoffe und Fahrstrom ist der Schienenverkehr weiterhin benachteiligt gegenüber der Luftfahrt und dem Straßenverkehr. Besonders problematisch ist die Dreifachbelastung aus Stromsteuer, EEG-Umlage und CO₂-Emissionsrechtshandel.

Im Koalitionsvertrag wurde mit der Aussage, dass der Schienenverkehr

„weiterhin der Ausnahmeregelung bei der EEG-Umlage“ unterfallen solle, eine EVG-Forderung aufgenommen und richtigerweise damit begründet, dass der Schienenverkehr besonders umweltfreundlich und energieeffizient sei.

Dessen ungeachtet sah der Gesetzentwurf des Bundeswirtschaftsministeriums von Anfang 2014 vor, dass der reduzierte Satz von bis dahin 10 Prozent der normalen EEG-Umlage

GUT ZU WISSEN

Gemeinsam mit zahlreichen Bündnispartnern konnte die EEG-Umlage entschärft werden.

Umweltwirkungen der Eisenbahn: CO₂-Ausstoß und Schienenlärm

Nach Maßgabe der EVG sollen die Eisenbahnen künftig ohne fossile Brennstoffe auskommen. Schienenlärm bleibt ein Problem.

Der Verkehrssektor muss bis 2050 weitgehend CO₂-frei werden, damit die Klimaschutzziele, zu denen sich Deutschland und Europa richtigerweise verpflichtet haben, erreicht werden können. Dies kann geschehen durch Verkehrsvermeidung, Verlagerung auf energieeffiziente Verkehrsträger (wie insbesondere die Eisenbahn), Verbesserung der Energieeffizienz und die Umstellung des Betriebs auf Energieversorgung aus erneuerbaren Quellen.

Damit die Eisenbahn selbst künftig ohne fossile Brennstoffe auskommt, ist Folgendes notwendig:

- Weitere Elektrifizierung des Netzes: Derzeit sind 59 Prozent des Eisenbahnnetzes in Deutschland elektrifiziert. Wir fordern, dass durch ein Sonderprogramm bis 2025 weitere elf Prozent des Netzes elektrifiziert werden. Dabei geht es im Wesentlichen um bereits beschlossene Projekte, deren Durchführung entsprechend vorgezogen werden soll.
- Umstellung der Stromversorgung der Bahnen auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen: Hier wurden seit 2003 spürbare Verbesserungen erreicht. Dieser Prozess muss forciert werden.
- Umstellung des Betriebs auf nicht elektrifizierten Strecken vom Dieselantrieb auf andere Antriebskonzepte: Derzeit ist

noch offen, ob die beste Lösung der Betrieb mit Wasserstoff (gewonnen mit überschüssigem Solar- oder Windstrom) oder der elektrische Betrieb mit Nutzung von Energiespeichern ist. Die Industrie arbeitet an entsprechenden Fahrzeugkonzepten. In mehreren SPNV-Ausschreibungen in Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen ist der CO₂-freie Betrieb für nicht elektrifizierte Strecken ab 2021 oder später vorgesehen. Wir fordern, dass ab circa 2025 keine Fahrzeuge mit Dieselantrieb mehr in Dienst gestellt werden, sodass die Umstellung der Fahrzeugflotte bis 2050 durchführbar ist.

Mit den Forderungen zur Elektrifizierung und zum CO₂-freien Betrieb sind wir im Berichtszeitraum auf Bundes- und Landesregierungen, auf die Parteien und die SPNV-Aufgabenträger zugegangen (zum Beispiel in unserem Positionspapier zum SPNV vom 2. Juli 2014 oder in unserer Stellungnahme vom 19. Dezember 2016 zum Impulspapier „Mehr Verkehr auf die Schiene – die Politik ist am Zug“ aus der SPD-Bundestagsfraktion) und fordern, dass im kommenden Regierungsprogramm entsprechende Schritte festgelegt werden.

Die Lärmemissionen des Schienen-güterverkehrs sind ein Hauptgrund für



„Die Güterwaggons müssen von Graugussbremsen auf die sogenannte K-Sohle umgerüstet werden.“

Lärmreduzierung erhöht die Akzeptanz der Schiene

den Widerstand vieler Anwohnerinnen und Anwohner gegen eine Ausweitung des Verkehrs und den Neu- und Ausbau von Strecken. Diese in aller Regel nachvollziehbaren Akzeptanzprobleme beeinträchtigen die notwendige Ausdehnung des Eisenbahnverkehrs, indirekt auch beim SPNV und dem SPfV. Das Hauptthema in Bezug auf den Schienenlärm war im Berichtszeitraum die vollständige Umrüstung des bestehenden Güterwagenparks von Graugussbremssohlen auf Verbundstoffbremssohlen (K- oder LL-Sohle). Bei so ausgerüsteten Gü-

terwagen werden die Radlaufflächen beim Bremsen weit weniger aufgeraut als beim Altbestand. Dadurch wird das Rollgeräusch um bis zu zehn dB (A) geringer, was in der menschlichen Wahrnehmung etwa einer Halbierung der Lärmbelästigung entspricht.

Die EVG hatte auf dem Gewerkschaftstag 2012 beschlossen, die vollständige Umrüstung der Güterwagen bis 2020 und ab Dezember 2020 ein konsequentes Fahrverbot für „laute“, also nicht umgerüstete, Güterwagen zu fordern. Diese Ziele fanden sich auch im Koalitions-



Das Verbot lauter
Güterwaggons
kommt 2020

vertrag für die Zeit von 2013 bis 2017. Allerdings wurde dort auch gesagt, dass beispielsweise Nachtfahrverbote für laute Güterwagen ausgesprochen werden sollten, wenn bis 2016 nicht die Hälfte des Bestandes umgerüstet worden sei. Dieses Ziel hatten wir als unrealistisch und mögliche Nachtfahrverbote als existenzbedrohend für den Schienengüterverkehr kritisiert. Derzeit sind allerdings keine konkreten ordnungsrechtlichen Vorhaben für die Zeit vor 2020 geplant, da bis Ende 2016 nahezu die Hälfte des Bestandes entweder umgerüstet, zur Umrüstung angemeldet oder durch Neubauwagen mit K-Sohle ersetzt wurde.

Im November 2016 legte das Bundesverkehrsministerium den Entwurf für ein „Schienenlärmschutzgesetz“

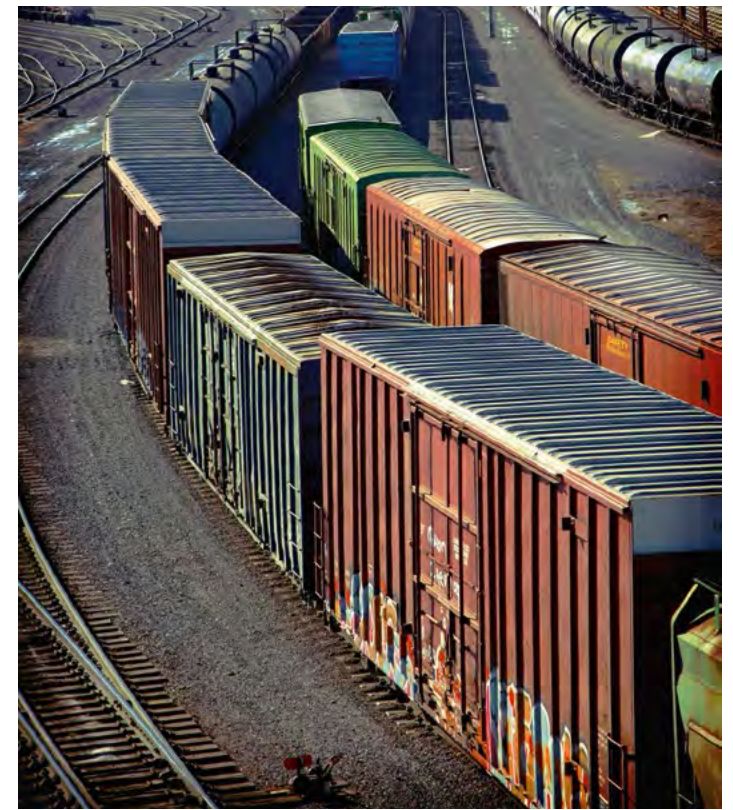
vor, dessen Hauptziel die Umsetzung des Fahrverbotes für laute Güterwagen zum Fahrplanwechsel im Dezember 2020 ist. In ihrer Stellungnahme vom 15. November 2016 hat die EVG diesen Entwurf im Grundsatz begrüßt. Da es aber bis 2020 aller Voraussicht nach noch kein EU-weites Fahrverbot geben wird, sieht das Gesetz Ausnahmeregelungen vor. Demnach dürfen laute Güterwagen im Einzelfall mit verminderter Geschwindigkeit auf dem deutschen Netz befördert werden. So sollen die Immissionsgrenzwerte eingehalten werden. Ursprünglich war vorgesehen, dass die EVU solche langsamen Fahrplantrassen auf Vorrat anmelden sollten, was den übrigen Verkehr massiv behindert hätte. Aufgrund der Stellungnahmen der EVG und einer Reihe anderer Verbände wurde diese Regelung geändert. Stattdessen sind nun Ad-hoc-Trassen nach Bedarf und im Rahmen der beim Auftauchen eines lauten Wagens vorhandenen Kapazitäten vorgesehen.

Mit Schreiben vom 16. März 2017 an die Mitglieder des Bundestagsverkehrsausschusses hat die EVG die Bußgeldvorschriften in § 13 des SchienenlärmschutzG kritisiert. Demnach sind „Zugangsberechtigte“ mit Bußgeldern von bis zu 50.000 Euro

bedroht, wenn sie einen lauten Güterwagen fahren lassen (also nicht aussetzen oder dem speziellen Geschwindigkeitsprofil unterwerfen). Hier halten wir eine Klarstellung für notwendig, dass sich die Bußgeldvorschrift nur gegen die Unternehmen beziehungsweise das leitende Personal richten darf, nicht aber gegen das ausführende Betriebspersonal (etwa Wagenmeisterinnen und Wagenmeister oder Lokführerinnen und Lokführer).

Weiterhin sah der Gesetzentwurf vor, dass Triebfahrzeugführerinnen und Triebfahrzeugführer, die das spezielle Geschwindigkeitsprofil für laute Güterwagen nicht einhalten, mit einem Bußgeld von bis zu 2.000 Euro bedroht werden sollten. Dies lehnen wir als vollkommen unangemessen ab. Auf Vorschlag des Verkehrsausschusses wurde die Bußgeldandrohung auf maximal 1.000 Euro gesenkt. Sie gilt nur unter der Voraussetzung, dass der/dem Tf das Geschwindigkeitsprofil nachweislich vor Fahrtantritt ausgehängt wurde. Auch wenn wir hoffen, dass diese Bußgeldbestimmungen praktisch nicht mehr relevant werden, sehen wir hier Nachbesserungsbedarf.

Die EVG hat während der Laufzeit des Projektes „Plattform Leise Bahnen“ der Allianz pro Schiene von



**„Bußgeldvorschriften
dürfen sich nur gegen
Unternehmer, nicht gegen
Beschäftigte richten.“**

Juli 2014 bis Frühjahr 2016 in dessen Steuerungsgruppe mitgearbeitet. Seit September 2016 nimmt die EVG das Mandat des DGB in der „Spiegelgruppe TSI Noise“ des EBA wahr, in der der Prozess bei der Europäischen Eisenbahnagentur (ERA) und der EU-Kommission zur möglichen Revision der TSI Noise begleitet wird.

GUT ZU WISSEN

Die EVG lehnt Nachtfahrverbote im Schienengüterverkehr ab. Das wäre existenzbedrohend.



Busse sind das Rückgrat der Mobilität im ländlichen Raum

„Durch den liberalisierten Fernbusverkehr werden die falschen Prioritäten und die falschen Regeln gesetzt.“

Kritische Betrachtung der Entwicklung bei den Fernbussen

Probleme vor allem bei der Einhaltung von Lenk- und Ruhezeiten. Sozialdumping beeinträchtigt den Wettbewerb.

Das Personenbeförderungsgesetz (PBefG), das die wesentliche Rechtsgrundlage für den Busverkehr ist, wurde am 14. Dezember 2012 novelliert. Im Vorfeld hatte die EVG am 24. Februar 2012 zu diesem Vorhaben eine Stellungnahme abgegeben.

In § 66 sieht das Gesetz vor, dass zum 1. Januar 2017 durch das Bundesverkehrsministerium ein Evaluierungsbericht vorgelegt werden sollte. Für die Evaluierung des PBefG hat die EVG am 29. April 2016 eine Stellung-

nahme abgegeben, die insbesondere die folgenden Themen umfasste:

- Die Erfahrungen mit der Liberalisierung des Fernbusverkehrs.
- Die Vergabebedingungen (insbesondere Personalüberleitung) im ÖPNV.
- Der Vorrang eigenwirtschaftlicher Anträge bei der Vergabe im ÖPNV.

Fernbusse

Der Fernbusverkehr, der bis 2012 weitgehend auf internationale Linien und den Verkehr zwischen Westdeutsch-

land und Berlin beschränkt war, wurde mit der PBefG-Novelle weitgehend freigegeben. Eine Bedarfsanalyse und Koordinierung mit dem Eisenbahnverkehr durch die Genehmigungsbehörden findet nicht mehr statt. Dies hat die EVG scharf kritisiert, da öffentliche Investitionen in den Personenfern- und -nahverkehr auf der Schiene sowie ein flächendeckendes öffentliches Verkehrsangebot gefährdet werden. Es besteht die Gefahr von „Rosinenpickerei“, Arbeits- und Sozialdumping sowie eines instabilen Verkehrsangebotes.

Die EVG hat die Entwicklung des Fernbusverkehrs in Kooperation mit mobifair beobachtet. Nach bisherigen Auswertungen kommen zwischen 34 und 45 Prozent der Fahrgäste des Fernbusverkehrs vom SPNV und SPFV, sodass dort Deckungsbeiträge für ein flächendeckendes Angebot fehlen. Die EVG ist nicht gegen zusätzlichen Busverkehr. Im Gegenteil: Für die angestrebte Verkehrswende ist eine deutliche Ausdehnung des Busverkehrs notwendig. Durch den liberalisierten Fernbusverkehr werden

aber die falschen Prioritäten und die falschen Regeln gesetzt.

Bei Kontrollen der Busse stieg die Beanstandungsquote im Fernbuslinienverkehr 2015 sprunghaft an auf nahezu 32 Prozent. Die Probleme betrafen insbesondere die Lenk- und Ruhezeiterfassung. Bei den mobifair-Recherchen wurden auch Verstöße gegen andere Sicherheits- und Hygienevorschriften festgestellt. Die EVG formulierte daher in ihrer Stellungnahme vom 29. April 2016: „Lohn- und Sozialdumping, Manipulationen bei Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten sowie Verstöße gegen Sozial-, Sicherheits- und Hygienevorschriften sind kennzeichnend für das Geschäftsmodell „Fernbus in Deutschland“.“

Eine politische Mehrheit zur Rücknahme der Fernbusliberalisierung ist derzeit nicht absehbar. Die EVG fordert aber für die kommende Wahlperiode:

- die Kontrolldichte zu erhöhen und die Sanktionen zu verschärfen, etwa indem die zuständigen Behörden verpflichtet werden,

die Genehmigung bei wiederholten Verstößen gegen Sozial- und Sicherheitsvorschriften zu widerrufen,

- die Fernbusse in die Mauterhebung analog zum Lkw einzubeziehen,
- die Kosten für Kontrollen und Busstationen den Fernbusbetreibern anzulasten, zum Beispiel durch eine zusätzliche „Sozialmaut“,
- Maßnahmen zur Stabilisierung des Verkehrsangebotes und zur besseren Koordinierung mit dem ÖPNV und dem Schienenverkehr zu ergreifen.

Vergabebedingungen (insbesondere Personalüberleitung) im ÖPNV

Der Bundesrat hatte in seiner Stellungnahme zum GWB vom 25. September 2015 gefordert, eine Soll-Bestimmung zum Beschäftigtenübergang auch für Vergaben im Busverkehr (ÖPNV) einzuführen. Die Bundesregierung lehnte dies ab und verwies auf § 8a und § 8b im PBefG, wo die Vergabevorschriften umfassend geregelt seien. Dort gibt es bislang aber keinerlei Regeln zu Tariftreue und Personalüberleitung. Die EVG fordert daher, solche gesetzlichen Regelungen möglichst bald einzuführen, zum Beispiel durch einen neuen § 8c im PBefG oder eine Ergänzung des GWB. Die EVG fordert, den Beschäftigten-

übergang auch vorzugeben, wenn der Betrieb zwischen Betreibern eigenwirtschaftlicher Linien wechselt beziehungsweise von einem öffentlich beauftragten Unternehmen auf eine eigenwirtschaftliche Konzession übergeht.

Das BMVI schreibt dazu in seinem Bericht (Seite 18f.): „Das BMVI vertritt die Auffassung, dass die Anordnung einer Personalübernahme für eigenwirtschaftliche Verkehre nicht sachgerecht ist. (...) Eine eigenwirtschaftliche Erbringung wäre in den meisten Fällen nicht mehr möglich.“

Die EVG sieht sich durch diese Äußerung in ihrer Auffassung bestätigt, dass der Vorrang eigenwirtschaftlicher Konzessionen zwingend zum Wettbewerb auf dem Rücken und zu Lasten der Beschäftigten führt und ohne Lohnunterbietung nicht denkbar ist. Die EVG hält daher an ihrer Forderung fest.

Vorrang eigenwirtschaftlicher Anträge im ÖPNV

Wenn öffentliche Aufgabenträger im ÖPNV Busverkehre ausschreiben oder direkt an eigene Unternehmen vergeben, können sie Vorgaben zum Beispiel zur Tariftreue und zum Beschäftigtenübergang machen. Durch die Novelle von 2012 wurde in § 13 (2a) PBefG aber festgelegt, dass private Busunternehmen, die einen solchen

GUT ZU WISSEN

Die EVG fordert Regelungen zum Personalübergang auch im Busbereich.



München 2016: Die EVG demonstriert für fairen Wettbewerb im ÖPNV

Verkehr ganz oder teilweise erbringen wollen, Vorrang erhalten. Dabei müssen sie jedoch außer den gesetzlichen Mindestvorschriften keine Vorgaben hinsichtlich Tariftreue oder anderer Sozialstandards beachten.

Das hat dazu geführt, dass mindestens ein kommunaler Verkehrsbetrieb (Pforzheim) zu hohen Kosten und mit großen Nachteilen für die Beschäftigten abgewickelt werden muss. Weitere Betriebe sind aktuell von solchen Konsequenzen bedroht. Die EVG hat daher in ihrer Stellungnahme vom 29. April 2016 gefordert, den Vorrang eigenwirtschaftlicher Verkehre einzuschränken und etwaige Antragsteller grundsätzlich darauf zu verpflichten, Vorgaben der Aufgabenträger zum Umgang mit den Beschäftigten einzuhalten.

Auch wenn es in dem erwähnten Beispiel (Pforzheim) ein eigenwirtschaftlicher Antrag eines DB-Tochterunternehmens war, der zur Abwicklung des städtischen Busbetriebes führte, sind potenziell auch die von Bahnbusunternehmen betriebenen (sowohl eigenwirtschaftlich als auch aufgrund der Vergabe durch Aufgabenträger)

Linien von solchen eigenwirtschaftlichen Konkurrenzansprüchen bedroht. Das Management von DB Regio Bus unterstützt daher auch die EVG-Forderung, den Beschäftigtenübergang in Vergabeverfahren, einschließlich eigenwirtschaftlicher Genehmigungen, vorzusehen.

Da auch viele kommunale und regionale Aufgabenträger eine große Gefahr im Vorrang eigenwirtschaftlicher Genehmigungen nach heutiger Rechtslage sehen, beschloss der Bundesrat am 10. Februar 2017 eine Gesetzesinitiative, um diesen Vorrang einzuschränken und insbesondere Vorgaben zu Tariftreue und Beschäftigtenübergang im ÖPNV zu ermöglichen und gegen Umgehungsmöglichkeiten abzusichern. Die EVG hat diesen Vorschlag in einem Schreiben vom 17. März 2017 an die Bundesministerinnen und Bundesminister Dobrindt, Nahles und Zypries unterstützt. Inzwischen ist erkennbar, dass weder Bundesregierung noch Bundestag diese Bundesratsinitiative vor den kommenden Bundestagswahlen aufgreifen werden.

Weiter Nein zum Gigaliner

Riesenlaster bedrohen die Verkehrssicherheit und verlagern Güter von der Schiene auf die Straße. Das genaue Gegenteil sollte Ziel einer vernünftigen Verkehrspolitik sein.

Das Bundesverkehrsministerium versucht seit Jahren, zusammen mit einem Teil der Lkw- und Speditionslobby, den Regelbetrieb für sogenannte Gigaliner, also Lkw mit einer Länge von bis zu 25,25 Metern (statt derzeit maximal 18,5 Metern), vorzubereiten. Sie wird darin von Teilen der EU-Kommission unterstützt. Das Vorhaben scheiterte bisher aber am Widerstand einiger Mitgliedsstaaten sowie des EU-Parlaments. Es ist zu befürchten, dass nach einer Regelzulassung der überlangen Lkw schrittweise auch das zulässige Gesamtgewicht auf bis zu 60 Tonnen erhöht werden könnte.

Die EVG lehnt die Einführung von Gigalinern grundsätzlich ab. Sie bedrohen die Wettbewerbsfähigkeit des Schienengüterverkehrs. Und sie bedrohen die Verkehrssicherheit

auf den Straßen und an Bahnübergängen. Die Umrüstung von Straßen und Bahnübergängen würde mehrere Milliarden Euro kosten, die dann für den Ausbau des Schienenverkehrs fehlen. Die verlängerten Räumzeiten an Bahnübergängen würden auch andere Verkehrsteilnehmerinnen und Verkehrsteilnehmern behindern.

Die EVG hat in ihrer Stellungnahme vom 30. Dezember 2013 für eine Anhörung im Verkehrsausschuss des Landtags von NRW, die am 17. Januar 2014 stattfand, diese Kritik ausgeführt und ausführlich begründet. In dieser Anhörung ging es um das damalige Vorhaben der EU-Kommission, die Richtlinie 96/53/EG dahingehend zu ändern, dass der Betrieb von Gigalinern grenzüberschreitend zwischen bestimmten Mitgliedsstaaten zugelassen werden sollte. Bisher sieht das EU-Recht solche Ausnahmeregelungen nur im Binnenverkehr vor.

In Deutschland hatten interessierte Kreise gemeinsam mit dem Bundesverkehrsministerium erreicht, dass ein „Feldversuch“ mit Gigalinern auf bestimmten Strecken eingerichtet wurde. Mit seiner Verordnung vom 19. Dezember 2016 hat das Verkehrsministerium mit Wirkung vom 1. Januar 2017 faktisch die Regelzulassung für Gigaliner vorgesehen. Die EVG hatte den Verordnungsentwurf in ihrer Stellungnahme vom 5. Dezember 2016 grundsätzlich kritisiert und das



Bis zu 25,25 Meter sind die Gigaliner lang. Ein normaler Lkw höchstens 18,5 Meter.

BMVI aufgefordert, „den Koalitionsvertrag sowie die öffentliche Meinung zu respektieren, die Beschäftigten im SGV zu schützen und den Verordnungsentwurf zurückzuziehen“. Das SPD-geführte Bundesumweltministerium kritisierte das Vorgehen des CSU-Verkehrsministers in ungewöhnlich scharfer Form. Dies sei „innerhalb der Regierung nicht abgestimmt und eine schwerwiegende umwelt- und verkehrspolitische Fehlentscheidung“.

Wir begrüßen, dass unsere Bündnispartner Allianz pro Schiene, BUND und Deutsche Umwelthilfe am 4. April 2017 eine Klage gegen diese Verordnung eingereicht haben. Es ist davon auszugehen, dass diese Verordnung

„Die EVG lehnt den Einsatz von Gigalinern grundsätzlich ab. Sie bedrohen den Wettbewerb.“

gegen geltendes EU-Recht verstößt. Die EVG fordert von der nächsten Bundesregierung, die Zulassung für „Lang-Lkw“ zurückzunehmen, sich auch in der EU für ein konsequentes Verbot der Gigaliner einzusetzen und stattdessen den umweltfreundlichen und sicheren Schienenverkehr konsequent auszubauen.

Gigaliner verhindern: Die EVG steht in der ersten Reihe (August 2015)



4



1 *Für Demokratie und Frieden und eine neue Wirtschaftsordnung*

2 *Für gute und wertschätzende Arbeit*

3 *Für eine ökologische Verkehrswende*

4 *Für eine gerechte Teilhabe in Wirtschaft und Arbeitswelt*

5 *Für soziale Gerechtigkeit*

6 *Für junge Menschen und ihre Zukunft*

7 *Für starke Gewerkschaften*

Erfolgreiche Betriebsräte sind das Rückgrat der EVG

Die Betriebsräte der EVG sind eine Macht. In fast allen Unternehmen stellen sie die Mehrheit und schaffen so nötige Gestaltungsspielräume für eine zunehmend individualisierte Mitbestimmung.

Betriebliche Mitbestimmung

Mitbestimmungsoffensive – Kampagne der DGB-Gewerkschaften

Auf dem Ordentlichen Bundeskongress des DGB im Mai 2014 wurde der Beschluss gefasst „Perspektiven und Zukunftsfelder der Mitbestimmung in der globalisierten Welt“ aufzuzeigen.

In ihrem Beschluss fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Politik auf, das Erfolgsmodell der Mitbestimmung der Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräte als Teil der sozialen Marktwirtschaft auszubauen und für den Gedanken von Mitbestimmung und Teilhabe einzutreten.

Um dieses Thema aktiv gestalten zu können, hat der DGB eine „Mitbestimmungsoffensive“ initiiert. Hierin arbeiten DGB, Gewerkschaften sowie die Hans-Böckler-Stiftung zusammen. Zielgruppen sind die Öffentlichkeit und die Politik. Hierfür wurde eine Koordinierungsgruppe gegründet, in der auch die EVG vertreten ist.

Angesichts des raschen Wandels der Arbeitswelt unterstützt die EVG ausdrücklich die Weiterentwicklung der Mitbestimmungsrechte. Bereits in der

Kampagne zur BR-Wahl 2014 haben wir eine Aktivierung des politischen Bewusstseins der Interessenvertretung eingebracht. Außerdem passt die Offensive sehr gut zu unserem neuen Schwerpunktthema „EVG im Betrieb“.

Die Mitbestimmungsoffensive lief bis zur Bundestagswahl im September 2017. Im Juni 2016 fand eine große Mitbestimmungskonferenz des DGB anlässlich des 40. Jahrestages des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 statt, auf der der damalige Bundespräsident Joachim Gauck die Festrede hielt.

Aktion Personalplanung (RESET)

Aufgrund der andauernden Personalmissstände bei der DB AG im August 2013 verlangten EVG und KBR eine Neuausrichtung der Personalplanung, ähnlich einem Neustart des Computers („Reset“). Dies führte zu einer stärkeren Gewichtung dieses Themas in der Arbeit der Interessenvertretungen durch eine realistische und bedarfsorientierte Personalplanung.

Nach Überzeugung der EVG ist es

„Mai 2017:
Betriebsrätinnen und Betriebsräte auf der Arbeitszeitkonferenz der EVG in Nürnberg.“

die Aufgabe der Interessenvertretungen auf allen Ebenen, die vom Arbeitgeber aus Renditegründen bisher budgetorientierten Planungsgrundsätze nachhaltig zu ersetzen durch eine an den örtlichen und funktionalen Erfordernissen ausgerichtete Personalplanung. Die im DemografieTV vereinbarten Zielsetzungen müssen dabei im besonderen Maße mitberücksichtigt werden.

Die aufgrund der Vereinbarung im September und Oktober 2013 erfolgte Überprüfung des Personalbedarfs zeigte, dass in vielen DB-Unternehmen erheblicher Unterbestand herrscht.

Allerdings gestaltete sich die Umsetzung schwierig. Trotz besserer Planungsgrundlagen sind die Beschäftigten in vielen Betrieben nach wie vor überbelastet. Mehrarbeit und Verzicht

auf Urlaub und Erholungspausen sind immer noch an der Tagesordnung.

Die zentrale Forderung von EVG und Betriebsräten ist deshalb, dass die Unternehmen die als erforderlich erkannte Anzahl von Einstellungen auch vornehmen und die Auszubildenden übernehmen. Außerdem sind Maßnahmen zur Personalbindung, zu Qualifizierungen sowie weitere Entwicklungsmaßnahmen nötig.

Personalentwicklung in den Interessenvertretungen

Für den Erhalt und Ausbau der Vertretungsmacht in den betrieblichen Interessenvertretungen ist die ausreichende Besetzung mit fachlich und politisch geschulten Kolleginnen und Kollegen erforderlich.

In Zeiten demografisch bedingter starker Abgänge in den Belegschaften

Betriebsrätinnen und Betriebsräte der EVG bei der Arbeitszeitkonferenz, Mai 2017





Der Europäische Betriebsrat der DB AG wurde mit dem Sonderpreis „Europa mitbestimmen“ des Deutschen Betriebsrätepreises ausgezeichnet

sind rechtzeitig engagierte jüngere Kolleginnen und Kollegen in die Gremien einzubinden. Damit wird die Übertragung von Fachwissen sichergestellt (Know-how-Transfer) sowie die notwendige Erfahrung in der Gremienarbeit vermittelt. Eine Zäsur in einer hochwertigen qualitativen Gremienarbeit wird dadurch verhindert.

Für den Erfolg sind aber nicht nur jüngere Kolleginnen und Kollegen zur Mitarbeit zu motivieren, sondern auch den älteren Kolleginnen und Kollegen faire und wertschätzende Lösungen für eine eventuelle Übergangszeit bis zum Ruhestand anzubieten.

Nur durch geordnete und strukturierte Übergänge in und aus den Gremien sichern wir gleichzeitig die Durchsetzungsfähigkeit unserer EVG und setzen maßgebliche Akzente für die Mitgliederwerbung und -bindung.

Im Hinblick auf den anstehenden Generationenwechsel bei den BR-Wahlen 2018 und 2022 werden den jeweiligen Gremien in Zusammenarbeit mit unserer Bildungseinrichtung entsprechende Angebote zur Unterstützung angeboten.

Die nachrückende Generation wird nur dann erfolgreich die Aufgaben in

den Interessenvertretungen übernehmen können, wenn ihr bereits jetzt der Einstieg ermöglicht wird. Dann kann diese Generation die nötige Erfahrung sammeln, um mittelfristig die Verantwortung, sprich auch Vorsitze, zu übernehmen.

Qualität und Beteiligung an Bildungsmaßnahmen / „Meine Gewerkschaft – mein Bildungsträger“

Die Ausbildung und Qualifizierung von Betriebsräten, Mitarbeitervertretern und Funktionären ist ein Schwerpunkt der Arbeit der EVG. Diese wichtige Arbeit muss in enger Abstimmung zwischen der EVG und unserer Bildungsgesellschaft erfolgen.

Kernkompetenz unserer Bildungseinrichtung ist die unmittelbare Nähe zu betrieblichen, sozialen und tariflichen Themen der EVG. Durch das tiefe praktische Wissen der Arbeitsabläufe in der Eisenbahn- und Verkehrswirtschaft sowie der Mitbestimmungskultur in den Unternehmen hebt sich unsere Bildungsgesellschaft gegenüber anderen Bildungsveranstaltungen ab.

Dies wird gefestigt durch die regelmäßige Beteiligung von Hauptamtlichen der EVG an Schulungsveranstal-

tungen. Alle eingesetzten Referenten haben eine enge gewerkschaftliche Bindung zur EVG. Auch die externen Lehrkräfte identifizieren sich mit den politischen Zielen der EVG.

Die enge Bindung der Schulungsveranstaltungen an die EVG vermittelt den Teilnehmern das politische Rollenverständnis und die Position der EVG. Dies ist den Mitgliedern und Interessenvertreterinnen und -vertretern, aber auch den Hauptamtlichen der EVG noch deutlicher zu machen – ganz nach dem Motto „Meine Gewerkschaft – mein Bildungsträger“.

Beteiligung der EVG am Deutschen Betriebsrätetag

Einmal im Jahr treffen sich Betriebsräte aus ganz Deutschland und aus allen Branchen zu einer dreitägigen Veranstaltung mit rund 500 Teilnehmerinnen und Teilnehmern im alten Bonner Plenarsaal und präsentieren dort ihre betrieblichen Lösungen.

Diese Veranstaltungen werden in enger Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund und seinen Mitgliedsgewerkschaften durchgeführt.

Begleitend zur Veranstaltung findet eine umfassende Info-Messe mit einem breiten Lösungsangebot rund um die Arbeitnehmerbedarfe statt.

Zum Abschluss werden die referierenden Betriebsratsgremien unter der Schirmherrschaft des Bundesarbeitsministeriums mit dem Deutschen Betriebsräte-Preis ausgezeichnet, der von der Fachzeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ (Bund-Verlag) in Kooperation mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften verliehen wird.

Seit 2014 beteiligt sich die EVG jedes Jahr mit ihrer Bildungsgesellschaft EVA und den jeweiligen für den Wettbewerb nominierten Betriebsräten sehr erfolgreich an der Veranstaltung und dem Wettbewerb um den Deutschen Betriebsräte-Preis (Bronze in

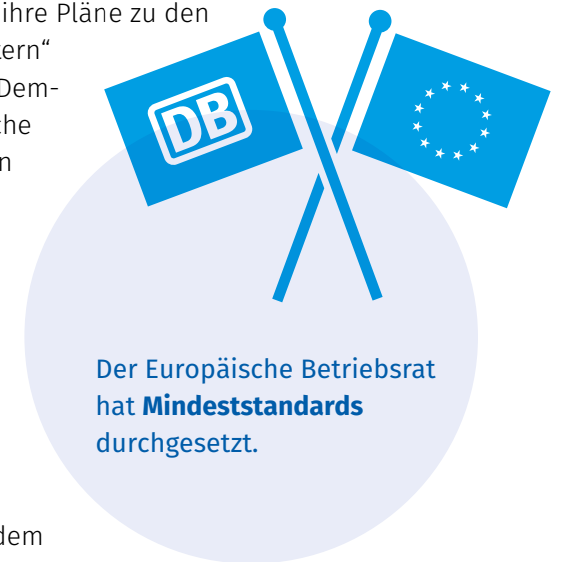
der Hauptkategorie 2014, Nominierung 2015, Sonderpreis Europa mitbestimmen 2016, Nominierung 2017). Für die EVG bietet dieses Engagement folgende Vorteile:

- Darstellung als aktive Gewerkschaft an der Seite ihrer Betriebsräte.
- Fast ganzjährige Möglichkeit zur Thematisierung der Betriebsratsarbeit (EVG-Homepage und imtakt, Betriebsversammlungen, Gremiensitzungen).
- Gewinnung von Informationen und Ideen aus anderen Organisationsgebieten.
- Repräsentanz von Gremien und Personen in überörtlichen Publikationen.

Europäischer Betriebsrat DB AG

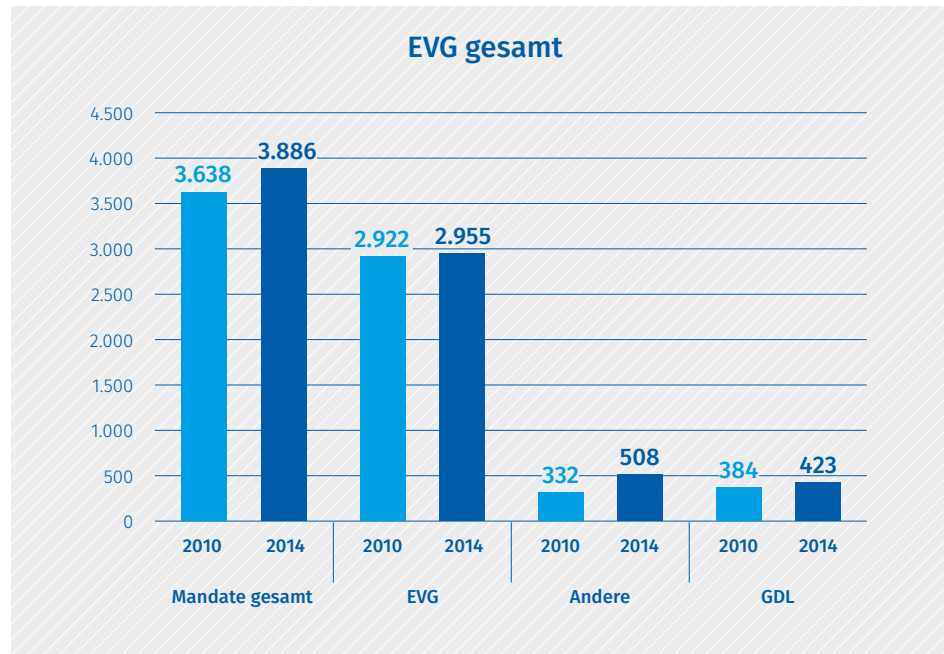
Auf der Sitzung des Europäischen Betriebsrats (EBR) im Oktober 2013 legte die Arbeitgeberseite ihre Pläne zu den „Shared Service Centern“ (SSC) auf den Tisch. Demnach wird die deutsche Buchhaltung in Berlin zusammengefasst, die für die europäischen Aktivitäten der DB in Rumänien. Insgesamt 1.000 Arbeitsplätze sind betroffen.

Dass es dabei nicht nur um Synergieeffekte ging, war dem EBR sofort klar. Nur in wenigen europäischen Ländern sind das Arbeitsrecht, die Mitbestimmungskultur und die Rechte der Gewerkschaften so weit entwickelt wie in Deutschland. Die Absicherung der Beschäftigten bei Umstrukturierungen oder Verlagerungen ist bisweilen nur schwach ausgeprägt. Wohl nicht zufällig entwickelt sich gerade Rumänien derzeit zu einem Hotspot für die Auslagerung von Leistungen und Unternehmensteilen.



Der Europäische Betriebsrat hat Mindeststandards durchgesetzt.

Die EVG konnte die Zahl ihrer Mandate verbessern.



Der EBR trat deshalb in Verhandlungen, um Mindeststandards zum Schutz der Kolleginnen und Kollegen vor Entlassungen und anderen sozialen Härten durchzusetzen. Nach dem Gesetz hat der EBR dafür eigentlich nur Informations- und Konsultationsrechte.

Dennoch gelang es im Oktober 2015 dank hartnäckiger Verhandlungen eine Vereinbarung abzuschließen, die bis dahin europaweit nahezu einmalig war. Das Magazin „Mitbestimmung“ der Hans-Böckler-Stiftung bezeichnete sie als „eine Art europaweite Sozialplan-Grundregel“.

Durch diese Anerkennung ermutigt, bewarb sich der EBR für den Deutschen Betriebsräte-Preis 2016, wurde prompt nominiert und errang auf der Veranstaltung im November 2016 den Sonderpreis „Europa mitbestimmen“.

BR-Wahlen 2014

Die Betriebsratswahlen 2014 waren für die EVG von herausragender politischer Bedeutung.

Die hierfür von uns erarbeitete Kampagne verknüpfte Elemente des neuen Selbstverständnisses der EVG („Wir leben Gemeinschaft“) mit unse-

ren Grundsätzen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit von Interessenvertretungen und EVG.

Die unmittelbare Vorbereitung und Durchführung der Wahlen fand in vier aufeinander aufbauenden Phasen statt.

In der letzten Phase von Januar bis Mai 2014 standen dabei der direkte Wahlkampf und die Mobilisierung zur Wahl im Betrieb im Vordergrund. Dabei kamen auch moderne Instrumente wie der Einsatz von Social Media zum Einsatz. Unverzichtbar war jedoch weiterhin die persönliche Ansprache der Kolleginnen und Kollegen.

In Bezug auf die BR-Wahlen 2014 konnten wir für die EVG eine positive Bilanz ziehen. Die Anzahl der Mandate konnte insgesamt leicht ausgebaut werden. Die Wahlbeteiligung war mit 62,45 Prozent in der Verkehrswirtschaft und 66,13 Prozent im DB-Konzern leicht rückläufig. Die gestiegene Anzahl von gewerkschaftsfremden freien Listen bedarf einer gezielten Aufarbeitung.

Im Bereich des DB-Konzerns werden nach wie vor alle Gesamtbetriebsräte durch EVG-Betriebsräte

geführt – damit besteht auch der Konzernbetriebsrat DB AG wieder allein aus EVG-Betriebsräten (mit Ausnahme von zwei ver.di-Kollegen der DB Schenker AG).

In den Bereichen Infrastruktur, Dienstleistungen und Güterverkehr konnte die EVG von einem Zuwachs der zu vergebenden Mandate profitieren und die Anzahl der EVG-Mandate leicht steigern. In den Bereichen Personenverkehr und Zentrale Stellen gingen Mandate zugunsten von freien Listen verloren.

Im Bereich Verkehrswirtschaft bietet sich ein sehr differenziertes Bild. Die Zahl der zu vergebenden Mandate ist auch dort erheblich gestiegen. Von diesem Zuwachs konnte die EVG aber nur wenig profitieren. Zwar stieg die Zahl der EVG-Mandate ebenfalls, der Anteil verringerte sich aber deutlich. Auch hier profitierten vor allem die freien Listen, die ihren Anteil steigerten.

Behindertenpolitische Arbeit / BehPA

Im Organisationsgebiet der EVG gibt es immer noch Barrieren in allen Lebensbereichen, insbesondere bei der Ausbildung und Beschäftigung. Die Teilhabe von Menschen mit Behinderung ist ein Menschenrecht; jedoch sind die Veränderungen der letzten Jahre noch nicht bei allen Arbeitgebern angekommen.

So ist die Zahl der Arbeit suchenden Schwerbehinderten besorgniserregend. Das ist ein Beleg dafür, dass Menschen mit Behinderung vom allgemeinen Aufschwung am Arbeitsmarkt – auch bei den Eisenbahnen – nicht ausreichend profitieren können.

Es sind vor allem die Unternehmen scharf zu kritisieren, die lieber die Ausgleichsabgabe zahlen, als die vorgeschriebene Beschäftigungsquote vollständig zu erfüllen. Der behindertenpolitische Ausschuss der EVG fordert deshalb, dass Unternehmen,

die ihrer Beschäftigungspflicht nicht nachkommen, in Zukunft eine höhere Ausgleichsabgabe zahlen sollen und dass für junge Menschen mit Behinderung mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden.

Einmal im Jahr lädt die Konzernschwerbehindertenvertretung (KSVP) der Deutschen Bahn AG zu einer Großveranstaltung mit mehr als 200 Schwerbehindertenvertrauenspersonen aus dem ganzen Bundesgebiet ein. Sie diskutieren eine Reihe von aktuellen und wichtigen Themen.

SVP-Wahlen 2014

Bei den Wahlen der Schwerbehindertenvertrauenspersonen (SVP) der DB AG im Oktober 2014 konnten die Vertreterinnen und Vertreter der EVG die weitaus überwiegende Anzahl der Mandate gewinnen. Demnach stellt die EVG nun in 248 von 264 Wahlbetrieben die SVP.

„Im Bereich des DB Konzerns werden nach wie vor alle Gesamtbetriebsräte durch EVG-Betriebsräte geführt.“

Unternehmensmitbestimmung

Mitwirkung an DGB-Initiativen und -Projekten

Die EVG ist in den verschiedenen Arbeitsgruppen und -kreisen auf Ebene des DGB aktiv vertreten und wirkt an der Gestaltung von aktuellen Themen der Unternehmensmitbestimmung mit. In der Berichtsperiode sind hier vor allem die Abwehr neuer Gesellschaftsformen zur Verhinderung der Mitbestimmung, das grundlegende Verfahren vor dem EuGH in Sachen TUI AG vs. Erzberger sowie die Diskussion zur Regulierung der Vorstandsvergütung zu nennen.

AR-Wahlen DB AG 2015

Nach der erfolgreichen Betriebsratswahl 2014 ging es darum, die Vertretungsmacht der EVG bei den Aufsichtsratswahlen 2015 in der DB AG und ihren Tochterunternehmen weiter zu festigen.

Dem Aufsichtsrat obliegt nicht nur die rechtliche Kontrolle des Vorstandes, sondern er entscheidet auch über die vorgelegte Unternehmens-

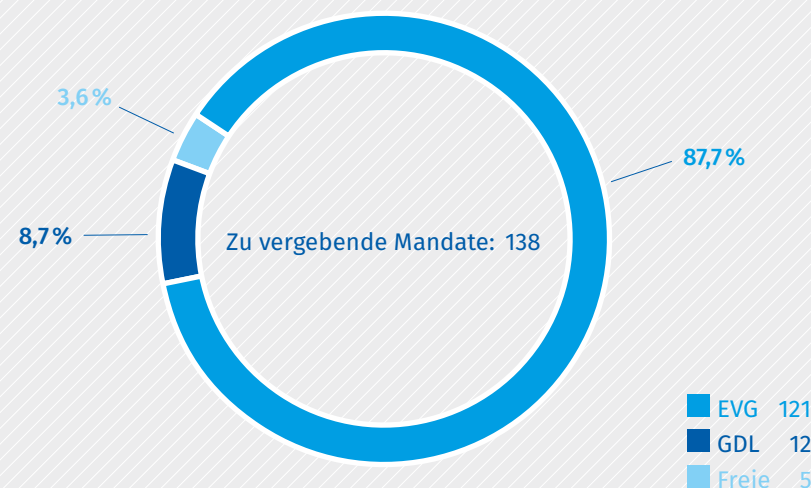
strategie und ist so verantwortlich für den Erhalt von sicheren Arbeitsplätzen mit guten Beschäftigungsbedingungen. Die breite Unterstützung der Kandidatinnen und Kandidaten der EVG und eine hohe Wahlbeteiligung bei den Aufsichtsratswahlen 2015 stärken damit nachhaltig die EVG und ihre Interessenvertretungen.

Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft konnte ihre Stellung in den Aufsichtsräten bei der Deutschen Bahn weiter ausbauen. Insgesamt stellt die EVG in den Aufsichtsräten der DB AG jetzt 121 von 138 Mandaten. Das entspricht einer Quote von 87 Prozent.

Im Aufsichtsrat des DB-Konzerns stellt die EVG weiterhin neun von zehn Arbeitnehmervertretern – als Gewerkschaftsvertreter wurden der EVG-Vorsitzende Alexander Kirchner sowie seine beiden Stellvertreter, Regina Rusch-Ziemba und Klaus-Dieter Hommel, wiedergewählt. Alexander Kirchner hat dort bislang das Amt des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden wahrgenommen.

Die EVG konnte ihre Vertretungsmacht bei den Aufsichtsratswahlen 2015 festigen.

AR-Wahlen 2015 – Zusammenfassung
Verteilung der Mandate – Gesamtübersicht



Arbeit in der
Brückenwerkstatt
in Dresden

Beschäftigungsbedingungen und Betriebspolitik

Qualifizierung der Arbeit in den Interessenvertretungen

Die Arbeit der gewerkschaftlich organisierten Interessenvertreter in den Betrieben ist die Keimzelle der EVG. Hier „leben wir Gemeinschaft“, hier ist die Nahtstelle zwischen den Anliegen der Mitglieder und den Kolleginnen und Kollegen, die sich ehren- oder hauptamtlich dafür einsetzen.

Das deutsche Mitbestimmungsrecht bietet eine Vielzahl von Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Informationsrechten. Aber „Recht bekommen“ setzt Kenntnis und Durchsetzung der bestehenden Ansprüche gegenüber der Arbeitgeberseite voraus. Deshalb sollen die Interessenvertretungen dabei unterstützt werden, aktiver als bisher die Belange der Beschäftigten zu vertreten. Voraussetzung hierfür sind umfassende Fachkenntnisse und das Selbstbewusstsein zum eigenen politischen Handeln gegenüber dem Arbeitgeber. „Wir leben Gemeinschaft“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass EVG und Interessenvertretungen sich gegenseitig unterstützen.

Inhaltlich verfolgen wir konsequent für die Dauer der laufenden Wahlperiode (also bis 2018) die fünf Hauptforderungen aus unserer Kampagne zur BR-Wahl 2014 weiter:

1. Für bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
2. Für mehr Wertschätzung der Mitarbeiter.
3. Für bessere Arbeitsbedingungen.
4. Für mehr Sicherheit vor Übergriffen am Arbeitsplatz.
5. Für Gesundheit am Arbeitsplatz.

Zusammenarbeit Betriebsgruppen – Betriebsrat

Ein Schlüssel für die Verbesserung der Mitgliederentwicklung in den Betrieben liegt in der Stärkung der Betriebsgruppen sowie deren Zusammenarbeit mit den Betriebsräten.

Die Betriebsgruppen sind nach der Satzung der EVG Stimme und Handlungsorgan unserer Gewerkschaft im Betrieb.

Daher ist einerseits die politische Rolle der Betriebsgruppe innerhalb der EVG zu stärken. Dies wurde mit

„Eine starke und handlungsfähige Betriebsgruppe stärkt die Kampagnenfähigkeit der EVG.“

der Gründung regionaler Ausschüsse und eines Bundesbetriebsgruppenausschusses im Laufe 2015 umgesetzt. Andererseits steht und fällt die EVG vor Ort mit den „handelnden“ Personen, also zentral mit dem/der für den jeweiligen Betrieb zuständigen Gewerkschaftssekretär/-in und den

Mitgliedern der Betriebsgruppe. Sie müssen mit den Betriebsräten eng zusammenarbeiten und eine „verschworene Gemeinschaft“ im Betrieb bilden.

Durch eine gezielte Abstimmung können Betriebsrat und Betriebsgruppe sich bei der Erreichung ihrer betrieblichen und politischen Ziele wechselseitig unterstützen („Spiel über Bande“). Außerdem macht die engere Einbindung der BG-Mitglieder in den Betrieben die Gewerkschaftsarbeit für alle Mitglieder und Beschäftigten erlebbar. Die EVG vor Ort wird so spürbar besser wahrgenommen. Gleichzeitig ist eine starke und handlungsfähige Betriebsgruppe Voraussetzung für die Kampagnenfähigkeit der EVG.

Dachkampagne „Mitbestimmen – Mitgestalten – Mit Uns“

Diese übergreifende „Dachkampagne“ dient der nachhaltigen Verbesserung der gesamten Beschäftigungsbedingungen der Mitglieder in den Betrieben, führt damit zur Qualifizierung der gewerkschaftlichen Arbeit vor Ort und ist wesentliche Grundlage für eine substanzielle Erhöhung des Organi-

sationsgrades der EVG. Denn eine gute Vertretung der Interessen in den zentralen Beschäftigungsbedingungen ist – neben der Entgeltgestaltung (Tarif) – das beste Argument für die Werbung neuer und die Bindung der bisherigen Mitglieder. Mit gesteigertem Organisationsgrad und einer fundierten inhaltlichen Arbeit werden wir auch die nächsten Betriebsratswahlen 2018 gewinnen, das heißt im Vergleich zu 2014 an Stimmanteilen und BR-Mandaten zulegen.

Unter Beschäftigungsbedingungen spielen aus Sicht der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters eine ganze Reihe verschiedener Themen eine Rolle, die jeweilige Lebens- und Berufssituation der Kolleginnen und Kollegen führt zu unterschiedlichen Schwerpunkten.

Wichtig ist, dass die Themen unmittelbar und erfahrbar sind, wie zum Beispiel Dienst- und Schichtplanung, Mehrleistungen, Personalsituation et cetera bis hin zu spezifisch örtlichen Themen: Gestaltung von Arbeitsplätzen und Ruheräumen, Jobticket, Inhalte von Ausbildung und Qualifizierung und anderes mehr.

Für die Gruppen im mittleren Alter (30 bis 50 Jahre), bei denen der Organisationsgrad überproportional abgenommen hat, gewinnen spezifische Arbeitsbedingungen immer mehr an Bedeutung: familienfreundliche Arbeitszeiten, Förderung der Mobilität, betriebliche Teilzeitmodelle, Angebote zur Qualifizierung und Weiterbildung und vieles mehr.

Die gesamte Dachkampagne wird genau wie die einzelnen Projekte und Kampagnen vom VB Mitbestimmung zentral gesteuert unter Berücksichtigung der Themen aus den Diskussionen mit den Betriebsräten und Betriebsgruppen sowie den Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären.

Mein Schichtplan für das Wochenende: Die Weichen auf Zukunft stellen.

Mehr Planbarkeit und Verlässlichkeit.

EVG

Wir leben Gemeinschaft

Die EVG kämpft für familienfreundliche Arbeitszeiten

Die Laufzeit geht bis Juli 2018, umfasst also die derzeitige Wahlperiode der Betriebsräte, die Vorbereitung der BR-Wahlen 2018 sowie die Konstituierung der neuen Gremien.

Arbeitszeitgestaltung

Der Ausschreibungswettbewerb und der Druck auf Löhne, Gehälter und somit auf die gesamten Arbeitsbedingungen ist ein Dauerthema bei den Eisenbahn- und Verkehrsunternehmen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber geben diesen Druck an die betrieblichen Funktionärinnen und Funktionäre weiter. Als Folge beobachten wir zunehmend, dass sich Betriebsrätinnen und Betriebsräte für ihre betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten und Rechte nicht mehr freistellen lassen. Ehrenamtliche Funktionärinnen und Funktionäre finden immer weniger nötige Freiräume für die Arbeit in der betrieblichen Interessenvertretung.

Zu den wichtigsten Bedürfnissen der Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben gehören jedoch nachvollziehbare und verlässliche Arbeitszeitregelungen. Zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf müssen planbare Arbeitszeiten, die Einhaltung der Ruhetage und

die Gewährung des Erholungsurlaubs geregelt und eingehalten werden.

Deshalb geht die EVG bei der Gestaltung von Arbeitszeit neue Wege. Wir wollen weg von starren tariflichen Regelungen – und hin zu betrieblichen Vereinbarungen, die den Interessen der Beschäftigten Rechnung tragen. Wir wollen Arbeitszeitsouveränität für Beschäftigte bei gleichzeitiger Reduktion von Belastung und verlässlicher Planung von Arbeitszeiten.

Mit diversen Publikationen und Veranstaltungen (beispielsweise Arbeitszeitkonferenzen) machen wir nicht nur auf das Thema aufmerksam, sondern treten mit den Beschäftigten und unseren Interessenvertreterinnen und Interessenvertretern in den Dialog, um deren Ansichten und Wünsche einfließen zu lassen.

Eine gute Arbeitszeitgestaltung hat aus unserer Sicht drei zentrale Ziele:

1. Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten.
2. Belastungsreduzierung in Abhängigkeit von den Tätigkeiten sowie von regionalen Besonderheiten.
3. Planungssicherheit/Verlässlichkeit der Arbeitszeitplanung durch entsprechende Personalausstattung.

Im Ergebnis erreichen wir damit eine noch größere Mitgliederzufriedenheit und leisten einen großen Beitrag zur Mitgliedergewinnung und -bindung.

„Arbeit 4.0“ – Für gute Arbeit

Ein Thema wird in den kommenden Jahren weiterhin im Mittelpunkt der tarif- und mitbestimmungspolitischen Aktivitäten der EVG stehen: die Digitalisierung der Arbeitswelt. Digitalisierung, elektronische Vernetzung und die technologischen Innovationen verändern die Arbeitswelt unaufhaltsam und dauerhaft. Beides ist bereits heute Teil

unseres Alltags – zu Hause ebenso wie am Arbeitsplatz. Auch in allen Bereichen der Eisenbahn- und Verkehrsunternehmen hat die „digitale Transformation“ längst begonnen. Schon

jetzt fahren beispielsweise E-Loks mit Sensortechniken, die Daten über den Zustand der Loks senden und Rückmeldung geben, wann Teile ausgetauscht werden müssen. Egal, ob in den Werkstätten, am und auf dem Gleis oder in den Dienstleistungs-, Produktions- und Vertriebsbereichen: Digitalisierung ist kein Fremdwort mehr.

In der Folge wird es zu einer massiven Umschichtung und Umstrukturierungen von Tätigkeiten kommen. Arbeitsplätze werden wegfallen, in anderen Bereichen werden neue entstehen. Unabhängig davon müssen alle Beschäftigten von den Vorteilen, die die Arbeitgeber damit erwirtschaften, partizipieren.

Wir wollen diesen digitalen Wandel aktiv mitgestalten und insbesondere im Hinblick auf die Veränderungen der Arbeitswelt vorausschauend

begleiten. Aus diesem Grund hat die EVG mit der DB AG bereits im Rahmen der Tarifrunde 2014/2015 in einem Tarifvertrag „Arbeit 4.0“ vereinbart, dass im Jahr 2016 die Verhandlungen zu den Tarifverträgen „Arbeit 4.0“ für die Funktionsgruppen und weitere DB Gesellschaften geführt werden.

Diese Tarifverträge sollen Themen, Verfahren und Formate beschreiben, die es den Tarifvertragsparteien ermöglichen, den Veränderungsprozess im Hinblick auf eine zukunftsfähige Weiterentwicklung der Beschäftigungsbedingungen vorausschauend im Sinne unserer Kolleginnen und Kollegen zu begleiten und zu gestalten.

Seit September 2015 haben EVG und DB AG den verabredeten Dialogprozess durchgeführt. Dazu fanden sieben regionale Workshops statt. Ebenso haben 16 paritätisch besetzte Arbeitsgruppen der Funktionsgruppen und anderer Unternehmen Themen herausgearbeitet.

Als erstes Ergebnis haben EVG, Konzernbetriebsrat und DB AG Ende Mai 2016 gemeinsam eine Vereinbarung unterschrieben („Digitale Roadmap“), um Rahmenbedingungen für die Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen aktiver durch die Interessenvertretungen sowie durch den Arbeitgeber aktiver begleiten zu können.

Mit dem Abschluss des Tarifvertrages „Arbeit 4.0“ im Rahmen der Tarifrunde 2016 mit der DB AG hat die EVG wegweisende tarifliche Rahmenbedingungen geschaffen, um den Wandel in der Arbeitswelt im Sinne unserer Kolleginnen und Kollegen zu gestalten.

Der Tarifvertrag hat die Inhalte der zuvor getroffenen „Digitalen Roadmap“ übernommen und darüber hinaus wichtige Regelungen zur Neubewertung veränderter Tätigkeiten

und zu den verschiedenen Erscheinungsformen mobiler Arbeit getroffen.

Im Kern enthält der Tarifvertrag Kriterien, die die Interessensvertretungen bei der Arbeit vor Ort unterstützen, indem sie den Arbeitgeber verpflichten, die jeweiligen Interessenvertretungen bei der Planung, Entwicklung und Einführung digitaler Innovationen frühzeitig einzubinden.

Das beginnt bereits bei der Pilotierung von digitalen Innovationen. Der Arbeitgeber muss dann der zuständigen Interessenvertretung bereits eine Einschätzung zu den Auswirkungen vorlegen. Wichtig ist, dass die Betriebsräte diese Beteiligung gegebenenfalls auch einfordern.

Arbeitgeber und Interessenvertretung haben dann gemeinsam zu bewerten, welche Auswirkungen die geplante digitale Innovation haben wird.

Ein weiterer Baustein für „gute Arbeit“ ist der im zweiten Halbjahr 2017 geplante Abschluss der KBV Zukunft der Arbeit, da tarifliche Regelungen allein nicht ausreichen, um unsere Mitglieder zu schützen. Die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, die Verhinderung von Arbeitsplatzabbau, die Regelung geänderter Arbeitsmethoden etc. lassen sich wirkungsvoll nur in einem geordneten Zusammenspiel zwischen Interessenvertretung und Arbeitgeber umsetzen.

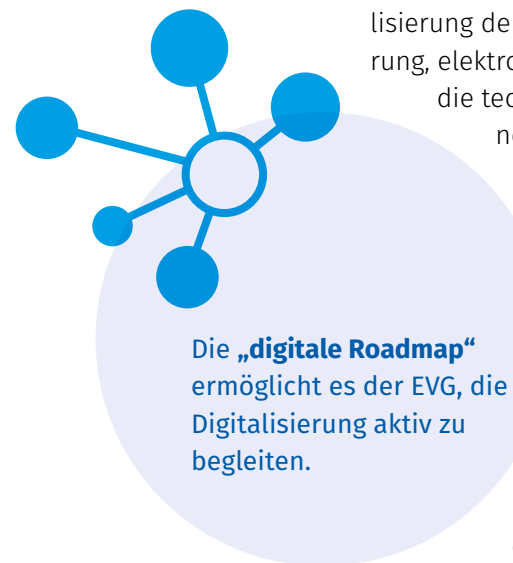
Gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen

Leiharbeit und Werkverträge werden immer häufiger genutzt, um verfehlte Personalplanungen auszugleichen und Personalkosten zu drücken. In den Betrieben, an denen Leiharbeit bereits zurückgedrängt wurde, werden stattdessen Werkverträge geschlossen. Gemeinsam mit der EVG kämpfen unsere Betriebsrätinnen und Betriebsräte gegen den Missbrauch solcher Geschäftspraktiken.

Die Anzahl des betriebsfremden Personals in den Unternehmen hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Auch nach der neuesten Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ab 1. Januar 2017 fehlt es an einer strikten gesetzlichen Regulierung der Leiharbeit sowie wirkungsvollen gesetzlichen Informations- und Beteiligungsrechten der Betriebsräte gegen den Missbrauch von Werkverträgen.

Daher hat sich der Bundesvorstand der EVG bereits im September 2015 intensiv mit diesem Thema auseinandergesetzt und die bestehende Situation analysiert. Im Juli 2016 hat der Bundesvorstand der EVG folgende Positionen und Forderungen zum Thema Leiharbeit und Werkverträge beschlossen:

- Der Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen muss gestoppt werden! Scheinwerkverträge müssen verboten werden!
- Durch Leiharbeit und Werkverträge darf es nicht zur Verdrängung von Regelarbeitsplätzen kommen! Keine Reduzierung von Ausbildungsplätzen und Sicherung der Übernahme von Auszubildenden in den Unternehmen!
- Die Unternehmen müssen Strategien entwickeln, die eine Einschränkung oder Vermeidung von Leiharbeit und Werkverträgen beinhalten.
- Die Mitbestimmungsrechte für den Einsatz von Leiharbeit müssen weiterentwickelt beziehungsweise beim Einsatz von Subunternehmen und Werkverträgen eingeführt werden.
- „Gleiche Arbeit – gleicher Lohn“: Leiharbeitnehmer müssen dieselben Tarif- und Beschäftigungsbedingungen haben wie Stammbeschäftigte (Equal Pay und Equal Treatment).



Entsprechend dieser Beschlusslage stehen wir zur Zeit mit dem Vorstand der DB AG in Verhandlungen zu einer „Qualitätsvereinbarung Subunternehmen / Werkverträge“. Nach deren Abschluss sollen nach diesem Muster ähnliche Regelungen in den anderen Eisenbahn- und Verkehrsunternehmen verhandelt werden.

Mehr Sicherheit vor Übergriffen am Arbeitsplatz – „Sicher Unterwegs!“

Die Zahl der Übergriffe auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Reisenden im öffentlichen Raum steigt seit Jahren kontinuierlich an. Die bundesweit gemeldeten Ereignisse betreffen insbesondere den Personenverkehr und die Bahnhöfe. Diese Entwicklung hat im Sommer 2016, durch mehrere aktuelle Ereignisse, eine zusätzliche Dramatik erhalten. Im öffentlichen Fokus steht derzeit vornehmlich die Deutsche Bahn, nach Maßgabe der EVG gibt es aber dringenden Handlungsbedarf in allen Verkehrsunternehmen. Unsere Mitglieder berichten schon seit Längerem von zunehmenden Übergriffen und einer wachsenden Aggressivität in allen Bereichen der Branche.

Trotz sinkender Zahlen von Gewaltdelikten in Bahnhöfen und Zügen nehmen die Delikte gegen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei den Bahnen zu. So registrierte die Deutsche Bahn AG im vergangenen Jahr 2016 insgesamt 2.300 Gewaltdelikte gegen ihre eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daneben existiert eine „Dunkelziffer“ von Überfällen, die nicht angezeigt und damit auch nicht erfasst werden.

Die EVG sieht die Arbeitgeber genauso in der Pflicht, wie die Aufgabenträger ihrer Verantwortung stärker als bisher gerecht werden müssen. Gewerkschaften, Interessenverbände und Sozialpartner haben in der Vergangenheit bereits mehrfach, entsprechend ihrer Verantwortung,

Vorschläge gemacht, wie Beschäftigte und Reisende besser vor Übergriffen geschützt werden können.

Hervorzuheben ist hier die bereits im Juni 2010 beschlossene Vereinbarung „Sicher unterwegs!“, in der die beiden Quellgewerkschaften der EVG ein breites Bündnis von Unternehmen und Verbänden eingebunden haben.

Nach den neuerlichen dramatischen Übergriffen und angesichts der andauernden Gefährdungslage in Deutschland hat die EVG neuerlich die Initiative ergriffen und alle Beteiligten aus Politik, Aufgabenträger, Unternehmen, Verbänden und anderen Gewerkschaften im September 2016 zu einem „Runden Tisch“ und weiteren gemeinsamen Veranstaltungen zusammengebracht.

Um die Sicherheit der Kolleginnen und Kollegen zu erhöhen haben wir dann am 30. März 2017 zusammen mit dem KBR mit der DB AG die sogenannte „Trilaterale Vereinbarung“ abgeschlossen. Darin bekennt sie sich unter anderem zur Null-Toleranz-Strategie gegenüber Straftätern, besseren Präventivmaßnahmen, wie zum Beispiel Videoüberwachung Schulungen (um nur zwei Beispiele zu nennen), und zu besserer Nachsorge nach erfolgten Angriffen auf Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Begleitend haben wir mit den Sozialpartnern ein EVG-Sicherheitspaket ins Leben gerufen, dass den betroffenen Kolleginnen und Kollegen Hilfe und Unterstützung bietet.

Nun gilt es, das bisher Erreichte umzusetzen, mit Leben zu füllen und weiter voranzutreiben und dort, wo es notwendig ist, weiterzuentwickeln.

Zeitgleich werden wir auch die Umsetzung in den anderen Eisenbahnverkehrsunternehmen fordern und umsetzen.

Wichtig ist der EVG dabei, dass der notwendige Einsatz von technischen

Hilfsmitteln in den Sicherheits- und Verkehrsunternehmen nicht zur Reduzierung von Personal führen darf, sondern im Gegenteil zur Erhöhung der Sicherheit für die Beschäftigten und des Sicherheitsgefühls für die Fahrgäste Personal aufgebaut wird.

Strategieprogramm

„Zukunft Bahn“ der DB AG

Aufgrund zunehmenden Wettbewerbsdrucks hat die DB AG im September 2015 ein Konzernprogramm „Zukunft Bahn“ vorgestellt. Schwerpunkte sind die Problemlage der Eisenbahn in Deutschland und hier insbesondere die Geschäftsfelder DB Fernverkehr und Regio sowie DB Schenker Rail und Logistics.

Vorgesehen ist eine gestraffte Konzernstruktur und Konzernleitung, in der die Verantwortung für Infrastruktur/Dienstleistungen und Technik beziehungsweise die Eisenbahninfrastrukturunternehmen aus einer Hand geführt werden, während andererseits in dem Ressort Verkehr/Transport die Eisenbahnverkehrsun-

ternehmen für Personenverkehr und Güterverkehr gebündelt werden.

Die EVG wird keiner Maßnahme zustimmen, die sich negativ auf bestehende Sozial- und Tarifbestimmungen auswirkt. Wir fordern zugleich Klarheit über die Zukunft des Dienstleistungsbereichs. Die Vereinbarung, diesen als Kerngeschäft der DB AG zu begreifen, muss auch weiterhin gelten.

Gleiches gilt für Überlegungen, Projektgesellschaften im Bereich der DB Regio zu gründen, die das Ziel haben, durch die Absenkung von bestehenden Tarif- und Sozialleistungen in den Ausschreibungswettbewerb im Schienenpersonennahverkehr einzusteigen. Nach Maßgabe der EVG muss die Erhöhung von Pünktlichkeit und Qualität im Mittelpunkt der Maßnahmen stehen. Dies gelte sowohl für den Schienenpersonenverkehr wie auch für den Schienengüterverkehr.

Die EVG erwartet, dass bei jeder Maßnahme im Zuge des beabsichtigten Konzernumbaus die Folgen für die Personalplanung ebenso wie deren wirtschaftlicher Nutzen aufgezeigt werden.



Juni 2016: Protest gegen den „Schrumpfkurs“ bei DB Cargo

GUT ZU WISSEN

Um die Sicherheit zu erhöhen, haben EVG, KBR und DB AG eine „Trilaterale Vereinbarung“ abgeschlossen.

Krise DB Cargo AG

Ausgelöst durch die im Programm „Zukunft Bahn“ enthaltenen Planungen zur künftigen Aufstellung des Schienengüterverkehrs hat im Dezember 2015 die Auseinandersetzung über die Zukunft von DB Cargo begonnen. Die Arbeitgeber verlangten einen Personalabbau von 3.000 Beschäftigten, einen „Schrumpfkurs“ zur wirtschaftlichen Stabilisierung mit Schließung von 450 Güterverkehrsstellen und damit einen weiteren Rückzug aus der Fläche. Zu beachten ist, dass diese Auseinandersetzung über ein zukunftsfähiges Wachstumskonzept für DB Cargo AG systemrelevant für den Schienengüterverkehr in Deutschland insgesamt ist. Ein Drittel des Schienengüterverkehrs in Deutschland wird im Einzelwagenverkehr erbracht. Wegen der produktionsellen Komplexität ist DB Cargo in diesem Teilmarkt „Monopolist“ und somit systemrelevant.

Führt DB Cargo gegen die Wand, dann bricht mindestens ein Drittel des Schienengüterverkehrs weg. Da kann keine andere Güterbahn einspringen.

Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte haben mit dem Gegenkonzept „Güterarbeit 2030“ aufgezeigt, dass DB Cargo auf einen Wachstumskurs gebracht werden kann, und sich für die Verhandlungen über einen Interessenausgleich präpariert. In unzähligen Verhandlungen, die letztlich in der Einigungsstelle über einen Interessenausgleich mündeten, haben die Betriebsrätinnen und Betriebsräte klare Kante gezeigt.

Der GBR DB Cargo hat am 13. Februar 2017 einem in wesentlichen Teilen verbesserten Interessenausgleich zugestimmt. Dadurch ist der ursprünglich budgetgetriebene Per-

sonalabbau vom Tisch. Jeder Personalabbau muss mit einer Maßnahme hinterlegt sein. Der Personalabbau ist begrenzt für 2017 auf maximal 350 und für 2018 auf maximal 600 Arbeitsplätze.

Bis Ende 2018 wird es im Overhead keine Versetzungen gegen den Willen der Betroffenen geben. Als Ziele der Umstrukturierung wurde festgeschrieben, den Volumenrückgang der vergangenen Jahre zu stoppen, wirtschaftliche Wachstumspotenziale zu identifizieren und zusätzlichen Umsatz- und Ergebnisbeitrag zu generieren. Viele Funktionen, die ursprünglich zentralisiert werden sollten, werden regional angesiedelt.

Wir haben die neue Unternehmensstruktur so ausgerichtet, dass betriebliche Mitbestimmung auch zukünftig in den bewährten Wahlbetriebsstrukturen organisiert werden kann.

Zukunft der Instandhaltung im DB-Konzern

Im Strategieprogramm „Zukunft Bahn“ des DB-Vorstandes wird ebenfalls eine deutliche Veränderung des Instandhaltungssystems im DB-Konzern angekündigt:

- Aufbau beziehungsweise deutliche Erweiterung einer flächendeckenden mobilen beziehungsweise dezentralen Instandhaltung.
- Konsequente Modularisierung von geplanten IH-Arbeiten, insbesondere Revisionen und Fristen (vorgeschriebene Untersuchungen der Fahrzeuge).
- Stärkere Industrialisierung von Prozessen und Arbeitsstrukturen in den Werken.
- Deutliche Verbesserung der Ersatzteilversorgung.
- Anpassung der Werklandschaft.

Vor diesem Hintergrund hat die EVG einen Arbeitskreis mit allen

direkt betroffenen Interessenvertretungen eingerichtet, der sich seit März 2016 regelmäßig getroffen hat und eine eigene Position zur Zukunft der Instandhaltung ausgearbeitet hat.

Die EVG erwartet gemeinsam mit dem KBR DB AG vom DB-Vorstand eine zukunftsfähige Werkestrategie, die neben einer markt- sowie kundenorientierten Instandhaltung auch Perspektiven für die Beschäftigten gewährleistet.

Der prognostizierte Leistungsrückgang im Mittelfristzeitraum ist durch zukunftsorientierte Gegenmaßnahmen zu kompensieren. So müssen neue Geschäftszweige erschlossen beziehungsweise ausgebaut werden. Dazu zählen sowohl das externe Geschäft und der externe Vertrieb als auch Kooperationen mit der Industrie und den Herstellern. Ebenso gilt es, eigene Innovationen und das Insourcing von bislang fremdvergebenen Leistungen voranzutreiben. Auch einen Fahrzeug-Pool, aus dem die Kunden während der Instandhaltung Leasing-Fahrzeuge beziehen können, erachten EVG und KBR DB AG als sinnvoll.

Zukunft der Dienstleistungen im DB-Konzern / Strategie DL 2030

Ein weiteres Element im Rahmen des Programms „Zukunft Bahn“ ist die geplante Neuordnung der internen Dienstleistungsunternehmen sowie der internen Geschäftsprozesse für die Vergabe von Aufträgen und Leistungen. Hierzu wurde in der Sitzung des Aufsichtsrates am 16. Dezember 2015 beschlossen, eine langfristige Strategie bis 2030 auszuarbeiten.

Aufgrund unserer Forderungen auf Arbeitnehmerseite enthält dieser Beschluss folgende Maßgaben:

- Verbleib im DB-Konzern.
- Geltung des Kontrahierungsgebots gemäß KBV-Konzernarbeitsmarkt

„Die EVG erwartet eine zukunftsfähige Werkestrategie und eine Perspektive für DB Services.“

- Keine Aufspaltung der Unternehmen.
- Weiterhin Betreiben des externen Geschäfts.

Diese Grundsätze haben wir in den im November 2016 begonnenen Gesprächen mit dem Bahnvorstand immer wieder postuliert. Unser gemeinsames Ziel mit den Betriebsräten ist, so viel Arbeit wie möglich mit eigenem Personal zu erbringen!

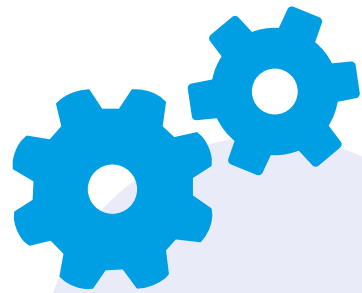
Einbezogen in das Projekt „Dienstleister 2030“ sind derzeit DB Services, DB Sicherheit und DB Kommunikationstechnik. Bei den anderen Gesellschaften des ehemaligen Geschäftsfeldes Dienstleistungen laufen eigene Strategieprojekte (Werkestrategie, Value IT oder andere).

Das Projekt des DB-Vorstandes zielt aber auf eine konzernweite Änderung der bisherigen Regelungen zur Auftragsvergabe und umfasst daher auch Unternehmen aus anderen Geschäftsfeldern, wie zum Beispiel DB Bahnbau Gruppe, DB Fahrwegdienste etc.

Deshalb besteht die Arbeitsgruppe des KBR für die im Juni 2017 anlaufenden Verhandlungen auch aus Teilnehmern sowohl des ehemaligen Geschäftsfeldes Dienstleistungen als auch der DB Bahnbau Gruppe sowie der DB Engineering & Consulting.

Ziel des Arbeitgebers ist die Vorlage eines Beschlusspapiers für die Herbstsitzungen des KBR DB AG und AR DB AG.

Unser Ziel ist die zusätzliche Verankerung von Regelungen zur Verhinderung des Missbrauchs von Leiharbeit und Werkverträgen.



Der Leistungsrückgang ist durch Erschließung neuer Geschäftsfelder zu kompensieren.



1

*Für Demokratie und Frieden und
eine neue Wirtschaftsordnung*

2

*Für gute und
wertschätzende Arbeit*

3

*Für eine ökologische
Verkehrswende*

4

*Für eine gerechte Teilhabe
in Wirtschaft und Arbeitswelt*

5

Für soziale Gerechtigkeit

6

*Für junge Menschen
und ihre Zukunft*

7

Für starke Gewerkschaften

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wie wir die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben in den unterschiedlichen Lebensphasen gestalten können, ist eine Frage, der sich sowohl die Gewerkschaften als auch die Gesetzgeber und die Gesellschaft stellen müssen.

Wie stellen sich das junge Arbeitnehmerinnen vor, dieser Frage gingen wir in unserer Betriebs- und Personalrätekonferenz am 4. und 5. Juli 2016 nach. In Interviews haben unsere jungen Kolleginnen dargelegt, wie sie sich ihre Erwerbsverläufe vorstellen. Ihre Vorstellungen waren vielfältig aber klar. Sie wollen Zeit zum Reisen, Kinder und damit verbunden eine partnerschaftliche Teilung der Erwerbs- und Familienarbeit sowie berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Nach diesen Kriterien entscheiden sie sich für einen Arbeitsplatz. Die

Weichenstellung für die Verteilung der Familienarbeit und Erwerbsarbeit wird also schon vor Eintritt in die Erwerbstätigkeit gestellt.

Wie sieht die Realität aus? Auch dieser Frage gingen wir in unseren Konferenzen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf nach. Herausgestellt hat sich, dass sich viele Eltern in der Phase der Familiengründung eine gemeinsame Aufteilung von Beruf und Familie wünschen. Tatsächlich setzen jedoch nur 35 Prozent der Paare diesen Wunsch um. Das gleiche gilt für den Wunsch nach Reduzierung der Arbeitszeit des Vaters und seiner Betei-

ligung bei den Betreuungsaufgaben. Auch hier wird dieser Wunsch nur von vier Prozent der Eltern realisiert.

Wie werden die Entscheidungen der Verteilung von Erwerbs- und Betreuungsaufgaben in den Familien getroffen, wenn Väter zu Betreuung ihrer Kinder zwar die zwei Partnermonate in Anspruch nehmen, die Frauen ihre Erwerbstätigkeit jedoch noch immer für durchschnittlich 20 Monate unterbrechen? Eine OECD Studie von 2017 hat gezeigt, dass viele Eltern die traditionelle Rollenverteilung wählen. Dies auch dann, wenn die Einkommensverteilung eher für eine Vollzeittätigkeit der Mutter spricht.

Die EVG fordert daher eine Änderung des Teilzeit-Befristungsgesetzes, das den beschäftigten Frauen die Rückkehr von Teilzeit auf Vollzeit ermöglicht. Gleichzeitig fordern wir die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung, die es gerade jungen Frauen unmöglich macht, ihre Erwerbsverläufe zu planen.

Projekte der EVG zeigen in den Betrieben erste Erfolge

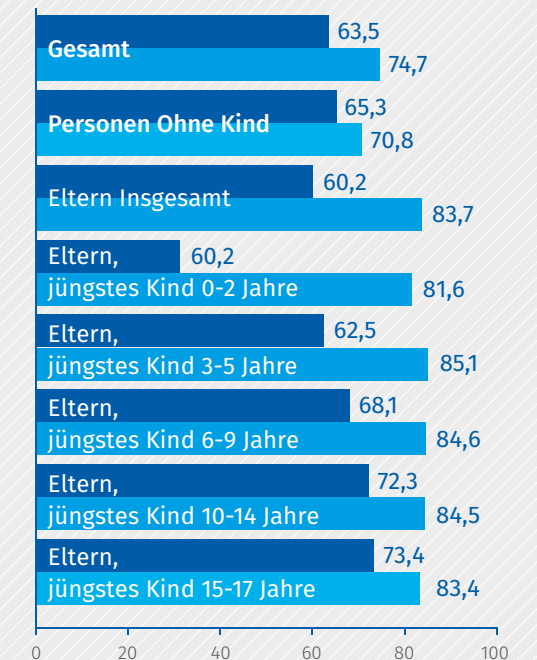
Mit unseren Projekten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben wir gemeinsam mit den Betriebsräten aus dem Bereich DB Fernverkehr Nürnberg, DB Station & Service Berlin, DB Netz Hannover und DB Vertrieb in Berlin darüber diskutiert, welche Instrumente geeignet

sind, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation an den Bedürfnissen der Beschäftigten zu orientieren. Wir waren erfolgreich. In den Betrieben wurden neue Wege gefunden, wie zum Beispiel die Veränderung der Arbeitszeitgestaltung, die Einrichtung eines „Familienbüros“ und die Einführung einer „Wunscharbeitszeit“. Jetzt geht es darum, diese Arbeit in den nächsten Jahren fortzusetzen.

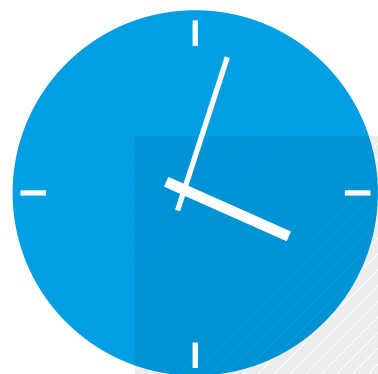
NE-Bahnen ein Mittelpunkt der Projektarbeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wie können wir in den NE-Bahnen die Arbeitsorganisation so gestalten, dass Arbeitnehmerinnen Familie und Beruf vereinbaren und gesund bleiben können? Unter dieser Fragestel-

Quote der aktiv erwerbstätigen Frauen und Männer nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes in Deutschland (2014), in %



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus (Arbeitstabellen), eigene Berechnungen. Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016



Frauen zahlen den Preis für ein funktionierendes Familienleben

30,1
Arbeitsstunden
von Frauen, 2015

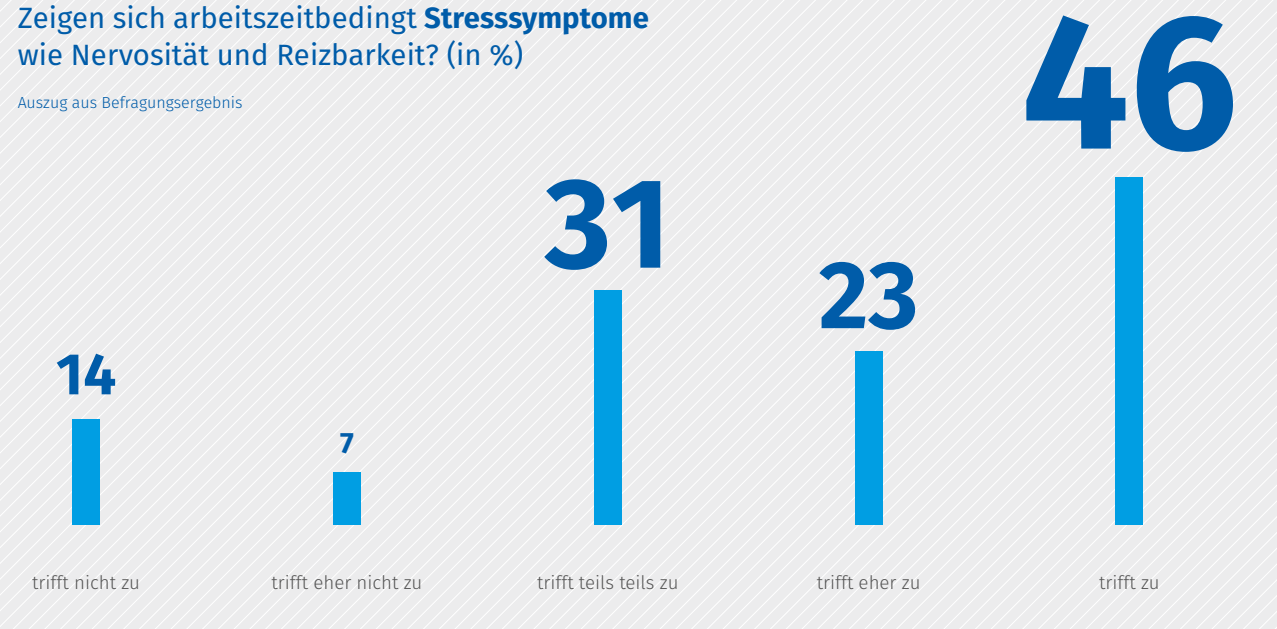
38,3
Arbeitsstunden
von Männern, 2015

8,2 Gender Time Gap:
Stunden/Woche

Zahlenangaben sind durchschnittliche Wochenstundenzahlen

Zeigen sich arbeitszeitbedingt Stresssymptome wie Nervosität und Reizbarkeit? (in %)

Auszug aus Befragungsergebnis



lung haben wir das Thema mit der Fachgruppe NE Bahnen diskutiert und in drei Projektbetrieben untersucht. Auch hier konnten wir die Arbeitgeber sensibilisieren und für eine gemeinsame Arbeit gewinnen. In einem Betrieb konnten wir den Arbeitgeber dazu motivieren, neue Wege bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu gehen. In einem anderen wurde ein Führungsleitbild erstellt, dass nun die Führungskräfte dazu verpflichtet, auf die familiären Belange der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen. Mit unserer Arbeit machen wir deutlich, dass wir den Wunsch der Arbeitnehmerinnen, Privatleben und Beruf in Einklang zu bringen als wichtiges Thema für die EVG aufgreifen und die Diskussion in allen Bereichen führen. Wir fordern wirksame Gesetze und gestalten durch unsere Tarifpolitik den Weg für betriebliche Regelungen.

Elterngeld-Plus: ein Weg zur Partnerschaftlichkeit

Wir begrüßen die Einführung des Gesetzes Elterngeld-Plus, das auf Initiative der Familienministerin Manuela Schwesig am 1. Januar 2015 in Kraft

getreten ist. Diese Regelungen sind für den Weg zur partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit gut geeignet. Sie wurden als Alternative zum Elterngeld eingeführt, das längstens für 14 Monate bezogen werden konnte.

Das neue Elterngeld-Plus macht es möglich, den Bezugszeitraum auf 28 Monate zu verlängern. Voraussetzung dafür ist es, eine Erwerbstätigkeit mit der Kinderbetreuung zu kombinieren. Das Gesetz sieht dabei eine Tätigkeit zwischen 25- und 30 Wochenarbeitsstunden vor. Das Einkommen der Eltern wird in diesen Fällen bis zu 65 Prozent (einkommensabhängig bis zu 100 Prozent) durch das Elterngeld-Plus ausgeglichen. Die Partnermonate werden bei Inanspruchnahme dieses Modells auf vier Monate verlängert. Dieses neue Modell kommt dem Wunsch der Eltern nach einer gemeinsamen Betreuung des Kindes näher.

Jetzt sind die Unternehmen gefragt. Sie müssen sich den veränderten Ansprüchen junger Menschen an einen Arbeitsplatz stellen und neue Arbeitsorganisationsmodelle einführen, die

den Wünschen der Beschäftigten entsprechen.

In unserem Demografie-Tarifvertrag haben wir Regelungen zur Gestaltung von Arbeitszeitmodellen verankert. Gleichzeitig haben wir Regelungen zur Qualifizierung geschaffen, die dafür Sorge tragen, dass Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen in ihrer beruflichen Entwicklung gestärkt werden.

Gemeinsam mit dem Konzernbetriebsrat haben wir eine Rahmenkonzernbetriebsvereinbarung „Vereinbarkeit Beruf, Familie und Biografie“ mit der DB AG abgeschlossen, die den Beschäftigten Rechte bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit und Arbeitsorganisation an die Hand gibt und gleichzeitig den Arbeitgeber verpflichtet, sie bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen zu unterstützen.

Wir sind auf dem richtigen Weg. Ergebnisse aus einer OECD Studie und dem zweiten Gleichstellungsbericht zeigen, dass Regelungen zur Gestaltung der Arbeitszeit und die Schaffung

bedarfsgerechter Kinderbetreuungseinrichtungen notwendig sind, und machen deutlich, dass hier immer noch Nachholbedarf besteht.

Neues Mutterschutzgesetz kommt

In der Neufassung wird die Mutterschutzarbeitsverordnung mit dem Mutterschutzgesetz zusammengeführt. Das ist sinnvoll. Die Pflicht des Arbeitgebers, eine Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz einer werdenden Mutter zu erstellen, ist nun direkt im Gesetz verankert.

Im jetzigen Vorschlag wurde allerdings eine Regelung zur Lockerung des Nachtarbeitsverbots von 20.00 Uhr auf 22.00 Uhr aufgenommen, wenn

- sich die Frau ausdrücklich dazu bereit erklärt;
 - nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen eine Beschäftigung spricht und
 - Alleinarbeit für die schwangere Frau ausgeschlossen ist.
- Das lehnen wir ab.

„Beschäftigungsverbote eingeschränkt – Frauen bleiben länger im Beruf.“



Wir unterstützen jedoch die neuen Regelungen, die dazu führen, die schwangere Frau solange wie möglich in einer Beschäftigung zu halten und die Vielzahl von Beschäftigungsverboten einzuschränken. Für alle Zugbegleiterinnen, die gemäß den Paragraphen 9 und 10 MuSchuG nicht mehr in den Zügen eingesetzt werden können, eröffnet sich damit die Möglichkeit, auf einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen weiterbeschäftigt zu werden.

Gesundheitspolitik – wie muss sie für Frauen aussehen?

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz nehmen immer mehr zu. Im Jahr 2014 wurden von 100 krankenversicherten erwerbstätigen Frauen im Durchschnitt 12,3 Frauen aufgrund einer psychischen Belastung arbeitsunfähig. Als mögliche Gründe werden dafür Arbeitsverdichtung, ständige Rationalisierungen und Leistungsdruck genannt. Psychische Belastungen bringen ein hohes Krankheitsrisiko mit sich. So sind hier die Krankentage

deutlich höher als bei Muskel-Skelett-Erkrankungen.

Die EVG fordert daher eine Änderung bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen. Die spezifischen Lebens- und Arbeitsbedingungen der Frauen müssen stärker berücksichtigt werden. Das gilt insbesondere für alleinerziehende Mütter. Einzu beziehen sind frauenspezifische Lebensphasen wie die Geburt eines Kindes und familiäre Verpflichtungen wie Kindererziehung und Pflege. Nur so können Gefahren vermieden und die Gesundheit der Beschäftigten erhalten werden.

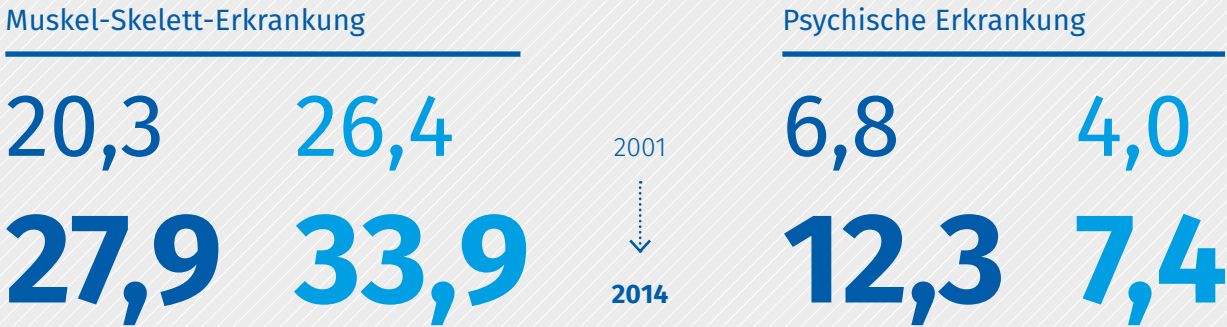
Gewalt am Arbeitsplatz

Zu einer enormen Belastung führen darüber hinaus die Angriffe, denen viele Beschäftigte in den Eisenbahnbetrieben ausgesetzt sind. Eine Umfrage von Eurofound 2013, die im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführt wurde, hat ergeben, dass Beschäftigte, die Kundenkontakt haben, einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind.



Zum Internationalen Frauentag 2017 produzierten die Vier-Länder-Frauen einen Filmclip gegen Gewalt

Arbeitsunfähigkeit von Frauen und Männern aufgrund von psychischen Erkrankungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen in Deutschland (Vergleich 2001 und 2014), in Diagnosen je 100 Versicherte



Quelle: BMAS/BAuA, Krankenkassen-Statistiken

Das deckt sich auch mit dem Ergebnis einer Befragung, die das Frauenkomitee des Europäischen Transportarbeiterverbandes (ETF) zu Beginn dieses Jahres im Verkehrssektor durchgeführt hat. Erschreckend ist die hohe Anzahl von Frauen, die in den Eisenbahnbetrieben von ihren Kollegen und Vorgesetzten belästigt, beleidigt und gemobbt werden.

Offensichtlich sind in vielen Betrieben und Dienststellen sexuelle Belästigungen von weiblichen Kolleginnen noch an der Tagesordnung. Das Ergebnis der Umfrage, das wir von den weiblichen Beschäftigten der deutschen Verkehrsbetriebe erhalten haben, zeigt deutlich, dass wir unsere Kampagne „Halt der Gewalt gegen Frauen“ in den Verkehrsbetrieben fortsetzen müssen. Nach Auswertung der Analyse werden wir nun geeignete Maßnahmen entwickeln, die unsere Kolleginnen in den Betrieben und Dienststellen schützen können. Ein erster wichtiger Schritt ist dabei, die Betriebsrätinnen im Umgang mit betroffenen Kolleginnen zu schulen, um denen zu zeigen, dass sie sich auch in schwierigen Situationen an ihre EVG wenden können.

Digitalisierung – eine neue Arbeitswelt eröffnet Chancen für Frauen

Was ist die große Veränderung, die die gesamte Wirtschaft betrifft? Anders als bisher geht es nicht um eine Optimierung der Arbeitsprozesse. Vielmehr entsteht in einem weltweiten Informationsraum ein „sozialer Handlungsraum“, der Menschen vernetzt und sie über die Grenzen hinweg in Beziehung bringt, sagt Dr. Kira Marrs vom ISF München.

Diese Vernetzung erfordert vor allem kommunikative, soziale und integrative Fähigkeiten, die für eine grenzüberschreitende Teamarbeit erforderlich sind. Das sind Fähigkeiten, die gerade Frauen im beruflichen Alltag auszeichnen.

Eine Voraussetzung, in die Entwicklungsprozesse mit einbezogen zu werden, ist die Beteiligung an der Erforschung neuer Arbeits- und Führungskonzepte. Diese Forschungsarbeit wird im Bereich der Digitalisierung von der IT-Industrie und dem Ingenieurwesen geleistet. Also in einem Bereich, in dem Frauen bis jetzt kaum vertreten sind. Es besteht daher die Gefahr, dass wichtige Weichen für die Zukunft der Arbeit gestellt wer-

Berufsfeld

- Wie entwickelt sich die Branche?
- Was bedeutet das für einzelne Berufsfelder?
- Ist die Beschäftigung gesichert?
- Wie gut ist die Personalplanung?



Position/Entgelt

- Wird die Tätigkeit komplexer?
- Wird der Beruf auf- oder abgewertet?
- Wie wird die Entgeltstruktur angepasst?
- Werden komplexe Tätigkeiten aufgenommen?

Balance Arbeit und Privat

- Wie wirkt sich die digitale Mobilität auf den Arbeitsalltag aus?
- Welche Erreichbarkeitsgrenze gibt es künftig?
- Kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser werden?

Qualifizierung

- Welche Entwicklungsperspektiven gibt es?
- Welche Hindernisse erleben Frauen bei fachlicher Qualifizierung?
- Wie wird Qualifizierung anerkannt?

den, ohne dass Frauen Einfluss darauf nehmen können.

Die EVG hat die wichtigsten Themen in ihrem Tarifvertrag 4.0 festgehalten. Auch im Hinblick auf Frauenarbeit befassen wir uns intensiv mit den Herausforderungen, die die Veränderungen der Arbeitswelt für Frauenarbeitsplätze mit sich bringen. Dabei geht es vor allem darum, wie sich die Berufsfelder der Frauen in Zeiten der Digitalisierung verändern und welche Qualifikationsmaßnahmen zum Erhalt der Erwerbsfähigkeit erforderlich werden.

Qualifizierung – der Schlüssel zum Erfolg

Eine gezielte Weiterbildungsstrategie ist für die Unternehmen eine zentrale Aufgabe, um Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit zu sichern. Dabei wird es darauf ankommen, alle Beschäftigten unabhängig von ihrem Alter und Geschlecht, von Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung mit einzubinden. Die EVG hat in ihren Demogra-

fietarifvertrag ergänzende Regelungen zum Betriebsverfassungsgesetz aufgenommen. Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte können auf dieser Grundlage gezielte Qualifizierungsmaßnahmen gestalten.

Soziale Kompetenz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wird immer wichtiger, wenn es darum geht, im Team zu einer Lösung zu kommen. Der Fachbereich Familienpolitik und Frauen ist sich dessen bewusst und hat in den letzten Jahren Seminare zu den Themen Kommunikation und Verhandlungsführung sowie Konfliktbewältigung und Umgang mit schwierigen Situationen im Arbeitsalltag durchgeführt.

GUT ZU WISSEN

Soziale Kompetenz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird immer wichtiger, wenn es darum geht, Lösungen im Team zu erarbeiten.



„Es geht darum, wie sich die Berufsfelder der Frauen in Zeiten der Digitalisierung verändern.“

Mehr soziale Gerechtigkeit gefordert

Gute und sichere Arbeitsbedingungen sind für weibliche Beschäftigte wichtig.

Die europäische Gewerkschaftsarbeit

Ob Arbeitsschutz, Mutterschutz, Urlaubs- oder Arbeitszeitregelungen: Die Grundlagen der Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden heute in der Europäischen Union in Form von Richtlinien formuliert, die dann ins nationale Recht übernommen werden. Für die Gleichstellungspolitik in Deutschland war die europäische Gesetzgebung ein Gewinn. Doch nun will sich die Europäische Kommission von dieser erfolgreichen Arbeit verabschieden. Die europäischen Gewerkschaftsverbände haben es sich daher zur Aufgabe gemacht,

die Akteure der Europäischen Union für eine Weiterführung der Gleichstellungspolitik zu gewinnen.

Die EVG macht das gemeinsam mit dem Europäischen Transportarbeiterverband. Kollegin Helga Petersen ist Mitglied im ETF-Frauenausschuss und bringt dort die Themen der Eisenbahnerinnen ein.

Der ETF-Frauenausschuss hat in einem Gespräch mit den Kommissarinnen für Verkehr Violeta Bulc und Vera Jouravá deutlich gemacht, dass es gerade für weibliche Beschäftigte im Verkehr wichtig ist, gute und sichere Arbeitsbedingungen zu haben. Wir

Zur Eröffnung des Gotthard-Tunnels 2016 demonstrierte die EVG für eine faire Bezahlung europäischer Eisenbahnerinnen und Eisenbahner



Auch im ETF-Frauenausschuss spielt die EVG eine wichtige Rolle

wollen gemeinsam in den nächsten Jahren zu den Themen

- Gewalt am Arbeitsplatz,
- Gesundheit und Arbeitssicherheit von Frauen,
- Erhöhung des Frauenanteils in den Gewerkschaften

Instrumente entwickeln, die dazu führen, dass Frauen in den Verkehrsbetrieben gute und sichere Arbeitsplätze haben.

lem darum zu schauen, wie wir Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, zum Erhalt der Gesundheit und verbindliche Regelungen für die Weiterbildung schaffen können. In gemeinsamen Aktivitäten machen wir auf unsere Forderungen aufmerksam und bringen sie in die europäischen Gremien mit ein.

Erfolgreich arbeiten in vier Ländern

Die Kooperation mit den vier deutschsprachigen Ländern Deutschland, Luxemburg, Österreich und der Schweiz ist eine Voraussetzung für die europäische Arbeit. Grenzüberschreitend tauschen wir uns über die Arbeitsbedingungen der Eisenbahnerinnen aus und legen die Themen fest, die wir in die europäische und internationale Arbeit einbringen werden.

Wir wollen gemeinsam die Arbeitsstandards in unseren Ländern sichern und ausbauen. Dabei geht es vor al-

„Gemeinsam wollen wir die Arbeitsstandards sichern und ausbauen.“



Druck auf die Parteien

Die dritte Große Koalition in der Geschichte der Bundesrepublik hat in der Sozialpolitik für mehr soziale Gerechtigkeit gesorgt – auch auf Druck der Gewerkschaften.

Mit dem Programm 2012 – 2017 startete die EVG in das Bundestagswahljahr 2013. Gemeinsam mit dem DGB und den anderen Einzelgewerkschaft haben wir Druck auf die Parteien ausgeübt, die immer größer werdende Gerechtigkeitslücke in der Sozialpolitik wieder kleiner werden zu lassen.

Dies ist mit Abschluss der Koalitionsvereinbarung von CDU/CSU und SPD auch gelungen. Die dritte Große Koalition in der Geschichte der Bundesrepublik hat in der Sozialpolitik für mehr soziale Gerechtigkeit gesorgt: etwa durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes, der Gesetzgebung zur Mütterrente (die allerdings

durch Steuer- und nicht durch Beitragsmitteln finanziert werden sollte) oder durch die Einführung der „Rente mit 63“. Mit insgesamt drei Pflegereformen wurde auch diese Säule der Sozialversicherung – weitestgehend im Sinne der Versicherten – gestärkt.

Auf Grund des Koalitionsvertrages konnten Millionen Ostdeutsche darauf hoffen, dass die Mauer innerhalb des Rentenrechts zeitnah zum Einsturz gebracht und es eine gute Lösung zur Angleichung des Rentenwertes Ost geben werde. Lange Zeit sah es so aus, als wolle die Union diesen Punkt der Regierungsvereinbarung nicht einhalten. Am Ende schloss die Koalition einen Kompromiss, so dass die

Angleichung tatsächlich rund 35 Jahre nach der Wiederherstellung der staatlichen Einheit Deutschlands erreicht wird und diese Angleichung zunächst aus Beitragsmitteln finanziert wird und nicht – wie es bei der Lösung gesamtgesellschaftlicher Aufgaben richtig wäre – durch Steuermittel.

Altersversorgung Gesetzliche Rentenversicherung

In den Jahren vor unserem 1. Ordentlichen Gewerkschaftstag 2012 wurden umfangreiche Reformen umgesetzt, um die gesetzliche Rentenversicherung entsprechend der demografischen und gesellschaftlichen Entwicklung zukunftsorientiert auszugestalten.

Durch eine veränderte Renten Anpassungsformel soll für die gesetzliche Rentenversicherung der Beitragsatz bis 2020 nicht über 20 Prozent und bis 2030 nicht über 22 Prozent steigen. Gleichzeitig wird das Leistungsniveau bis zum Jahr 2030 um 15 bis 20 Prozent zurückgeführt.

Diese Reformen führen zu einer Verschlechterung der Renten. Die Regierung hat auf die entsprechende öffentliche Diskussion reagiert und 2014 ein Paket zur Verbesserung der GRV verabschiedet. Es betrifft aber nur einzelne Beschäftigungsgruppen.

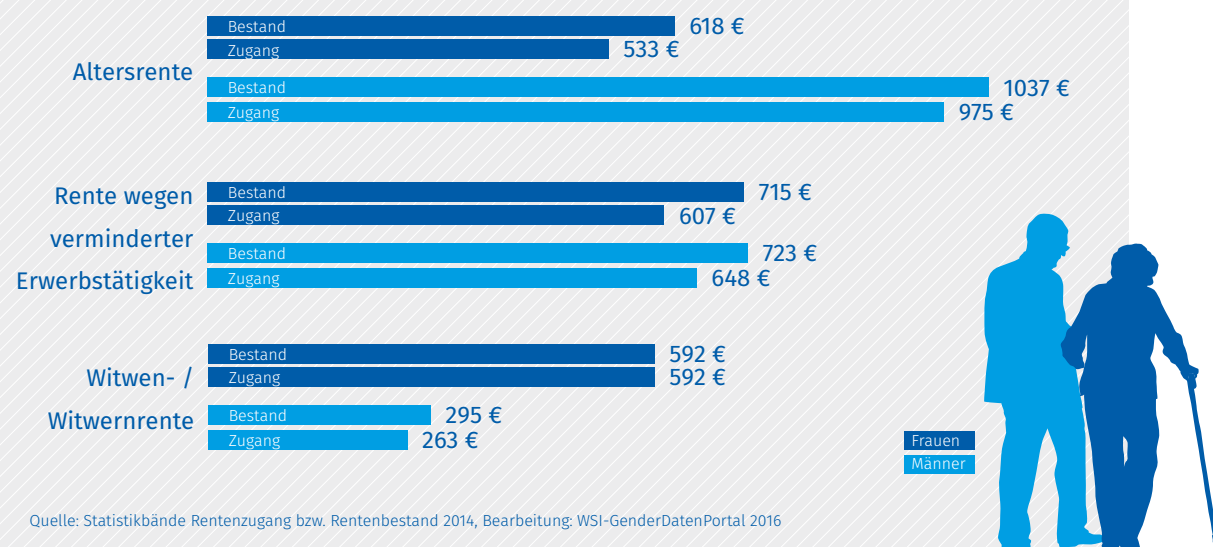
Besonders langjährig Versicherte können nach 45 Beitragsjahren ab einem Alter von 63 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen. Dies ist

„Die Mütterrente verbessert die soziale Absicherung von Rentnerinnen, die vor 1992 Kinder bekommen und erzogen haben.“

aber nur ein Übergangsrecht. Aus der Rente ab 63 wird schrittweise die Rente ab 65. Die Rente ab 63 gilt nur für Versicherte, die vor dem 1. Januar 1953 geboren sind, deren Rente nach dem 1. Juli 2014 beginnt und die die sonstigen Voraussetzungen erfüllen. Für Versicherte, die nach dem 1. Januar 1953 geboren sind, steigt die Altersgrenze mit jedem Jahrgang um zwei Monate. Wer also nach dem 1. Januar 1964 geboren wurde, kann nach 45 Beitragsjahren abschlagsfrei in Rente gehen, wenn er das 65. Lebensjahr vollendet hat.

Die Mütterrente verbessert die soziale Absicherung von Rentnerinnen, die vor 1992 Kinder bekommen und erzogen haben. Sie erhalten einen weiteren Entgeltpunkt für jedes Kind zusätzlich zu ihrem bestehenden Rentenanspruch. Damit sorgt die Mütterrente dafür, dass die Erziehung von Kindern bei der Rente stärker ins Gewicht fällt. Konkret bedeutet das: Mütter (gegebenenfalls auch Väter), die von der Regelung profitieren,

Durchschnittliche Rentenzahlung von Frauen und Männern nach Bestand und Zugang in Deutschland (2014), in Euro



erhalten zu ihrer Rente pro Monat und Kind einen zusätzlichen Bruttopauschalbetrag von 30,45 Euro in den alten bzw. von 28,66 Euro in den neuen Bundesländern. Die Einführung der Mütterrente hat die EVG unterstützt. Wir kritisieren jedoch die Art der Finanzierung. Sie darf nicht aus Beiträgen der Rentenversicherung sondern muss zwingend aus Steuern finanziert werden!

Mehr Rente gibt es für Erwerbsgeminderte mit Rentenbeginn seit 1. Juli 2014: Die Zurechnungszeit bei der Erwerbsminderungsrente (EM-Rente) steigt von 60 auf 62 Jahre und die Berechnungsgrundlage wird verbessert. Die Abschläge für EM-Rentner werden aber nicht abgeschafft, das Grundübel, dass EM-Rente zur Altersarmut führt, wurde also nicht behoben.

Rentenkampagne der DGB-Gewerkschaften zeigt erste Wirkungen

Die Große Koalition bewegte sich und setzte das Thema Rente auf ihre politische Agenda. Im Koalitionsausschuss (KoaA) am 24.11.2016 wurde eine Verständigung erzielt, drei rentenpolitische Maßnahmen kurzfristig noch in dieser Legislaturperiode umzusetzen:

- Verbesserungen bei den Erwerbsminderungsrenten durch schrittweise Verlängerung der Zurechnungszeiten auf 65 Jahre.
- Vollständige Angleichung der Renten Ost-West in sieben Schritten bis 2025.
- Das Betriebsrentenstärkungsgesetz.

Für die im Koalitionsvertrag vereinbarte solidarische Lebensleistungsrente sollen noch unterschiedliche Modelle geprüft werden. Eines dieser Modelle ist die in dem von Bundessozialministerin Andrea Nahles vorgeschlagenen „Gesamtkonzept zur Alterssicherung“ entwickelte gesetzliche Solidarrente. Eine Verständigung zum Rentenniveau kam im Koalitionsausschuss nicht zustande.

Am 25.11.2016 stellte Andrea Nahles ihr Gesamtkonzept zur Alterssicherung der Öffentlichkeit vor. Neben den oben dargestellten und im Koalitionsausschuss beschlossenen Regelungen hält sie weitere Reformen für notwendig:

- Regelungen zum Rentenniveau: Stärkung der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) durch eine doppelte Haltelinie für Sicherungsniveau und Beitragssatz

sowie eine politische Ziellinie.

- Eine gesetzliche Solidarrente für Geringverdiener.
- Eine verbesserte Absicherung von Selbstständigen.
- Anhebung der Nachhaltigkeitsrücklage auf 0,4 Monatsausgaben (MA).
- Beibehaltung der Altersgrenze und damit keine Anhebung des Renteneintrittsalters.

Auch wir als Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG halten gemeinsam mit dem DGB eine umfassende Reform der GRV für notwendig. Deshalb führen wir bis zur Bundestagswahl 2017 eine Rentenkampagne durch, um die politischen Akteure auf die Misere der GRV hinzuweisen und Verbesserungen einzufordern.

Altersarmut – ein Phänomen bei Frauen

Der Unterschied der Renten für Frauen und Männern ist hoch. Er ist Folge der unterschiedlichen Erwerbsbiografien der Geschlechter. Die durchschnittliche Rentenzahlung bei den Altersrenten für Frauen lag 2014 bei

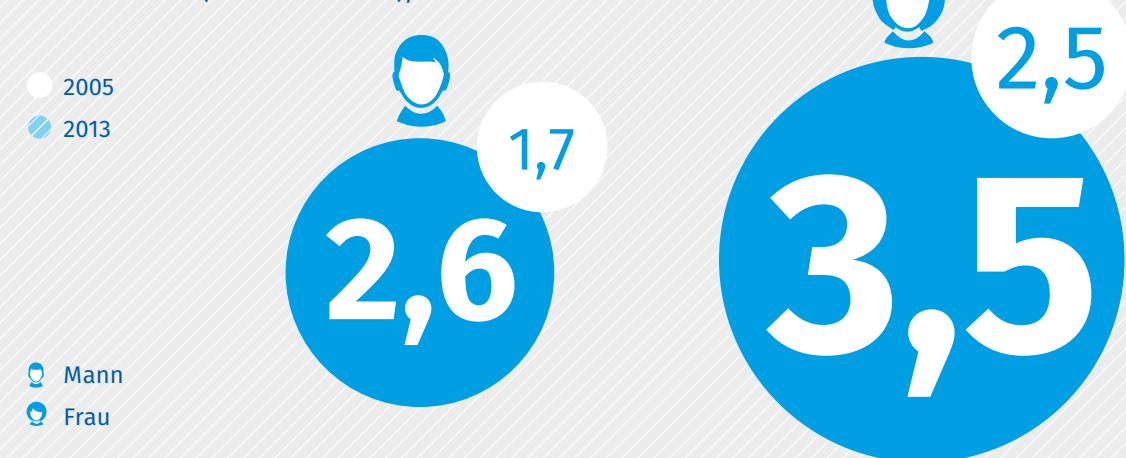
618 Euro und damit bei 60 Prozent der durchschnittlichen Renten von Männern.

Die Unterschiede lassen sich durch die unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Frauen und Männern begründen. Frauen arbeiten noch immer häufiger in Teilzeit, verdienen weniger und unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit häufiger als Männer. Diese Faktoren führen zu niedrigeren Renten, die nicht zum Leben reichen. Entsprechend hoch ist die Zahl der Frauen, die auf Grundsicherung im Alter angewiesen sind.

Verbesserungen bei den Erwerbsminderungsrenten

Die Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos ist eine Kernaufgabe der gesetzlichen Rentenversicherung und daher aus Beitragsmitteln zu finanzieren. Wer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr oder nur noch eingeschränkt arbeiten kann, muss sich auf die Unterstützung der Solidargemeinschaft verlassen können. Erwerbsminderung durch Krankheit oder Unfall kann jeden treffen, vor

Anteil von Frauen und Männern mit Bezug von Grundsicherung im Alter in Deutschland (2005 und 2013), in Prozent



Quelle: Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Rahmenbedingungen – Soziale Lage – Sozialhilfe, Grundsicherung, Wohngeld, Bearbeitung: WSI Gender DatenPortal 2015

allem aber auch Menschen, die sich lange Jahre in körperlich und psychisch belastenden Berufen aufreiben. Derzeit müssen jedes Jahr mehr als 170.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeit aus gesundheitlichen Gründen vor dem Erreichen des Rentenalters aufgeben, durchschnittlich mit 52 bis 53 Jahren.

„Wir haben dafür geworben, die AVDR ins Rentenüberleitungsabschlussgesetz aufzunehmen.“

Mit dem Rentenpaket 2014 wurde die Zurechnungszeit von 60 auf 62 Jahre angehoben. Nun soll sie für künftige Rentnerinnen und Rentner bis 2024 stufenweise um weitere drei Jahre auf 65 Jahre verlängert werden. Erwerbsgeminderte werden dann so gestellt, als hätten sie mit dem durchschnittlichen Einkommen, das sie bis zum Eintritt der Erwerbsminderung erzielt haben, bis zum 65. Lebensjahr weitergearbeitet. Die jetzt beschlossene Verlängerung der Zurechnungszeit führt voraussichtlich zu einer Erhöhung der Erwerbsminderungsrenten um bis zu sieben Prozent. Bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung von heute durchschnittlich 711 Euro bedeutet dies eine Verbesserung in Höhe von etwa 50 Euro.

Dies ist ein weiterer Schritt in die richtige Richtung, der aber noch nicht ausreicht. Zu kritisieren ist, dass die Verlängerung der Zurechnungszeit nicht sofort, sondern in Stufen bis 2024 und nur für künftige EM-Rentnerinnen und -Rentner erfolgen soll. Knapp 1,8 Millionen Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentner wer-

den heute von den Verbesserungen nicht erfasst. Die gewerkschaftliche Forderung, die Zwangsabschläge von bis zu 10,8 Prozent bei EM-Renten zu streichen – was eine durchschnittliche Erhöhung der Rente um rund 80 Euro ausmachen würde –, wurde nicht erfüllt.

Den Missstand, dass Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nur dann bewilligt wird, wenn die EM-Rente auf Dauer und nicht befristet bewilligt wird, hat das Regierungskonzept nicht beseitigt. Dies führt dazu, dass dann ergänzend Sozialhilfe mit den wesentlich strengeren Rückgriffsregelungen greift. Die eigenständige Stärkung der Absicherung gegen das Erwerbsminderungsrisiko bleibt daher – unabhängig von der im KoA verabredeten Verbesserung – auf der Agenda der Gewerkschaften.

Altersversorgung Deutsche Reichsbahn (AVDR)

Entsprechend den Beschlüssen des 1. Ordentlichen Gewerkschaftstages wurde erneut auf allen Ebenen versucht, dieses Problem politisch zu lösen.

Vor und nach der Bundestagswahl 2013 fanden viele Gespräche mit ostdeutschen Bundestagsabgeordneten in ihren Wahlkreisen statt, um erneut für dieses Thema zu sensibilisieren. Wir haben dafür geworben, die AVDR in das im Koalitionsvertrag vereinbarte sogenannte Rentenüberleitungsabschlussgesetz aufzunehmen und somit eine politische Lösung für das bis heute bestehende Unrecht zu finden.

Die stellvertretende Vorsitzende der EVG, Regina Rusch-Ziemba, präsentierte während eines Spitzengesprächs mit Bundessozialministerin Andrea Nahles und der Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer, Iris Gleicke, Vorschläge zur Problemlösung. Die Vertreterinnen der Bundesregierung begrüßten die

Vorschläge, verwiesen jedoch darauf, dass es keine Einzelfalllösung AVDR geben könne, sondern auch andere benachteiligte Gruppen Berücksichtigung finden müssten. Vereinbart wurde, dass die EVG bei den CDU-geführten ostdeutschen Landesregierungen um Unterstützung wirbt, um dann gemeinsam mit dem Bundesfinanzminister Verhandlungen aufzunehmen. Trotz etlicher Vermittlungsversuche auf unterschiedlichsten Ebenen boten die Ministerpräsidenten den EVG-Vertretern keine Gesprächstermine an.

Im Vorfeld der Bundestagswahl 2017 wird mit Hochdruck versucht, die Problematik der AVDR in die Wahlprogramme aufzunehmen, um sie dann mit der neuen Regierung lösen zu können.

Rentenangleichung Ost-West

„Gleiche Renten in Ost und West – Rentenangleichung in sieben Schritten“ – darauf hat sich der Koalitionsausschuss im November 2016 geeinigt. Damit ist er wesentlich hinter den Forderungen des Bündnisses zur Rentenangleichung im ver.di-Modell zurückgeblieben. Dessen Ziel war es, die Angleichung bis zum Ende des Jahrzehnts zu vollenden. Dies war ja auch eine Zusage im Koalitionsvertrag.

Vereinbart wurde eine gesetzlich geregelte vollständige Angleichung der Renten in Ost und West, die in sieben Schritten erfolgen soll und mit der jährlichen Rentenanpassung verbunden wird. Der erste Angleichungsschritt ist für den 1. Juli 2018 geplant. Dabei wird der aktuelle Rentenwert Ost unabhängig von der Lohnentwicklung in Ostdeutschland von derzeit 94,1 Prozent auf 95,8 Prozent des Westwerts angehoben. Die weiteren Angleichungsschritte folgen 2019 bis 2024 jeweils zum 1. Juli.

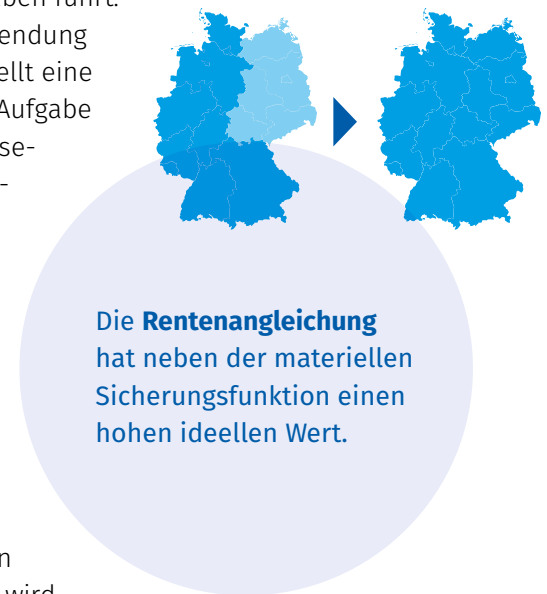
Dem Gesetzentwurf zufolge soll die Finanzierung der Angleichung der Rentenwerte sowohl aus Mitteln

der Rentenversicherung als auch aus Steuergeldern erfolgen. Dabei wird die gesetzliche Rentenversicherung bis zum Jahr 2022 die Mittel allein aufbringen. Erst danach werden Steuergelder in Form einer Erhöhung des Bundeszuschusses eingesetzt. So soll der Bundeszuschuss 2022 um 200 Millionen Euro und in den Jahren 2023 bis 2025 jährlich um jeweils 600 Millionen Euro erhöht werden. Im Jahr 2025 beträgt der Bundeszuschuss dann zwei Milliarden Euro und macht somit etwa die Hälfte der dann erforderlichen Kosten für die Rentenangleichung aus.

Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG kritisiert ausdrücklich diesen Weg der Finanzierung, der bei der gesetzlichen Rentenversicherung zu deutlichen Mehrausgaben führt. Die rentenrechtliche Vollendung der Deutschen Einheit stellt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar und sollte daher konsequenterweise ausschließlich aus Steuermitteln des Bundes finanziert werden.

Die Rentenangleichung hat neben der materiellen Sicherungsfunktion einen hohen ideellen Wert. Sie bildet die Lebensleistung der Rentnerinnen und Rentner ab. Insoweit wird das Vorenthalten von Leistungen von den Betroffenen in besonderem Maße auch als Verweigerung der Anerkennung ihrer Erwerbsbiographien wahrgenommen.

Die Angleichung des aktuellen Rentenwerts wird jedoch nicht allen Rentnerinnen und Rentnern im Osten Deutschlands gerecht, da eine Reihe von Menschen durch die unzureichende Berücksichtigung von Bestimmungen des DDR-Rentenrechts im bundesdeutschen Rentenrecht



benachteiligt wird. Solange diese Benachteiligungen fortbestehen, trägt das Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz seinen Namen nicht zu Recht.

Betriebliche Altersvorsorge

Mit dem Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV-TV) hat die EVG 2011 erneut eine Verbesserung der Altersvorsorge für die Eisenbahnerinnen und Eisenbahner erreicht.

Dem bAV-TV entsprechend führt der Arbeitgeber direkt finanzielle Beiträge zur bAV in den DB Pensionsfonds ab. In den laufenden Tarifverhandlungen konnte die Leistung ständig verbessert werden, von einem Prozent auf derzeit 2,2 Prozent des monatlichen Entgelts beziehungsweise mindestens 55 Euro (für Einkommen bis 2.500 Euro). Ein direkter Eigenbeitrag der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist nicht notwendig.

Als Leistung wird gezahlt:

- Altersrente.

- Erwerbsminderungsrente.

- Hinterbliebenenrente.

Durch individuelle Zuzahlungen der Beschäftigten können ergänzende Leistungen abgesichert werden.

Leistungen nach Zusatzversorgungstarifvertrag (ZVersTV) und Betriebsrentenzuscharifvertrag (Leistungsusage des Arbeitgebers)

Auch beim Zusatzversorgungstarifvertrag (ZVersTV) muss der Beschäftigte keine direkten finanziellen Eigenleistungen erbringen. Der ZVersTV gilt seit dem 1. Januar 1995 für die aus der Deutschen Reichsbahn in die DB AG übergeleiteten Beschäftigten und für die seit Gründung der DB AG neu eingestellten Personen.

Die maximale monatliche Rente für Durchschnittsverdiener liegt bei 40 Jahren Beschäftigung derzeit bei rund 140 Euro. Der Betriebsrentenzuscharifvertrag ist eine Ergänzung des ZVersTV. Er erhöht die Mindestleistung aus dem ZVersTV um derzeit monat-

lich 75 Euro. Dieser Betriebsrentenzuscharifvertrag konnte 2016 bis zum 31. Dezember 2018 verlängert werden. Eine Leistungserhöhung scheiterte am Widerstand der Arbeitgeber.

Gesundheits- und Pflegepolitik

Im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung wurden in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen getroffen. Die wesentlichen Struktur- und Finanzierungsprobleme blieben indes weiter ungelöst; allem voran die Schaffung einer gerecht auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer verteilten Beitragsfinanzierung. Steigende Zusatzbeiträge haben die Situation noch verschärft. Für die EVG ist die zunehmende einseitige Belastung der Versicherten nicht hinnehmbar. Sie führt zu einem gesellschaftlichen Ungleichgewicht und widerspricht dem bewährten Prinzip der Sozialpartnerschaft.

GKV-FQWG – Die Beiträge wurden umgestaltet

Zum 1. Januar 2015 trat das Gesetz zur Weiterentwicklung der Finanzstruktur und der Qualität in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-FQWG) in Kraft. Im Mittelpunkt steht die Schaffung eines einkommensabhängigen Zusatzbeitrages, in den ein Sonderbeitrag von 0,9 Prozent einfließt. Die EVG kritisierte hierbei vor allem, dass sich der Arbeitgeber auch künftig nicht an steigenden Kosten beteiligen muss, und dass sein Beitragsanteil von 7,3 Prozent eingefroren bleibt.

Gesundheitsexperten gehen von einem Zusatzbeitrag von 2,0 Prozent im Jahr 2020 aus. DGB und EVG haben deshalb die Initiative für eine paritätische Beitragsfinanzierung der GKV ergriffen. Das Thema soll in den Bundestagswahlkampf getragen werden. Einfache Botschaften über verschiedene Medien sollen die Bevölkerung sensibilisieren. Unterdessen hat der DGB eine Kurzstudie über die finanzi-

ellen Belastungen von Arbeitnehmern durch Gesundheit und Pflege veröffentlicht.

Die paritätische Finanzierung der GKV gilt als Teilziel des DGB und damit auch der EVG. Darüber hinaus werden eine gerechtere Lastenverteilung im Gesundheitswesen und schließlich die Einführung einer Bürgerversicherung angestrebt.

Versorgungsstärkungsgesetz – Terminservicestellen

Mit dem Versorgungsstärkungsgesetz (VSG) hat die Bundesregierung konkrete Maßnahmen gegen die Zwei-Klassen-Medizin eingeleitet. Sogenannte Terminservicestellen vermitteln seit dem 23. Januar 2016 gesetzlich Versicherten innerhalb weniger Tage einen Facharzttermin. Die EVG begrüßt den versorgungspolitischen Ansatz des Gesetzes, zu dem auch die bessere ärztliche Versorgung auf dem Lande gehört.

Eckpunkte des VSG:

- Verbesserung der ärztlichen Versorgung in ländlichen Regionen.
- Abbau der medizinischen Überversorgung in den Städten.
- Einrichtung von Terminservicestellen bei den kassenärztlichen Vereinigungen (Termingarantie für Facharzttermine innerhalb von vier Wochen).
- Unter bestimmten Voraussetzungen werden Krankenhäuser stärker für die ambulante Versorgung geöffnet.

Präventionsgesetz

Nach langem Anlauf verständigte man sich 2015 auf ein Präventionsgesetz. Es soll die Zusammenarbeit der Sozialversicherungsträger verbessern. Die neugeschaffene Nationale Präventionskonferenz wurde beauftragt, Ziele zur Gesundheitsvorsorge festzulegen. Ärzte sollen



stärker präventiv tätig werden, etwa beim Impfschutz. Die bestehenden Gesundheits- und Früherkennungsuntersuchungen werden weiterentwickelt. Zur Finanzierung werden den Krankenkassen rund 500 Millionen Euro pro Jahr zusätzlich zur Verfügung gestellt. Die Gelder der Kassen sollen vor allem in Angebote sogenannter Lebenswelten fließen – also in Kitas, Schulen, Betriebe oder Pflegeeinrichtungen. Die EVG begrüßt die Maßnahmen, kritisiert jedoch massiv, dass die dafür benötigten Finanzmittel allein durch die Versicherten aufgebracht werden. Die neuen Bestimmungen sind überwiegend seit 1. Januar 2016 in Kraft.

Krankenhaus-Strukturgesetz

Das am 1. Januar 2016 in Kraft getretene Krankenhaus-Strukturgesetz zielt vor allem auf die Verbesserung der Qualität in den Krankenhäusern sowie auf die Sicherung der Finanzierung von Betriebskosten und Investitionen. So sollen die Länder zu Investitionen verpflichtet werden. Zur Verbesserung der Klinikstrukturen soll ein Strukturfonds errichtet werden, in den Bund und Länder einzahlen. Der EVG gehen diese Maßnahmen nicht weit genug. Die Länder sollten sich stärker einbringen. Krankenhäuser zahlen für Investitionen derzeit mehrere Milliarden jährlich aus eigenen Mitteln. Das im Gesetz vereinbarte Pflege-Förderstellenprogramm ist aus EVG-Sicht nur der berüchtigte Tropfen auf den heißen Stein: 6.000 zusätzliche Stellen bis 2018 werden die Personalsituation nur unzureichend verbessern.

Gesetzliche Pflegeversicherung

Die Politik hat im Berichtszeitraum auf die immensen Herausforderungen der Pflege reagiert und eine Pflegeversicherungsreform verabschiedet. Diese kam nicht zuletzt auf Druck des

DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften, darunter der EVG, zustande. Für Verbesserungen der Pflegeleistungen stehen nunmehr fünf Milliarden Euro mehr pro Jahr bereit. Dafür wurden und werden die Beiträge in zwei Schritten um insgesamt 0,5 Beitragsatzpunkte angehoben.

Die Pflegestärkungsgesetze

Um die Pflege weiterzuentwickeln und die Unterstützung für alle Beteiligten auszuweiten, wurde das erste Pflegestärkungsgesetz (PSG I) verabschiedet. Mit dem zweiten Pflegestärkungsgesetz (PSG II) wurde ein neuer Pflegebegriff eingeführt und das Begutachtungsverfahren umgestellt. Das dritte Pflegestärkungsgesetz (PSG III) soll die Pflegeberatung in den Kommunen stärken.

PSG I – Pflegeleistungen wurden erweitert

Das als erste Stufe der Pflegereform bekannte Pflegestärkungsgesetz I sieht zum 1. Januar 2015 verschiedene Leistungserweiterungen und –flexibilisierungen vor. Insbesondere die Erhöhung der Pflegegelder sowie der Pflegesachleistungen war dringend erforderlich.

Eckpunkte des Pflegestärkungsgesetzes I:

- Erhöhung der Leistungsbeträge um bis zu 4 Prozent (Pflegegeld/ Sachleistungen).
- Aufbau eines Pflegevorsorgefonds zur finanziellen Ausgestaltung für die Versorgung pflegeintensiver Jahrgänge in der Zukunft.
- Verbesserung der Betreuungsrelation in den Pflegeheimen; Personalschlüssel wird von 1:24 auf 1:20 erhöht; Ziel: 45.000 Pflegekräfte in den stationären Einrichtungen.
- Mehr Geld für Umbaumaßnahmen; finanzieller Zuschuss erhöht sich auf bis zu 4.000 EUR je Maßnahme.

PSG II – Der neue Pflegebegriff kommt

Mit dem so genannten Pflegestärkungsgesetz II wurde ein neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff eingeführt. Das neue Begutachtungsverfahren und die Umstellung von Pflegestufen auf Pflegegrade sind zum 1. Januar 2017 wirksam geworden. Lange hat die EVG um diesen Paradigmenwechsel in der Pflege gekämpft.

Das neue Begutachtungsverfahren sorgt dafür, dass körperliche, geistige und psychische Beeinträchtigungen gleichgestellt werden. Für Menschen, die an Demenz erkrankt sind, verbessert sich die Situation damit deutlich. Darüber hinaus werden Pflegepersonen in der Renten- und Arbeitslosenversicherung besser abgesichert.

Ab diesem Jahr erhalten rund 500.000 Menschen erstmals Leistungen der Pflegeversicherung. Wer bereits Leistungen der Pflegeversicherung bezieht, wurde automatisch in das neue System übergeleitet. Hierbei gilt der Grundsatz: Alle, die bereits Leistungen von der Pflegeversicherung beziehen, erhalten diese auch weiterhin mindestens in gleichem Umfang, die meisten erhalten sogar mehr.

Die EVG hat sich innerhalb des DGB aktiv an den Vorarbeiten zu der Reform beteiligt. Mit dem neuen Verfahren wird eine lange Zeit bestehende Gerechtigkeitslücke geschlossen.

Eckpunkte des Pflegestärkungsgesetzes II:

- Einführung des neuen Pflegebegriffes zum 1. Januar 2017. Körperliche, geistige und psychische Beeinträchtigungen werden gleichgestellt. Dadurch verbessert sich die Situation demenzkranker Menschen erheblich. Es wurde eine Überleitungsregelung mit Bestandsschutz für Pflegebedürftige vereinbart, die ins neue System überführt werden.

Für die neuen Leistungen stellt die Pflegeversicherung in den nächsten zwei Jahren etwa 4,4 Milliarden Euro bereit.

- Neues Begutachtungsverfahren / Umwandlung der drei bisherigen Pflegestufen in fünf Pflegegrade. Mit der Begutachtung wird der Grad der Selbstständigkeit in sechs verschiedenen Bereichen gemessen und
- mit unterschiedlicher Gewichtung
- zu einer Gesamtbewertung zusammengeführt. Daraus ergibt sich die Einstufung in einen Pflegegrad. Die bisherige Minutenerfassung des Hilfebedarfs wird durch ein Punktesystem ersetzt.
- Pflegepersonen werden in der Renten- und Arbeitslosenversicherung bessergestellt. Beiträge in die Rentenversicherung werden schon ab zehn Pflegestunden pro Woche bei zwei Pflegetagen gezahlt (innerhalb der Pflegegrade 2–5).

„500.000 Menschen erhalten erstmals Leistungen der Pflegeversicherung.“

PSG III – Kommunen sollen gestärkt werden

Mit dem Pflegestärkungsgesetz III soll die Pflegeberatung in den Kommunen gestärkt werden, etwa durch den Aufbau wohnortnaher Beratungsstrukturen. Die EVG begrüßt das als Abschluss der Pflegereform ab 1. Januar 2017 geltende Gesetz und fordert im Zuge dessen eine enge Zusammenarbeit von Pflegekassen und Kommunen. Als dringlich wird zudem die Einbindung eines aussagefähigen Pflege-TÜVs erachtet.

GUT ZU WISSEN

Die Politik hat auf die immensen Herausforderungen der Pflege reagiert und – nicht zuletzt auf Druck des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften – eine Pflegereform verabschiedet.

Eckpunkte des Pflegestärkungsgesetzes III:

- Pflegeberatung auch durch die Kommunen, Initiativrecht zur Gründung von Pflegestützpunkten durch die Träger der Sozialhilfe.
- Vernetzung von Beratungsaufgaben der Pflegeversicherung und der Kommunen.
- Verbesserung der Kontrollen, um Pflegebedürftige, ihre Familien und die Pflegekräfte vor betrügerischen Pflegediensten zu schützen.

Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf – Erleichterungen für pflegende Angehörige

Um pflegende Angehörige bei ihren Aufgaben besser zu unterstützen und ihnen die Möglichkeit für mehr Flexibilität und Individualität in der Pflege zu geben, einigte sich die Regierungskoalition auf das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Die EVG begrüßt die seit 1. Januar 2015 geltenden Maßnahmen ausdrücklich. Insbesondere die bezahlte

des Gesetzes in wesentlichen Punkten angepasst.

Eckpunkte des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf:

- Anspruch auf bezahlte kurzfristige Verhinderungspflege von zehn Tagen, sogenanntes Pflegeunterstützungsgeld.

Das Pflegeunterstützungsgeld ist als Lohnersatzleistung bei der Pflegekasse zu beantragen. Es beträgt bis zu 90 Prozent des ausgefallenen Nettoverdienstes.

- Anspruch auf sechs Monate Pflegezeit mit zinslosem Darlehen.

Hierbei ist eine teilweise oder vollständige Befreiung von der Arbeit möglich, sofern mindestens 15 Beschäftigte im Unternehmen tätig sind:

- Anspruch auf Familienpflegezeit über maximal 24 Monate mit zinslosem Darlehen. Der Pflegenden muss weiterhin mindestens 15 Stunden/Woche Erwerbsarbeit leisten. Im Unternehmen müssen darüber hinaus mehr als 25 Beschäftigte tätig sein.

Pflege von Angehörigen – eine Herausforderung vor allem für Frauen

Die Pflege von Familienangehörigen ist in Zeiten des demografischen Wandels ein Kernthema unserer Gesellschaft.

Inzwischen hat jede 17. Erwerbstätige Person die Verantwortung für einen pflegebedürftigen Angehörigen. Ab dem 45. Lebensjahr trifft das bereits auf jeden zehnten Beschäftigten zu. Und noch immer sind es 87 Prozent der erwerbstätigen Frauen, die die Pflege von Angehörigen übernehmen.

Dabei ist festzustellen, dass die Erwerbstätigkeit der Pflegenden in den letzten Jahren zwar zugenommen hat, die Arbeitszeit aber je nach Pflegebe-

dürftigkeit des Angehörigen reduziert wurde. Die Pflege von Angehörigen geht oft mit einer erhöhten physischen und psychischen Belastung einher. Während die Erziehung von Kindern den Beschäftigten Freude und damit Kraft gibt, ist die Pflege von kranken Angehörigen eine enorme Anstrengung.

Auch wenn der Gesetzgeber mit dem Pflegestärkungsgesetz die Möglichkeit eingeräumt hat, die häusliche Pflege durch die Einbeziehung von ambulanten Pflegediensten und teilstationären Einrichtungen zu kombinieren, bleibt der Großteil der Pflegearbeit den erwerbstätigen Frauen überlassen. Sie sind es, die ihre Arbeitszeit reduzieren und damit nach den Kinderbetreuungszeiten weitere Einschnitte in ihren Erwerbsbiographien hinnehmen.

Die Anerkennung der Pflege ab 14 Stunden die Woche in der Rentenversicherung reicht hier nicht aus. Es müssen weitere Maßnahmen folgen, z. B. in Form eines finanziellen Ausgleichs an die pflegenden Familienangehörigen, um diesen eine eigenständige Existenzsicherung zu garantieren. Eine Möglichkeit dafür könnten die im zweiten Gleichstellungsbericht genannten Freistellungsoptionen mit Entgeltsersatzleistungen sein.

Vor allem muss es für die Beschäftigten, die ihre Erwerbstätigkeit reduziert haben, ein Rückkehrrecht in die Vollzeit geben. Diese Forderung hat die EVG gegenüber der Bundesregierung aufgestellt. Gleichzeitig stellen wir fest, dass wir mit unserem Demografietarifvertrag in den Betrieben bereits Erfolge erzielen konnten.

Bündnis für bezahlbares Wohnen für Eisenbahnerinnen und Eisenbahner

In Ballungsräumen und Städten kennen die Mieten seit Jahren nur einen Weg: steil nach oben. Dies hat mehrere Ursachen. Auf der einen Seite ist der Immobilienmarkt seit

der Bankenkrise zu einem wahren Eldorado für Anleger und Spekulanten geworden. Auf der anderen Seite ist der soziale Wohnungsbau nahezu zum Erliegen gekommen. Das Problem: Die Bundesmittel versickern in den maroden Landeshaushalten und werden für andere Dinge verwendet. Die Folge: Mietsprünge von bis zu 30 Prozent, Verdrängung von Mieterinnen und Mietern, drastische Mieterhöhungen nach Modernisierungen, Familien, die kaum bezahlbare Wohnungen finden, und Studierende, die in Massenunterkünften den Semesterstart erleben.

Die EVG hat mit zwei Initiativen darauf reagiert

Zum einen hat der Bundesvorstand einen Forderungskatalog an die Politik verabschiedet. Darin enthalten sind u.a. Forderungen nach einem Masterplan für den Wohnungsbau, nach einer sofortigen Wiederbelebung des sozialen Wohnungsbaus, nach neuen Konzepten zur Förderung des genossenschaftlichen Wohnungsbaus, nach Förderung neuer Wohnformen sowie nach gesetzlichen Regelungen zur Schaffung bundes-



„Inzwischen hat jede 17. erwerbstätige Person die Verantwortung für einen pflegebedürftigen Angehörigen.“

kurzfristige Verhinderungspflege war von der EVG immer wieder gefordert worden. Schon vor ihrer gesetzlichen Einführung haben wir im Demografietarifvertrag entsprechende Regelungen vereinbart. Die auf Grundlage des Tarifvertrags vereinbarte Rahmen-KBV „Vereinbarkeit Beruf, Familie und Biografie“ wurde nach Inkrafttreten

einheitlicher verbindlicher Mietpreisspiegel. Gleichzeitig wurde an Länder und Kommunen die Forderung gestellt, die Steuern und Gebühren zu senken, die Mieter über Nebenkosten zahlen müssen, anstatt sie ständig weiter zu erhöhen. Ein Teil dieser Forderungen wurde bereits von der Politik umgesetzt.

„Der Anteil Älterer an der Gesamtbevölkerung nimmt immer weiter zu.“

Zum anderen haben wir es geschafft Sozialpartner und betriebliche Sozialeinrichtungen an einen Tisch zu bringen. In den drei Teilprojekten bezahlbares Wohnen, temporärer Wohnraum und Eigentumsbildung wurde und wird an Lösungsmöglichkeiten für die Eisenbahnerinnen und Eisenbahner gearbeitet. Es gibt erste Ergebnisse. So ist bei der DB AG die Stelle „Referent/in Wohnungswesen“ geschaffen worden. Aufgabe ist die Organisation und Unterstützung beim Thema Wohnraum für DB-Mitarbeiter. Dort laufen künftig alle Fäden zusammen und es kann schneller gehandelt und koordiniert werden. Zudem konnte ein erstes Wohnheim der Stiftung Azubiwerk im Juni 2016 in Hamburg eröffnet werden. In München werden temporäre Wohnlösungen im Bereich von Appartement- und Wohnheimplätzen angeboten. Zudem werden neue Varianten zur Schaffung von bezahlbarem Wohnraum in enger Zusammenarbeit zwischen Eisenbahnergenossenschaften und DB AG entwickelt.

Bündnis für selbstbestimmtes und bezahlbares Wohnen im Alter

Der Anteil Älterer an der Gesamtbevölkerung nimmt zu und das Thema

„Wohnen im Alter“ gewinnt immer mehr an Bedeutung.

93 Prozent der 65-jährigen und älteren Menschen leben in „normalen“ Wohnungen. Rund zwei Drittel der 90jährigen nutzen keine besonderen Wohnformen für das Alter, sondern wohnen im normalen Wohnungsbestand. Das heißt, Seniorinnen und Senioren wollen so lange wie möglich selbstbestimmt in den eigenen vier Wänden bleiben.

Die meisten älteren Menschen leben auch dann noch in ihrer Wohnung, wenn sie auf Hilfe und Pflege angewiesen sind. Dann sind allerdings bauliche Minimalanforderungen erforderlich. So muss zum Beispiel der Zugang zur Wohnung möglichst barrierefrei gestaltet sein und innerhalb der Wohnung und zur Terrasse/zum Balkon sollte es keine Stufen und Schwellen geben, die zu überwinden wären. Türen im Sanitärbereich sollen eine ausreichende Breite aufweisen und es muss dort ausreichende Bewegungsflächen geben. Eine bodengleiche Dusche sollte ebenfalls zur Verfügung stehen.

Die EVG greift im Rahmen ihrer Initiativen für bezahlbares Wohnen immer wieder die besondere Situation unserer älteren Mitglieder mit speziellen Interessen für selbstbestimmtes Wohnen im Alter auf. Unsere Seniorinnen und Senioren legen besonderen Wert darauf, dass nicht nur die Bezahlbarkeit sichergestellt ist, sondern auch Umfeld, Infrastruktur, Mobilität und eine gesellschaftliche Teilhabe stimmen.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung dieses Themas fordern die EVG-Senioren eine Verbesserung beziehungsweise eine Neuauflage des sozialen Wohnungsbaus, insbesondere wegen des Rückgangs von bezahlbaren Sozialwohnungen in den Ballungsräumen.



„Wegen der grundsätzlichen Bedeutung fordert die EVG eine Neuauflage des sozialen Wohnungsbaus.“

Barrierefreier Zustieg in Verkehrsmittel des ÖPNV, lesbare Fahrpläne und Fahrkartenautomaten, die barrierefrei bedienbar sind, sowie Durchsagen über Fahrplanangebot und Verspätungen sind weitere Forderungen. Gemeinsam mit anderen Gewerkschaften versuchen wir, sie gegenüber der Politik durchzusetzen.

Die ausführlichen Geschäftsberichte der Bundesseniorenleitung und Bundesfrauenleitung sind auf unserer Webseite abrufbar.

GUT ZU WISSEN

Die EVG greift im Rahmen ihrer Initiative für bezahlbaren Wohnraum immer wieder die besondere Situation unserer älteren Mitglieder auf.

Konferenz zum bezahlbaren Wohnen, Mai 2015 in Frankfurt am Main

6



1 *Für Demokratie und Frieden und eine neue Wirtschaftsordnung*

2 *Für gute und wertschätzende Arbeit*

3 *Für eine ökologische Verkehrswende*

4 *Für eine gerechte Teilhabe in Wirtschaft und Arbeitswelt*

5 *Für soziale Gerechtigkeit*

6 *Für junge Menschen und ihre Zukunft*

7 *Für starke Gewerkschaften*



Die Teilnehmerinnen und Teilnehmerinnen der Bundesjugendkonferenz 2017

Eine starke EVG-Jugend für die Jugend

Die EVG-Jugend mischt sich ein und ist erfolgreich. Der Nachwuchskräfte-Tarifvertrag konnte erfolgreich weiterentwickelt werden.

Bundesjugendleitung

Personalien

In den vergangenen fünf Jahren, seit der ersten Bundesjugendkonferenz im Mai 2012, war die ehrenamtliche Arbeit in der Bundesjugendleitung durch eine Vielzahl von personellen Wechseln geprägt.

Auf der Bundesjugendkonferenz 2012 wurde die Kollegin Melanie Pallien zur Bundesjugendleiterin gewählt. Bis Oktober 2014 nahm sie das Amt wahr. Auch der von der Bundesjugendkonferenz gewählte stellvertretende Vorsitzende der Bundesjugendleitung, Kollege Florian Witte, konnte sein Amt wegen eines beruflichen Wechsels nicht bis zum Ende der Amtszeit wahrnehmen.

Als Vorsitzende der Bundesjugendleitung folgte die Kollegin Michelle Mauritz. Stellvertretende Vorsitzende

waren die Kollegen Simon Perschke, Johannes Linke und Michael Lieske.

Auch die Geschäftsführende Bundesjugendleitung war von personellen Wechseln betroffen. Mitglieder der Geschäftsführenden Bundesjugendleitung von 2012 bis 2017 waren folgende Kolleginnen und Kollegen (alphabetische Reihung):

- Adamczyk, Nadine
- Baumann, Daniel
- Büttner, Romy
- Caesar, Alexander
- Caliskan, Ismael
- Celik, Umut
- Funke, Martin
- Golla, Tobias
- Grube, Carina
- Höner, Vincent
- Kallinger, Crispin
- Labonte, Marcel
- Lieske, Michael

- Linke, Johannes
- Maul, Norman
- Mauritz, Michelle
- Neumann, Pamela
- Opfermann, Marc
- Pallien, Melanie
- Perschke, Simon
- Stenzniewski, Julia
- Tomes, Robin
- Vorpahl, Marcel
- Witte, Florian
- Zein, David

Gleiches betrifft auch die Zusammensetzung der Bundesjugendleitung. In den vergangenen fünf Jahren gab es zahlreiche Mandatsniederlegungen von Kolleginnen und Kollegen aus den 32 Wahlkreisen und den Landesverbänden Jugend.

Auch im hauptamtlichen Bereich wurde ein Wechsel vollzogen. Von 2012 bis Oktober 2013 war der Kollege Marco Rafolt als Bundesjugendsekretär tätig. Ihm folgt bis heute der Kollege Carsten Maier.

Neben dem Wechsel im Fachbereich Jugendpolitik und Berufsausbildung wechselte auch die Zuständigkeit innerhalb des EVG-Vorstands. Nach dem Weggang des EVG-Vorstandsmitglieds Reiner Bieck im Winter 2015 liegt die Verantwortung für die EVG-Jugend im Zuständigkeitsbereich des EVG-Vorstandsvorsitzenden Alexander Kirchner.

Sitzungen 2012 bis 2017

Seit der vergangenen Bundesjugendkonferenz hat die Bundesjugendleitung 24 Sitzungen abgehalten. Zudem tagte die Geschäftsführung 32-mal in diesem Zeitraum.

Jugend im Betrieb

Im Mittelpunkt der Arbeit der EVG-Jugend stehen die jungen und jugendlichen Mitglieder in den Betrieben unseres Organisationsgebiets. Diesem Grundsatz entsprechend lag der Fokus

auf der Schaffung von arbeitsfähigen Strukturen und Angeboten auf betrieblicher Ebene.

JiB-Seminare

Seit dem Einstellungsjahr 2013 bieten wir in Zusammenarbeit mit dem Fonds soziale Sicherung und der EVA-Akademie die Seminare „Jugend im Betrieb“ für Nachwuchskräfte im ersten und zweiten Ausbildungsjahr an.

Die Anzahl der durchgeführten Seminare und geschulten Nachwuchskräfte konnte bis heute stetig gesteigert werden.

Entwicklung JiB-Seminare

Jahr	Anzahl Seminare	Anzahl Teilnehmer/-innen	Anzahl EVG Mitglieder	Quote Mitglieder in %
2013	4	66		
2014	16	236	204	86 %
2015	23	341	328	96 %
2016	33	471	433	92 %
2017	9*			

* in Planung

Stand: 13.02.2017

In diesen Seminaren wird den Auszubildenden der verschiedenen Ausbildungsberufe ihre Rolle als Beschäftigte im Verkehrssektor näher gebracht. Auch die Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung werden behandelt. In diesem Rahmen können Jugendvertreterinnen und -vertreter sowie interessierte Betriebsratsmitglieder aktiv an den Seminaren teilnehmen und so ihre Auszubildenden und deren Probleme besser kennenlernen.

Das Seminar soll aber auch neue Wege beschreiten. Es soll Abstand davon genommen werden, drei Tage lang trockenen Frontalunterricht abzuhalten. Aus diesem Grund ist ein

Baustein des Seminars ein Planspiel, welches den Eisenbahnverkehr simuliert. Aber auch die Geschichte der Arbeitnehmerrechte und die Stiftung BSW haben ihren festen Platz.

JAV-Wahlen

Seit der letzten Bundesjugendkonferenz 2012 wurden drei turnusgemäße Wahlen für Jugend- und Auszubildendenvertretungen in den Betrieben unseres Organisationsgebietes durchgeführt.

In den Wahljahren 2012, 2014 und 2016 beteiligte sich die EVG-Jugend an den Kampagnen der DGB-Jugend. Durch einen gemeinsamen Auftritt und einheitliche Materialien der Gewerkschaftsjugend innerhalb des DGB wurde eine große Anzahl neuer Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter angesprochen. Hier ein Überblick über die Wahlergebnisse der vergangenen drei Wahlgänge: Unter dem Motto „EVG-Ju-

gend – Stark im Betrieb“ konnten wir im Jahr 2016 wieder die Anzahl der Mandate für die Wahlbewerberinnen und -bewerber der EVG steigern. Die Zahl der gewerkschaftslosen JAV-Mandate konnte drastisch gesenkt werden. Auch die prozentuale Steigerung der Mandate übertraf unsere Erwartungen.

Gemeinsam mit der Bundesjugendleitung und den Jugend- und Auszubildendenvertretungen wurden in der Vergangenheit Konzepte und Maßnahmen für die erfolgreich abgeschlossenen JAV-Wahlen erarbeitet und umgesetzt.

Auch künftig müssen wir eine professionelle und qualitativ hochwertige Vorbereitung und Durchführung der JAV-Wahlen sicherstellen. Veränderungen von Wahlbetriebsstrukturen, sinkende Ausbildungszahlen, die Motivierung junger Kolleginnen und Kollegen für die JAV-Arbeit sowie eine Steigerung der Wahlbeteiligung werden Herausforderungen in den nächsten Jahren darstellen.

Mitgliederentwicklung

Die Entwicklungen und stetige Steigerung der Mitgliedszahlen sind maßgeblich für die Erfolge und die zukünftige Arbeit der EVG. Gerade unsere Nachwuchskräfte und jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spielen eine tragende Rolle in unserer Mitgliedsstruktur. Inmitten des demografischen Wandels müssen auch wir uns zukunftsorientiert aufstellen – sowohl in unserer Mitgliedschaft als auch in unseren gewerkschaftlichen und betrieblichen Gremien.

In den vergangenen Jahren wurden verschiedene Maßnahmen und Konzepte zur Ansprache junger Kolleginnen und Kollegen entwickelt und eingeführt. Als positive Beispiele sind hier die Abendveranstaltungen während der SMK-Seminare der DB-Azubis in Regensburg, die JiB-Seminare, spe-

Mandate EVG (gesamt)	
Jahr	Anzahl
2012	560
2014	510
2016	537

Wahlbeteiligung (gesamt)	
Jahr	in %
2012	66,79 %
2014	60,31 %
2016	55,53 %

Mandate EVG (gesamt)	
Jahr	in %
2012	90 %
2014	89,32 %
2016	94,38 %

Stand: 31.12.2016

Entwicklung jugendlicher Mitglieder der EVG		
Jahr	Mitglieder	Differenz zum Vorjahr
2012	11.587	–
2013	13.907	2.320
2014	14.791	884
2015	15.173	382
2016	15.999	826

Stand: 31.12.2016

zielle Angebote für dual Studierende und die einheitlichen Materialien zum Nachwuchskräftestart zu nennen.

Viele kleine und größere Maßnahmen haben zu einer stetigen Steigerung der Nachwuchskräftewerbung für die EVG gesorgt.

Bestand die EVG-Jugend im Jahr 2013 noch aus 10.932 Mitgliedern, konnten wir diese Zahl bis heute auf über 16.000 junge und jugendliche Gewerkschaftsmitglieder steigern. Das entspricht einem Jugendanteil von 8,3 Prozent der Gesamtmitgliedschaft.

Auch die Anzahl der EVG-Mitglieder im Bereich der Nachwuchskräfte konnte in den vergangenen drei Jahren stetig gesteigert werden. Besonders hervorzuheben sind die Neuwerbungen im Bereich der dual Studierenden. War dies jahrelang ein Bereich, in dem wir nur schwer Mitglieder für die EVG organisieren konnten, sind hier die Mitgliedszahlen seit 2014 stetig gestiegen. Im Jahr 2016 organisierte die EVG mehr als die Hälfte aller dual Studierenden im Organisationsgebiet.

Aber gerade der Übergang von der Ausbildung oder dem Studium zum Facharbeiter wird zukünftig eine Herausforderung darstellen. Viele Mitglieder verlassen nach Ausbildung/ Studium die EVG. Hier müssen Mitgliederbindungskonzepte erarbeitet und umgesetzt werden.

Regionale Jugendkoordinatoren

Im Jahr 2015 konnten wir gemeinsam mit dem KBR, der KJAV und dem DB-Konzern eine Regelungsabrede über die Einrichtung von regionalen Koordinierungsausschüssen zur Unterstützung der KJAV vereinbaren.

Die Einrichtung der regionalen JAV-Struktur wurde von allen Seiten als sinnvoll erachtet, so dass es im Jahr 2016 zu einer Weiterentwicklung kam.

Die EVG verfolgt weiter das Ziel, die Jugendarbeit auf regionaler und betrieblicher Ebene auszubauen und zu stärken. Die Jugendarbeit muss in den Betrieben und den betriebsübergreifenden Ausbildungsstätten gestärkt werden, denn dort befinden sich die Nachwuchskräfte. Daraus resultierte die Einrichtung von sechs Arbeitsplätzen „Regionale JAV-Koordinatoren“ in der Geschäftsstelle des KBR DB AG, die erstmals zum 1. Februar 2017 besetzt wurden.

Durch die koordinierende Funktion auf regionaler Ebene werden eine stärkere Bindungen der JAVen untereinander und ein einfacherer Durchgriff der Konzernebene auf die betriebliche Ebene sichergestellt. Durch die direkte Betreuung der JAVen können künftig Kandidatinnen und Kandidaten für führende Positionen in den GJAV-, KJAV- und EVG-Jugendgremien gewonnen und aufgebaut werden.

Werbung von Nachwuchskräften

Jahr	Anzahl	in %
2012	1.626	48,3
2013	1.749	56,7
2014	1.922	63,2
2015	2.078	70,2
2016	2.406	79,9

Stand: 31.12.2016

Junge Tarifpolitik

Die Tarifpolitik der EVG wird nicht in dunklen Hinterzimmern gemacht, sondern transparent für unsere Mitglieder und von ihnen. So natürlich auch im Bereich der Jugend. Nachwuchskräfte sowie junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben eigene Bedürfnisse und Anforderungen an eine moderne und an den Mitgliedern orientierte Tarifpolitik.

So konnten wir in den vergangenen Jahren erreichen, dass die Jugend im Tarifausschuss der EVG und in den Tarifkommissionen vertreten ist. Und wir können sicherstellen, dass Entscheidungen, die die Jugend betreffen, auch mit Jugendlichen zusammen getroffen werden.

Weiterentwicklungen Nachwuchskräfte TV

Seit der Einführung des Nachwuchskräfte-Tarifvertrags bei der DB AG im Jahr 2009 konnten wir in den vergangenen fünf Jahren in zwei Tarifrunden Weiterentwicklungen für die mehr als 10.000 Nachwuchskräfte im Konzern erreichen.

Im Jahr 2013 konnten wir erstmals seit der Einführung des Tarifvertrags eine Weiterentwicklung erreichen. Zahlreiche Sondierungsgespräche und ganze sechs Verhandlungsrunden mit dem Arbeitgeber mussten geführt werden – doch das Ergebnis kann sich zeigen lassen!

Außer für die Azubis und dual Studierenden konnten erstmalig Regelungen auch für Teilnehmerinnen und Teilnehmer an ausbildungs- und berufsvorbereitenden Maßnahmen (beispielsweise Chance Plus Praktika) geschaffen werden. Sie erhalten nun monatliche eine Qualifizierungsunterstützung von 350 Euro sowie ein Job-Ticket und werden bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen bevorzugt behandelt.

Für dual Studierende und Azubis wurde die wöchentliche Ausbildungszeit auf 38 Stunden begrenzt. Außerdem konnten wir für die Azubis im ersten Ausbildungsjahr erreichen, dass alle zum Start der Ausbildung einen Lernmittelzuschuss von 100 Euro erhalten.

Auch für dual Studierende konnten die tariflichen Regelungen ausgeweitet werden. Praxisintegrierte dual Studierende erhalten einen Studienbonus über 3.500 Euro gemäß den Regelungen ihres Unternehmens. Und ausbildungsintegrierte dual Studierende erhalten Urlaubs- und Weihnachtsgeld gemäß den Regelungen ihres Unternehmens.

Die zweite Weiterentwicklung begann dann im Jahr 2015 und dauerte auf Grund der starren Haltung des DB-Konzerns unglaubliche 21 Monate. Doch im Dezember 2016 konnte ein neuer, weiterentwickelter Tarifvertrag für die Nachwuchskräfte bei der DB AG abgeschlossen werden.

Erstmals erhalten Nachwuchskräfte einen Mietkostenzuschuss und eine Mobilitätszulage. Außerdem konnten wir Verbesserungen bei der Übernahmeregelung für Nachwuchskräfte im DB-Konzern erreichen. Den Lernmittelzuschuss erhalten ab 2017 auch dual Studierende. Ebenfalls konnten bessere Regelungen für die Freistellung vor Prüfungen durchgesetzt werden. Und die Dynamisierung der finanziellen Unterstützung für

Teilnehmerinnen und Teilnehmer an ausbildungs- und berufsvorbereitenden Maßnahmen konnte eingeführt werden.

Beide Tarifrunden zur Weiterentwicklung wurden durch eine Vielzahl von Aktionen unserer jugendlichen Mitglieder begleitet. Dabei hat die letzte lang andauernde Tarifrunde nicht für Resignation in der EVG-Jugend gesorgt, sondern wurde durch viele große und kleine Aktionen vor Ort und bundesweit am Leben gehalten. Diese hartnäckige Haltung der EVG-Jugend hat nicht selten für Verblüffung auf Seitens des DB-Konzerns gesorgt.

Jugend in den Tarifrunden

Seit der letzten Bundesjugendkonferenz 2012 wurden drei Tarifrunden bei der DB AG gefahren. In den Jahren 2013, 2014/2015 und 2016 konnten durch die Tarifabschlüsse immer auch Verbesserungen für Nachwuchskräfte sowie junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erzielt werden.

In jeder Tarifrunde stiegen die Ausbildungs- und Studienvergütungen in mehreren Schritten. Zudem wurden die Nachwuchskräfte auch bei Einmalzahlungen stets berücksichtigt.

An allen Aktionen rund um die Tarifrunden beteiligte sich die EVG-Jugend aktiv und zeigte Flagge für ihre Tarifverträge.

Die Jugend stand in den Tarifrunden stets für eine solidarische Tarifpolitik für alle Eisenbahnerinnen und Eisenbahner. Unterschiede zwischen Unternehmen oder Beschäftigungsgruppen wurden stets abgelehnt.

So unterstützte die EVG-Jugend aktiv die Einführung des Mindestbetrags in der Tarifrunde 2014/2015 und das Wahlmodell in der Tarifrunde 2016. Kritisch setzte sie sich aber mit dem Ergebnis der Tarifrunde 2013 auseinander, in der der Bundesvorstand sich über die Verbandstarifkommission

hinwegsetzte und der Beschlussempfehlung nicht folgte.

Auch zukünftig wird die Tarifpolitik von und für die EVG-Jugend ein wichtiger Baustein in der Arbeit sein, der weiter aktiv und kritisch begleitet werden muss.

Berufliche Aus- und Weiterbildung

Das System der dualen Ausbildung ist seit Jahren ein Garant für eine gute Fachkräftequalifikation. Auch die berufliche Aus- und Weiterbildung muss sich auf die digitalisierte Arbeitswelt von morgen einstellen. Die EVG-Jugend arbeitet aktiv mit dem DGB und ihren Mitgliedsgewerkschaften an den zukünftigen Ausbildungsberufen.

Im Jahr 2017 startet eine Voruntersuchung zur Evaluierung des Ausbildungsberufs „Kaufrau/-mann für Verkehrsservice (KfV)“. Wir wollen vor der Evaluierung des Berufsbildes eine Analyse der zunehmenden Abweichungen zwischen den Ausbildungsinhalten und den künftigen Anforderungen an die Berufsbilder durchführen.

2016 konnten wir uns gemeinsam mit den JAVen und den Arbeitgebern



Jugendliche in der EVG haben ein breites Spektrum politischer Forderungen

Einstellungszahlen Nachwuchskräfte

Jahr	Anzahl
2012	3.366
2013	3.087
2014	3.042
2015	2.974
2016	3.039

Stand: 31.12.2016

darauf verständigen, dass auszubildende Eisenbahnerinnen und Eisenbahner im Betriebsdienst Fachrichtung Fahrweg (EiB-F) künftig in einem Fahrdienstleiterstellwerk oder auch auf Simulatoren geprüft werden können. Dies ist bereits heute gängige Praxis und soll nun in die Prüfungsordnung übernommen werden. Außerdem konnten wir erreichen, dass die Stellwerkstechnik, welche mittels Simulator in der Abschlussprüfung geprüft wird, verbindlich festgelegt wird.

Einstellungszahlen

Die Einstellungszahlen im Organisationsgebiet der EVG lagen in den vergangenen Jahren auf einem konstanten Niveau. Die Einführung der tariflichen Übernahmeregulierung und die damit verbundenen bedarfsorientierten Ausbildungsplatzangebote im Bereich der DB AG haben im Jahr 2013 zu einem Rückgang der Einstellungszahlen geführt.

Ausschlaggebend für die Entwicklungen der Einstellungszahlen sind die Ausbildungsplatzangebote bei der DB AG als größter Ausbilderin in unserem Organisationsgebiet. Doch in den zurückliegenden fünf Jahren hat sich auch das Ausbildungsplatzangebot im Bereich der nicht bundeseigenen Eisenbahnunternehmen Schritt für Schritt erhöht. Diese Entwicklung muss auch in den kommenden Jahren weiter vorangetrieben werden.

Berufliche Bildung

Bildung und lebensbegleitendes Lernen sind bedeutende Grundlagen für Berufschancen, Lebensperspektiven und selbstbestimmte Teilhabe an der demokratischen Gesellschaft, sie müssen als ganzheitliche, fortlaufende und selbstverständliche Prozesse verstanden werden. Neben Wissens- und Kompetenzerweiterungen fördern Bildung und Lernen auch soziale Werte und Normen sowie die individuelle Persönlichkeitsentwicklung. Bildung ist entscheidend für die zukünftige Entwicklung unseres Gemeinwesens und damit ein zentraler Faktor in einer globalisierten wissensbasierten Welt.

Die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und wissenschaftlicher Bildung öffnet neue Qualifikationswege und ist ein wichtiger Schritt zur Erreichung von Chancengleichheit.

Bildungswege, -sequenzen und -maßnahmen müssen miteinander kombinierbar sein. Dabei sind neue Lehr- und Lernformen unumgänglich. Sie müssen flexibel den individuellen Bedürfnissen und Voraussetzungen jedes Einzelnen sowie den unterschiedlichen Tätigkeiten und Lebensformen gerecht werden und besser aufeinander abgestimmt werden können.

Der Deutsche Qualifizierungsrahmen (DQR) – die nationale Umsetzung des Europäischen Qualifizierungsrahmens (EQR) – ermöglicht die Vergleichbarkeit von beruflich und an Hochschulen erworbenen Kompetenzen. Damit leistet er einen erheblichen Beitrag zur Gestaltung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und wissenschaftlicher Bildung. Bislang sind dem DQR und damit auch dem EQR Qualifikationen des formalen Bildungssystems – also der Berufsbildung und der Hochschulbildung – zugeordnet worden. Der DQR wird jedoch stetig aktualisiert, da bislang noch nicht alle Qualifikationen zugeordnet sind.

Kompetenzen rücken in den Vordergrund und können nun genauer eingeordnet werden. Dafür schafft der EQR eine Gleichwertigkeit von formalem, informellem und non-formalem Lernen und dem so erworbenen Wissen.

„Formales Lernen“ findet üblicherweise in Einrichtungen der allgemeinen oder beruflichen Bildung statt und weist strukturierte Lernziele, Lernzeiten und Lernförderungen auf. Aus Sicht der Lernenden ist es zielgerichtet und führt zu einer Zertifizierung. Hierzu zählen unter anderem alle Ausbildungs- und Weiterbildungsabschlüsse nach dem BBiG.

„Non-formales“ Lernen findet zum Beispiel bei verschiedenen freien Trägern statt, die Bildungsmaßnahme führt üblicherweise nicht zu einer Zertifizierung; in den meisten Fällen werden Teilnahmebescheinigungen ausgegeben. Dennoch ist diese Form des Lernens aus Sicht der Lernenden zielgerichtet und weist strukturierte Lernziele, Lernzeiten und Lernförderungen auf. Berufliche oder allgemeine Weiterbildungen, die nicht zu anerkannten Fortbildungsabschlüssen führen, werden nicht dem formalen Lernen zugeordnet.

„Informelles Lernen“ findet am Arbeitsplatz, im Alltag, im Familienkreis oder in der Freizeit statt. Es ist nicht strukturiert und führt normalerweise nicht zur Zertifizierung. Es ist in den meisten Fällen nicht zielgerichtet aus Sicht der Lernenden.

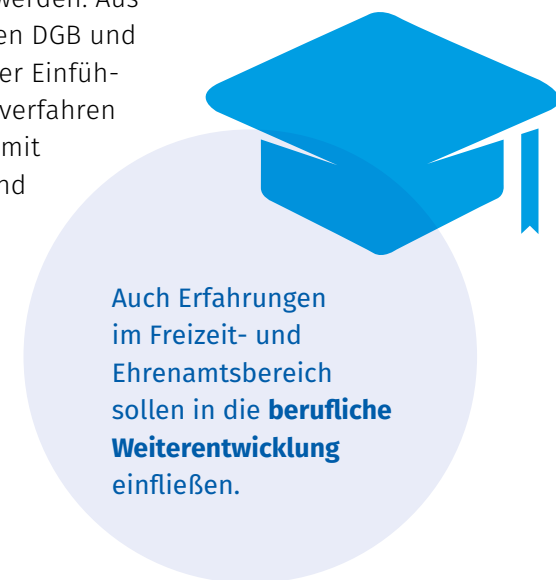
Beruflicher Erfahrung ihren Wert geben

Kompetenzen wurden bisher fast ausschließlich über formale Bildungsgänge erfasst. Nachweise beruhen weitgehend auf formalisierten Bildungsgängen und Prüfungen. Kompetenzerwerb außerhalb von Schule, beruflicher Aus- und Fortbildung und Hochschule wird nur in geringem

Maße dokumentiert und damit wenig beachtet. Insbesondere informell erworbene Berufserfahrungen und berufliches Erfahrungswissen werden daher unterschätzt und können von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch nicht für ihre Bedürfnisse voll verwertet werden.

Bereits Im Dezember 2012 hat der Rat der Europäischen Union eine Empfehlung zur Validierung non-formalen und informellen Lernens beschlossen. In allen EU-Mitgliedsstaaten sollen bis 2018 voll funktionstüchtige Systeme zur Validierung des non-formalen und informellen Lernens eingerichtet werden. Aus gutem Grund verbinden DGB und Gewerkschaften mit der Einführung von Validierungsverfahren die Hoffnung, dass damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Erfahrung und ihr Können auch über betriebliche Anforderungen hinaus sichtbar machen und für sich nutzen können.

In diesem Zusammenhang sollen auch Erfahrungen, Kenntnisse und Kompetenzen, die für Freizeit-, Ehrenamts-, Familien- oder Pflegeaufgaben Berücksichtigung finden, soweit sie in beruflichen Kontexten relevant sind. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hätten damit bessere und vielfältigere Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung. Dies kann aus unserer Sicht nur gelingen, wenn es zu klaren Regeln für die Erfassung und Feststellung non-formal und informell erworbener Kompetenzen gibt, und zum anderen verbindliche und wirksame Festlegungen im Bildungs- und Qualifizierungssystem vorhanden sind.



Neuordnungsverfahren

Seitens der EVG wurden in den zurückliegenden Jahren viele Neuordnungsverfahren insbesondere in der beruflichen Weiterbildung gestaltet. So wurde 2013 der Fachwirt „Personenverkehr und Mobilität“ erfolgreich neu aufgelegt, im Jahr 2015 der „Meister Gleisbau IHK“ und im Jahr 2017 der „Meister Leit- und Sicherungstechnik“. Dabei hatten wir auf der Arbeitnehmerseite die Federführung und konnten gemeinsam mit den von uns benannten Sachverständigen die Interessen unserer Mitglieder wahren.

Um die Interessen unserer Mitglieder in den Belangen der Berufsausbildung und der Beruflichen Bildung möglichst gut vertreten zu können, bedarf es aktiver Mitarbeit in verschiedenen übergeordneten Gremien.

Die EVG stellt deshalb im Hauptausschuss bei der Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelerstellungsstelle (PAL) sowie im Berufsbildungs-Forschungsausschuss beim BiBB jeweils einen ordentlichen Vertreter und nimmt im Hauptausschuss des BiBB eine Stellvertreterrolle wahr. Darüber

hinaus ist die EVG in zahlreichen Berufsbildungsausschüssen der Industrie- und Handelskammer (IHK), dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), bei den Prüfungsaufstellungsausschüssen der PAL sowie der Aufgabenstelle für kaufmännische Abschluss- und Zwischenprüfungen (AKA) bzw. der Zentralstelle für Prüfungsaufgaben (ZPA) vertreten. Für die kommenden Jahre steht die Neuordnung der beiden letzten klassischen Eisenbahn-Ausbildungsberufe „Eisenbahner/-in im Betriebsdienst“ und „Kaufrau/-mann für Verkehrsservice“ an. Derzeit befinden wir uns in den Voruntersuchungen beider Berufsausbildungen.

Jugendbildungsarbeit

Gewerkschaftspolitische Bildung ist ein wichtiges Mittel, um gewerkschaftliche Ziele zu erreichen. Danach handeln die EVG und die EVG-Jugend in Zusammenarbeit mit der EVA-Akademie.

Die Bildung unserer jugendlichen Mitglieder, Funktionäre und betrieblichen Interessensvertreter ist der Schlüssel für eine zukunftsfähige,

schlagkräftige und selbstbestimmte Jugendarbeit in der EVG.

Die Bildungsangebote für junge und jugendliche Mitglieder werden vor allem durch die vielen jugendlichen Ehrenamtlichen erarbeitet und bewerkstelligt.

„Wir in Europa – Europa sind wir!“

In jedem Jahr wurden acht Jugendseminare „Wir in Europa – Europa sind wir!“ für jugendliche Mitglieder in unserem Europ-Camp in Èze-sur-Mer angeboten.

Sieben regional und ein bundesweit ausgeschriebenes Seminar boten jeweils rund 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Gelegenheit, ihren Bildungsurlaub an der Côte d’Azur zu verbringen. Die Referentinnen und Referenten dieser Seminare werden ebenso wie die Hospitantinnen und Hospitanten in den Regionen benannt und in einer Vorbereitungswoche zu Inhalten und Durchführung der Seminare geschult. Außerdem werden während der Vorbereitungswochenenden die Seminarinhalte auf den neuesten Stand gebracht und neue Bausteine zu aktuellen Themen entwickelt.

Weitere Jugendseminare

In den Jahren 2012 bis 2014 wurde in jedem Jahr das Seminar „Züge in den Tod – Endstation Auschwitz“ angeboten. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer begaben sich auf die Spuren der Vernichtungszüge nach Auschwitz. Durch fachkundig begleitete Besichtigungen des Geländes und der Ausstellungen des Konzentrationslagers Auschwitz I und des Vernichtungslagers Birkenau (Auschwitz II), im Gespräch miteinander und in der Begegnung mit Zeitzeugen setzten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit den Schrecken des nationalsozialistischen Terrors auseinander. Ein weiterer Schwerpunkt des Seminars

liegt in der Beschäftigung mit der Rolle der Reichsbahn bei den Deportationen.

Im Jahr 2015 wurde dieses Seminar wegen der Gedenkstättenfahrt der DGB Jugend zum 75. Jahrestag der Befreiung von Auschwitz nicht mehr durchgeführt.

In den Jahren 2014 und 2015 wurde das Seminar „Politik? Nein, danke! Politik mal anders erleben“ angeboten. Die Teilnehmerinnen und Teilneh-

„Die Bildung unserer jugendlichen Mitglieder ist der Schlüssel für eine schlagkräftige Jugendarbeit der EVG.“

mer beschäftigten sich während des Seminars mit dem politischen System in Deutschland, den Entscheidungsprozessen und den Aufgaben der Abgeordneten. Während des Seminars wurde den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine Exkursion ins Regierungsviertel mit Bundestagsbesuch ermöglicht.

Referentenausbildungen

In den Jahren 2013 und 2015 wurde eine Ausbildung für Teamer und Teamerinnen für betriebsverfassungsrechtliche und gewerkschaftspolitische Jugendseminare der EVA-Akademie durchgeführt. Die Ausbildung richtet sich an junge Mitglieder der EVG, die bereits großes Engagement in der gewerkschaftspolitischen Arbeit bewiesen haben. Ziel der Ausbildung ist es, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu befähigen, gewerkschaftspolitische Jugend- und JAV-Seminare mit Sachkompetenz und unter Beachtung didaktisch-methodischer Anforderungen praxisbezogen und hand-



lungorientiert vorzubereiten und durchzuführen. Darüber hinaus sollen die zukünftigen Teamerinnen und Teamer die Fähigkeit entwickeln, junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die noch nicht Mitglied der EVG sind, davon zu überzeugen, dass eine starke Gewerkschaft in der heutigen Zeit notwendig ist und dass jedes Mitglied zählt, um diese Gewerkschaft stärker zu machen.

Für die Jahre 2017 und 2018 sind eine Überarbeitung des Konzepts und die Durchführung der Ausbildung als Teamerin oder Teamer in Planung.

Austausch mit der Türkei

Europa wächst zusammen – dies gilt vor allem auch für den Schienenverkehr! Stück für Stück wird ein einheitlicher europäischer Verkehrsraum geschaffen und die Eisenbahnverkehrsunternehmen agieren zunehmend grenzüberschreitend. Für die Beschäftigten bedeutet dies automatisch ein Mehr an grenzüberschreitenden Einsätzen und eine erhöhte Mobilität auf dem Arbeitsmarkt. Der Druck auf die Arbeitsstandards steigt.

Das erhöht die Anforderungen an die Interessenvertretungen und die Gewerkschaften: Sie müssen mit Vielfalt umgehen, zunehmend grenzüberschreitende Arbeitsbedingungen gestalten und Sozialdumping im europäischen Binnenmarkt verhindern.

Interkulturelle Kompetenz ist ein Schlüssel, um diese Anforderungen bewältigen zu können. Sie hilft, die unterschiedlichen Arbeits- und Lebensverhältnisse, Verhaltensweisen und Werte besser zu verstehen, Respekt und Toleranz zu fördern und

so das Miteinander im zusammenwachsenden Europa konstruktiv zu gestalten.

Deswegen starteten wir in Zusammenarbeit mit der EVA-Akademie im Jahr 2014 ein Bildungs- und Austauschprogramm mit den türkischen Kolleginnen und Kollegen der Demiryol-İş. Begleitend zu den Begegnungswochen in Berlin und Istanbul wurden die 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf den Austausch entsprechend inhaltlich und kulturell vorbereitet.

JAV-Seminare

Die Jugend- sowie die Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter sind zumeist das Gesicht und die ersten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Nachwuchskräfte in den Betrieben. Deswegen müssen sie sich gut auskennen mit den Rechten und Pflichten, den Beteiligungsformen der JAV und den für die jungen Kolleginnen und Kollegen wichtigen Gesetzen und tariflichen Regelungen.

Deswegen bieten wir über die EVA-Akademie speziell JAVen Seminare an, in denen das nötige Knowhow für die Aufgaben als JAV im Betrieb vermittelt wird. Außerdem geben die Jugendvertreterinnen und -vertreter praktische Tipps zur Vorbereitung und Durchführung einer JAV-Sitzung, von JAV-Sprechstunden, der JA-Versammlung und – nicht zuletzt – der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und der EVG. In unseren Spezialseminaren gehen wir unter anderem auf den Umgang mit Rassismus in den Betrieben ein – ein Thema, das leider immer mehr an Aktualität gewinnt. Hier gilt es, vor allem die jungen Kolleginnen und Kollegen vor Diskriminierung zu schützen.

In den vergangenen Jahren wurden immer wieder neue Seminarinhalte erarbeitet und angeboten. Derzeit werden elf verschiedene Schulungen

für Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter angeboten.

Basisseminar:

- Die Jugend- und Auszubildendenvertretung: Grundlagen der JAV-Arbeit.

Aufbauseminare:

- Mitbestimmung und die Rolle der JAV in sozialen Angelegenheiten.
- Arbeitsrecht und die Rolle der JAV in personellen Angelegenheiten.
- JAV-Refresher.

Spezialisierungsseminare:

- Zusammenarbeit zwischen Jugend- und Auszubildendenvertretung und Betriebsrat.
- Soziale Kompetenz für JAV-Vorsitzende und ihre Stellvertreter sowie JAV-Mitglieder mit besonderen Aufgaben.
- Verhandlungstraining und Öffentlichkeit für JAV-Mitglieder.
- Mitbestimmung im dualen Studium.
- Für Vielfalt und Toleranz in den Betrieben – Umgang mit Rassismus und Rechtsradikalismus.
- Das Jugendarbeitsschutzgesetz.
- Der Nachwuchskräfte-Tarifvertrag.

Neben den ausgeschriebenen Seminarterminen haben die JAVen die Möglichkeit, eigene Seminare und/oder Inhouse-Schulungen über die EVA-Akademie zu buchen. Auch Klausurtagungen oder Konferenzen wurden und werden von der EVA-Akademie angeboten und durchgeführt.

Zur Vorbereitung und Durchführung der JAV-Wahlen haben wir zusammen mit der EVA-Akademie in den Jahren 2012, 2014 und 2016 ebenfalls Schulungen für Mitglieder und Ersatzmitglieder des Wahlvorstandes für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung angeboten. Die Schulungen wurden für das normale und vereinfachte Wahlverfahren angeboten.

Wir in der Öffentlichkeit

Eine transparente, moderne, flexible und jugendgerechte Öffentlichkeitsarbeit war und ist der Anspruch der EVG-Jugend. Die Entwicklung und der Ausbau neuer Medienkanäle und Kommunikationswege war ein ständiger Prozess in den vergangenen fünf Jahren.

Sprachrohr und IMTAKT

Im Juli 2011 erschien die erste Ausgabe des EVG-Jugendmagazins „Sprachrohr“. Auf 16 Seiten informierten jugendliche Aktive über Themen der Jugend. Auch in den folgenden Jahren wurden jährlich drei bis vier Ausgaben pro Jahr veröffentlicht. Die letzte Ausgabe erschien im August 2015.

Seit der Umstellung der internen und externen Kommunikation der EVG sind die Themen der Jugend ein fester Bestandteil des EVG-Mitgliedermagazins „IMTAKT“.

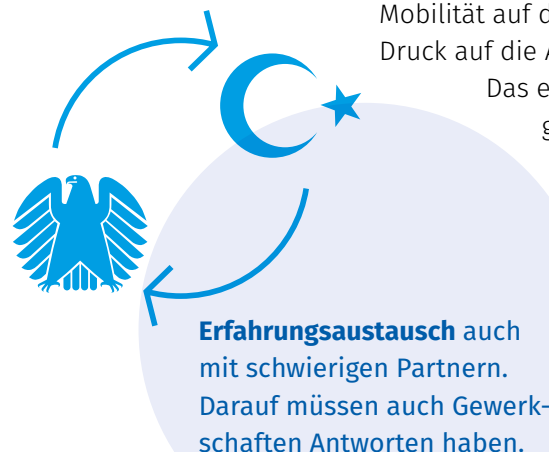
Sprachrohr Update

Neben den Berichten in „Sprachrohr“ und „IMTAKT“ informierten wir unsere Mitglieder über (tages-) aktuelle Themen. In 46 Rundschreiben und über 140 „Sprachrohr Updates“ erhielten unsere Mitglieder Informationen zu verschiedenen Themen und Veranstaltungen der EVG-Jugend.

JAV-Seminare 2012–2016

Jahr	Teilnehmer/-innen
2012	341
2013	323
2014	331
2015	442
2016	421

Stand: 31.12.2016



Seminarangebote der EVG

Seminarartikel	Teilnehmer/-innen
Grundlagen der JAV-Arbeit	667
Mitbestimmung und die Rolle der JAV in sozialen Angelegenheiten	223
Arbeitsrecht und die Rolle der JAV in personellen Angelegenheiten	162
JAV-Refresher	39
Zusammenarbeit zwischen Jugend- und Auszubildendenvertretung und Betriebsrat	23
Soziale Kompetenz für JAV-Vorsitzende und ihre Stellvertreter sowie JAV-Mitglieder mit besonderen Aufgaben	14
Verhandlungstraining und Öffentlichkeit für JAV-Mitglieder	5
Mitbestimmung im dualen Studium	31
Für Vielfalt und Toleranz in den Betrieben – Umgang mit Rassismus und Rechtsradikalismus	18
Das Jugendarbeitsschutzgesetz	10
Der Nachwuchskräfte-Tarifvertrag	58
Wahlvorstandsschulung für die Wahl der JAV	519

Homepage

Die EVG-Jugend war bis Ende 2016 auch mit einer eigenen Homepage im Internet vertreten. Hier konnten unsere Mitglieder ebenfalls alle Informationen rund um die EVG-Jugend und ihre Arbeit erhalten.

Bei der Umstellung der EVG-Homepage Ende 2016 wurde die Jugendhomepage in diese Seite integriert.

Facebook

Die EVG-Jugend war in den vergangenen Jahren auf einigen Social-Media-Plattformen vertreten. Wegen des enormen Aufwands für die Pflege und Betreuung der einzelnen Plattformen konzentrieren wir uns seit Ende 2013 auf die Präsenz der EVG-Jugend bei Facebook.

Die Zahl unserer Follower und der Beitragsreichweiten konnten seit der Gründung unserer Präsenz stetig gesteigert werden. Derzeit folgen uns über 2.550 Freundinnen und Freunde auf Facebook.

Auf der Straße

Um die gewerkschaftspolitischen Themen in den Fokus von Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit zu bringen, müssen diese auch in die Öffentlichkeit transportiert werden.

Jedes Jahr beteiligten sich bundesweit die Aktiven der EVG-Jugend am 1.Mai, dem Tag der Arbeit, um gemeinsam mit dem DGB, den Schwestergewerkschaften und anderen Verbänden für die Rechte und Interessen der Beschäftigten und Nachwuchskräfte auf die Straße zu gehen.

Im Herbst 2013 und Frühjahr 2014 ging es für die EVG außerdem um die Verhinderung des damals geplanten 4. EU-Eisenbahnpakets und die damit verbundenen Verschlechterungen für die Beschäftigten in der Eisenbahnbranche, die das Europäische Parlament plante.

Die EVG-Jugend begleitete die Kampagne durch eine Vielzahl von zentralen und dezentralen Aktionen und brachte die Thematik so an die

Öffentlichkeit. Auch bei einer europaweit mobilisierten Großdemonstration vor dem Europäischen Parlament in Straßburg war die EVG-Jugend stark vertreten.

Auch bei vielen anderen kleineren regionalen und dezentralen Aktionen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit oder gegen die geplanten Freihandelsabkommen TTiP und Ceta waren Kolleginnen und Kollegen der EVG-Jugend aktiv.

Eurorail-Tour

Sieben junge EVG-Mitglieder reisten von Mitte April bis Mitte Mai 2014 vier Wochen lang mit dem Zug durch ganz Europa. In jedem Land trafen sie auf junge Kolleginnen und Kollegen, um mit diesen über deren Sorgen, Nöte aber auch Hoffnungen zu sprechen, die an Europa geknüpft sind. Diese ganz persönlichen Erfahrungen

wurden in einem Tagebuch festgehalten. Jeden Tag wurde mindestens ein Eintrag verfasst, viele Bilder, ein paar Videos – authentische Eindrücke vom Leben und Arbeiten in Europa. Geplant wurde diese spannende Reise vor dem Hintergrund der Europawahl 2014. Ihre Eindrücke konnten die „Eurorailer“ am 15. Mai 2014 auf dem DGB-Bundeskongress in Berlin zusammenfassen.

Veranstaltungen

Zur gewerkschaftlichen Jugendarbeit gehören gleichermaßen die politische Diskussion und die gemeinsamen Erlebnisse. Raum hierfür neben der Gremienarbeit haben wir unseren jugendlichen Mitgliedern und Funktionärinnen und Funktionären auf unseren Bundesjugendtreffen, den Jugendtagen und in Arbeitsgruppen gegeben.

Junge EVGlerinnen und EVGler in Europa: Eurorail-Tour 2014



Bundesjugendtreffen

Traditionell findet das Bundesjugendtreffen der EVG alle zwei Jahre statt. Mit rund 300 jugendlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern ist dies die größte Veranstaltung und das kulturelle Highlight der gewerkschaftlichen Jugendarbeit in der EVG.

In den Jahren 2013 und 2015 fand das Bundesjugendtreffen in Gnewikow am Ruppiner See statt. Auch 2017 wird es wieder dort stattfinden.

Wir bieten unseren jugendlichen Mitgliedern über drei Tage die Möglichkeit, politische Diskussionen losgelöst von Terminen, Strukturen und alltäglichen Zwängen zu führen. Das Kennenlernen, der Freizeitgedanke und das gemeinsame Feiern stehen außerdem im Mittelpunkt.

Neben Livemusik, abendlicher Party und Workshops zu aktuellen gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Themen haben die jugendlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, sich in unterschiedlichen Sportdisziplinen zu messen. Der Spaß und das gemeinsame Erlebnis stehen hierbei stets im Vordergrund.

Jugendtag

Der Jugendtag ist für die EVG-Jugend eine Möglichkeit für den direkten Dialog zwischen der Bundesebene und allen interessierten jugendlichen Kolleginnen und Kollegen. Wir wollen Basisdemokratie und eine breite Beteiligung möglichst vieler junger Kolleginnen und Kollegen. Der jährliche Jugendtag bietet der Bundesjugendleitung die Gelegenheit, das vergangene Jahr zu reflektieren und die Herausforderungen des kommenden Jahres zu diskutieren.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass viele Jugendliche auf dem Jugendtag erstmals inhaltlichen Kontakt mit der EVG erleben. Durch die Mischung von erfahrenen Jugendfunktionärinnen und -funktionären und neuen

Mitgliedern entstehen spannende Diskussionen mit unterschiedlichen Sichtweisen für die Jugendarbeit der EVG. Darüber hinaus gewinnen wir durch den Jugendtag auch neue gewerkschaftliche und betriebliche Interessensvertreterinnen und -vertreter für unsere EVG-Jugend.

Die Nachfrage sowie die Zahlen der Teilnehmerinnen und -teilnehmer zeigen, dass diese Form der basisdemokratischen Beteiligung unserer Mitglieder den Nerv der Zeit trifft. Inzwischen ist der Jugendtag aus der EVG-Jugend nicht mehr wegzudenken. Die Einbindung und Entscheidungsfindung innerhalb der gesamten Organisation muss zukünftig auf solchen Wegen erfolgen.

2012 fand der Jugendtag in Naumburg und 2013 in Bad Hersfeld statt. Seit dem Jahr 2014 hat der Jugendtag seine „Heimat“ in der Jugendherberge Wetzlar.

Arbeitsgruppen

Mit der Gründung von Arbeitsgruppen auf Bundesebene wollte die Bundesjugendleitung möglichst vielen jungen Aktiven die Möglichkeit geben, an den Themen und Positionen mitzuarbeiten.

Immer wieder hat sich eine Vielzahl von jungen Kolleginnen und Kollegen für die Mitarbeit in den verschiedenen Arbeitsgruppen gemeldet.

Die Arbeitskreise Öffentlichkeitsarbeit und Jugendbildungsarbeit haben sich über einen längeren Zeitraum getroffen und verschiedene Themen bearbeitet und vorangebracht.

Leider mussten wir feststellen, dass sich die Arbeitsgruppen nicht etablieren konnten. Gründe hierfür sind unter anderem die häufigen Wechsel und Zuständigkeiten innerhalb der (Geschäftsführenden) Bundesjugendleitung, aber auch die geringe Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei geplanten Arbeitsgruppentreffen.

Inzwischen eine Institution: der Bundesjugendtag im Herbst, hier 2016



2. Bundesjugendkonferenz 2017

Die 2. Bundesjugendkonferenz der EVG fand am 15. und 16. Mai 2017 in Frankfurt am Main statt. Rund 120 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem Bundesgebiet kamen dafür in die Bankenmetropole. Im Zentrum standen die Wahlen einer neuen Geschäftsführenden Bundesjugendleitung und die Beratung und Festlegung der jugendpolitischen Themen für die kommenden fünf Jahre.

Als neuer Bundesjugendleiter wurde der Kollege Vincent Höner aus Erfurt gewählt. Zu seinem Stellvertreter wählten die Delegierten den Kollegen Michael Lieske aus Kiel. Als weitere Mitglieder wurden Pia Pflüger (München) und Thilo Rassek (Düsseldorf) in die Geschäftsführende Bundesjugendleitung gewählt. Diese Vier vertreten in den kommenden Jahren die Jugend im Bundesvorstand der EVG.

Die Politik für unsere jungen Mitglieder muss von jungen und jugendlichen Mitglieder gemacht werden, so der EVG-Vorsitzende

Alexander Kirchner, der sich auch für eine deutliche Verjüngung der EVG-Strukturen aussprach: „Wir müssen es schaffen, dass sich in unseren Gremien mehr junge Kolleginnen und Kollegen engagieren können“, forderte er. Die Kandidatenaufstellung für die nächste Betriebsratswahl bietet dafür eine Chance; die entsprechenden Diskussionen müssten jetzt mit aller Ernsthaftigkeit geführt werden. „Unsere Unterstützung habt ihr“, betonte Kirchner, dafür werde man gemeinsam streiten. „Wir müssen es schaffen, dass junge Mitglieder, die sich in der EVG engagieren und auch Verantwortung übernehmen wollen, nicht an vorhandenen Strukturen scheitern“, so der EVG-Vorsitzende.

Das breite tarif-, gewerkschafts- und allgemeinpolitische Spektrum der Jugendarbeit in der EVG wurde in insgesamt 91 Anträgen während der Bundesjugendkonferenz diskutiert und verabschiedet.

GUT ZU WISSEN

Wir bieten unseren jugendlichen Mitgliedern über drei Tage die Möglichkeit der politischen Diskussion – ganz ohne Terminzwänge.



1 Für Demokratie und Frieden und eine neue Wirtschaftsordnung

2 Für gute und wertschätzende Arbeit

3 Für eine ökologische Verkehrswende

4 Für eine gerechte Teilhabe in Wirtschaft und Arbeitswelt

5 Für soziale Gerechtigkeit

6 Für junge Menschen und ihre Zukunft

7 Für starke Gewerkschaften



Die Stärke der EVG wird nicht nur bei Demonstrationen deutlich. Dass viele Beschäftigte den Weg in die Gewerkschaft finden, ist auch ein Erfolg der Mitgliederwerbung

waren hier unterschiedliche Ansichten über die Fragen, was die relevanten Themen, die beste Vorgehensweise und die richtigen Ansprechpartner sind.

Es gab vereinzelt sehr positive Beispiele. Hier sind insbesondere die im Wesentlichen von unseren ehrenamtlichen Mitgliedern initiierten und organisierten „After Work Treffen“ zu nennen. Diese dienten nicht nur der Gewinnung neuer Mitglieder sondern auch dem Austausch und der Bildung erster Netzwerke.

Ziel des im Jahr 2015 gestarteten Projektes war es, den Auftakt für einen möglichst stetigen Prozess vor Ort zu geben, ohne jedoch die bestehenden Aktionen dort außer Acht zu lassen.

In zahlreichen Workshops und Seminaren wurden gemeinsam mit dem Bereich Jugend und aktiven Mitgliedern aus der Gruppe der Dual Studierenden die Themen und Fragestellungen der Dual Studierenden herausgearbeitet. Hierbei zeigte sich sehr schnell, dass die Fragen, Sorgen und Nöte dieser Zielgruppe nicht wesentlich von denen der anderen Nachwuchskräfte abweichen. Schnell wurde auch klar, dass die bei uns organisierten Dual Studierenden keine höheren oder spezielleren Ansprüche an ihre Gewerkschaft stellen als unsere anderen Mitglieder.

Höhepunkt des Projektes war dann im August 2016 eine Konferenz mit und von Dual Studierenden mit rund 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmern

aus dem gesamten Bundesgebiet. Die Themen der angebotenen Workshops orientierten sich an den in den Arbeitsgruppen festgestellten Bedarfen. Neben den Themen Arbeit 4.0, tarifvertragliche Regelungen für Dual Studierende gab es noch einen Workshop zu der Frage „Fach- oder Führungskarriere?“. Das Rahmenprogramm ließ auch genügend Zeit, um Netzwerke unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu bilden. Spontan fanden sich aus fünf Standorten Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu Gruppen zusammen, die nun die Arbeit für und mit dieser Zielgruppe vor Ort voranbringen wollen.

Die Herausforderung wird darin bestehen, die gewonnenen Erkenntnisse in das Tagesgeschäft der Gewerkschaftsarbeit zu integrieren. Hier werden wir nur erfolgreich sein, wenn auch die jungen Kolleginnen und Kollegen selber bereit sind, sich einzubringen und Verantwortung zu übernehmen.

Unabhängig davon ist es mit dem Projekt bereits jetzt gelungen, eine Sensibilisierung der EVG für diese Zielgruppe zu erreichen. Gleichzeitig konnten im Bereich der Zielgruppe einige zusätzliche Aktive gewonnen werden.

Nachwachskräfte

Hierzu zählen wir nicht nur die Auszubildenden sondern auch Dual Studierende sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Programm „Chance plus“.

Für starke Gewerkschaften

Durch erfolgreiche Mitgliederwerbung erhöhen sich die Organisationsgrade in den Betrieben und Dienststellen – und damit die Durchsetzungskraft der EVG.

Für die Erhöhung der Organisationsgrade in unseren Betrieben und Dienststellen haben wir unsere Anstrengungen und Aktivitäten in der Mitgliederwerbung – verbunden mit Mitgliederbindung sowie Mitgliederderrückgewinnung – weiterentwickelt und ausgebaut. Durch erfolgreiche Mitgliederwerbung erhöhen sich die Organisationsgrade in den Betrieben und Dienststellen. Damit verbessert sich unsere Durchsetzungskraft. Wesentliche Bestandteile zum Ausbau und zur Verstetigung einer erfolgreichen Mitgliederentwicklung sind gezielte Maßnahmen zur Mitgliederwerbung, Mitgliederbindung, Mitgliederderrückgewinnung, die Durchführung von mitgliedernahen Kampagnen und die Unterstützung sowie Aktivierung von Werbeteams.

Intensivierung der zielgruppenorientierten Mitgliederwerbung

Dual Studierende

Eine wichtige Zielgruppe im Organisationsbereich der EVG bilden die Dual Studierenden. Neben ihrem Studium absolvieren diese praxisorientierte Abschnitte in den Betrieben. Von ihrer Betreuung her gehören sie sowohl in der betrieblichen Interessenvertretung als auch innerhalb der EVG zum Bereich Jugend/Nachwachskräfte. Gleichwohl war festzustellen, dass diese Zielgruppe in beiden Bereichen eher mitläuft denn aktiv angesprochen wird. Gleichzeitig gingen aber von der Zielgruppe fast keine Aktivitäten aus, sich in den bestehenden Strukturen zu verankern und ihre Interessen zu vertreten. Hintergrund

Mit rund 3.500 Neueinstellungen jährlich in den Betrieben unseres Organisationsgebietes bilden die Nachwuchskräfte eine auf keinen Fall zu vernachlässigende Zielgruppe – dies auch vor dem Hintergrund der bekannten demografischen Herausforderungen für unsere EVG.

„Um die möglichen Potenziale ausnutzen zu können, bedurfte es einer noch besseren Koordinierung.“

Schon vor Beginn des Projektes gab es in vielen Bereichen unserer Organisation Aktionen mit dem Ziel, möglichst viele der „Neuen“ als Mitglieder der EVG zu gewinnen. Um die möglichen Potenziale hier noch besser ausschöpfen zu können, bedurfte es einer noch besseren Koordinierung.

Festgelegt ist jetzt, dass bis Ende März eines jeden Jahres durch die zuständigen Gewerkschaftssekretärinnen und Gewerkschaftssekretäre die geplanten Einstellungszahlen je Wahlbetrieb in der Mitgliederdatenbank hinterlegt werden. Diese Zahlen bilden dann die Grundlage für die zu bestellenden Begrüßungsgeschenke, die zentral zu erstellenden Publikationen, Begrüßungsmappen und Handreichungen für die Aktionen vor Ort. Die Auslieferung all dieser Materialien wird rechtzeitig sichergestellt, sodass der Monat August genutzt werden kann, um die Begrüßungsmappen – in Zusammenarbeit mit den örtlichen Jugendgremien – in den Geschäftsstellen zusammenzustellen.

Ebenso wurde im Rahmen dieses Prozesses festgelegt, dass die ersten zwei Septemberwochen innerhalb der

Organisation von allen Tagungen und Terminen freigehalten werden, um der Thematik der Werbung von Nachwuchskräften den entsprechenden Stellenwert zu geben. Alle ehren- und hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen setzen sich dafür ein, die neuen Nachwuchskräfte mit entsprechenden Aktionen und Veranstaltungen willkommen zu heißen.

Es hat sich gezeigt, dass anhand eines konkreten Maßnahmenplanes die Ergebnisse in der Mitgliederwerbung verbessert werden können. So konnten Ende des Jahres 2016 bereits rund 80 Prozent der Nachwuchskräfte des ersten Ausbildungsjahres als Mitglieder in der EVG begrüßt werden. Darüber hinaus ließ sich die Zahl der Aktionen vor Ort auf eine breitere Basis stellen und die Verlässlichkeit der Zuarbeit aus zentraler Ebene verbessern, um dadurch die Unterstützung für die Geschäftsstellen zu optimieren.

Projekt Regensburg

Wichtiger Bestandteil des Prozesses der Nachwuchskräftewerbung ist unser Projekt am Trainingszentrum Regensburg der DB AG. Alle Auszubildenden des ersten Ausbildungsjahres nehmen im Trainingszentrum der DB Training an einem Seminar „Soziale Methodenkompetenz“ teil.

Ziel dieses Projektes war es, die dort stattfindenden Seminare zu nutzen, um entweder mit diesem Erstkontakt möglichst viele neue Mitglieder zu gewinnen oder bereits von uns überzeugte Auszubildende zu betreuen und in ihrer Entscheidung zu bestärken.

Nach Vorabsprachen mit der Standortleitung Regensburg durch den Bereich Mitgliederentwicklung/Organisation beim Bundesgeschäftsführer galt es, eine regelmäßige Betreuung zu organisieren.

Beginnend mit dem Jahr 2014 werden seitdem regelmäßig – an jedem Dienstag – EVG-Abende für

die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Seminare durchgeführt. Der EVG-Abend findet in einer nahe gelegenen Gaststätte in der Zeit von 18.00 bis 21.30 Uhr statt. Nach einem kurzweiligen Spiel werden die Fragen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer geklärt und Informationen, zum Beispiel zu den neuen tariflichen Entwicklungen, weitergegeben. Aber auch Fragen rund um die Rechte in der Ausbildung und zu den Leistungen des Fonds soziale Sicherung sowie tarifliche Fragen werden behandelt. Durch den engagierten Einsatz des betreuenden Gewerkschaftssekretärs – des Kollegen Matthias Birkmann – sind diese Abende feste Bestandteile des Seminarprogramms geworden. In der Zwischenzeit konnte ein Stamm von ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen gewonnen werden, die zum Teil auch selbstständig diese Abende durchführen. Die Rückmeldungen zu unseren Veranstaltungen sind durchweg positiv.

Der gute Kontakt zu den Ausbilderinnen und Ausbildern wird durch regelmäßige Treffen zum Austausch gesichert.

Der Standort Regensburg wird mit Beginn des Ausbildungsjahres 2017/2018 von der DB AG aufgegeben. Die Seminare finden dann an drei neuen Standorten statt. Derzeit laufen die Vorbereitungen, um die nachhaltige Betreuung der Nachwuchskräfte weiterhin sicherzustellen.

Mitglieder gewinnen und halten

Werbe-Paten

Am 27. Juni 2013 war die Geburtsstunde unserer Werbe-Paten. Zunächst gestartet als „Bundeswerberausschuss“ gaben sich unsere ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen später selber den Namen „Werbe-Paten“.

Grundlage war die Idee, aus verschiedenen Bereichen Erfahrungen,

Bedarfe und Ideen für die Gewerkschaftsarbeit – insbesondere für die Mitgliederwerbung – zu sammeln, zu bündeln und zur Verfügung zu stellen. Gleichzeitig sollte es die Möglichkeit geben, zentrale Projekte auf ihre Alltagstauglichkeit „abzuklopfen“.

Seit dieser Zeit trifft sich dieses ehrenamtliche Gremium in wechselnder Zusammensetzung und unter Betreuung durch den Bereich Mitgliederentwicklung/Organisation.

In den Workshops wurden zahlreiche Ideen, Publikationen und Aktionen beraten und begleitet. Exemplarisch sollen an dieser Stelle drei der umgesetzten Projekte kurz erwähnt sein.

Werber-Wiki

Innerhalb der EVG fanden schon immer vor Ort zahlreiche gute Aktionen zur Mitgliederwerbung statt. Auch gibt es einen riesigen Fundus an Publikationen für die verschiedensten Zielgruppen und zu den unterschiedlichen



Alle zwei Jahre laden wir erfolgreiche Werberinnen und Werber zum Bundeswerbertag ein

ten Anlässen. Diese – genauso wie das Wissen um das „richtige Gespräch“ oder die besten Argumente – sind auf ganz viele Orte und Mitglieder in unserer Organisation verteilt.

Ziel dieses ersten Projektes war es, mithilfe einer Onlineplattform das Wissen der EVG-Werberinnen und -Werber (ehrenamtliche Funktionärinnen und Funktionäre, Mitglieder sowie hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) zu vernetzen, zu sichern und so Unterstützung für die Werbetätigkeit vor Ort zu bieten. Gleichzeitig wurde und wird die Nachhaltigkeit und ein Qualitätsstandard vorangebracht, um zu verhindern, dass das Rad jedes Mal von jedem neu erfunden werden muss.

Das „Wiki“ ermöglicht, dass jede und jeder ihre/seine Artikel selber einstellen kann. Es ist beabsichtigt, dass das Wissen nach und nach wächst – auch durch die Ergänzung bereits vorhandener Artikel.

Seit der Einführung des Werber-Wiki hat dessen Inhalt kontinuierlich zugenommen. Die Anzahl der Nutzerinnen und Nutzer stieg erfreulicherweise an, ebenso die Anzahl derer, die gerne ihr Wissen teilen möchten.

Das Werber-Wiki befindet sich im mitgliedergeschützten Bereich unserer Homepage und kann nach erfolgreicher Anmeldung von der Profilseite aus eingesehen werden.

Paten-Mappe

Mit der Paten-Mappe wurde auf Initiative der Werbe-Paten unseren aktiven Werberinnen und Werbern ein attraktives und wertiges Hilfsmittel zur Verfügung gestellt. Ganz an der betrieblichen Praxis orientiert, bietet diese Mappe die Möglichkeit, sowohl die Materialien zur Weitergabe als auch die Hintergrundinformation für das Werbegespräch in einer kompakten Mappe stets bei sich zu tragen.

Die Paten-Mappe wurde unseren aktiven Werberinnen und Werbern als „Dankeschön“ und Wertschätzung für ihre Arbeit direkt überreicht.

Werbe-Mappe

Die Werbe-Mappe wurde für die Übergabe von Materialien an die Noch-nicht-Mitglieder konzipiert, entwickelt und umgesetzt. Auch hier flossen die ganz praktischen Erfahrungen aus der täglichen Arbeit der Werbe-Paten mit ein. Durch das Format DIN A5 bleibt die Mappe auch noch handlich, wenn die Werberinnen und Werber eigene Informationen mit einlegen. Damit die Beitrittserklärung niemals fehlt, wurde diese als Abriss-Postkarte in die Mappe integriert.

Bundeswerbertag

Die engagierte Arbeit unserer Mitglieder ist die Basis unseres erfolgreichen Handelns. Das gilt insbesondere auch für das Thema Mitgliedergewinnung. So haben sich zum Beispiel im Jahr 2016 gleich 2.500 ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen dieser – nicht immer ganz einfachen – Aufgabe gestellt und damit unsere Gemeinschaft vergrößert.

Dafür einmal Danke zu sagen, war das Ziel des ersten zentralen Bundeswerbertages im Jahr 2014. Im Namen des Geschäftsführenden Vorstandes dankte Kollege Wolfgang Zell den Werberinnen und Werbern für ihren aktiven Einsatz. Gleichzeitig bot die Zusammenkunft von über 40 aktiven Werberinnen und Werbern natürlich die Chance, diese Fachleute einmal zu fragen, welche Hinweise und Wünsche sie an ihre EVG haben. Um den Blick über den Tellerrand und auf neue Ideen zu ermöglichen, fanden an einem der drei Tage in Fulda auch Workshops statt – unter anderem zu folgenden Themen: Wie erzielt man mit vertretbarem Aufwand eine gute Öffentlichkeitsarbeit? Welche Argu-

mente sind eigentlich die besten für ein erfolgreiches Werbegespräch? Welche Tipps und Hinweise gibt es für dieses Gespräch?

Für neu hinzugewonnene Werber und Werberinnen fand 2016 erneut ein Bundeswerbertag nach dem bewährten Format statt. Hier wurde das Thema Öffentlichkeitsarbeit – im speziellen der Umgang mit den sogenannten Social Media wie Facebook, Twitter & Co. – ebenso behandelt wie die Frage, was bei einem Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen zu beachten ist, die aus anderen Kulturkreisen stammen.

Für beide Veranstaltungen kann zusammenfassend gesagt werden, dass damit die Wertschätzung der Organisation gegenüber unseren aktiven Werberinnen und Werbern gut zum Ausdruck gebracht werden konnte. Aus den Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer geht hervor, dass sie in den Workshops nicht nur interessante neue Aspekte für ihre Werbeaktivitäten gewinnen konnten, sondern sich gleichzeitig untereinander weiter vernetzt haben. Die Gelegenheit, die ehrenamtlichen Fachleute zum Thema Mitgliedergewinnung zu befragen, kann in der Organisation genutzt werden, um die Unterstützungsangebote noch zielgerichteter an den Bedarfen der Werberinnen und Werber auszurichten.

Image-Film

Das Lexikon weiß dazu: Ein Image-Film (von englisch „Image“) ist ein kurzer Film, der in werbender Absicht ein Unternehmen, eine Institution, eine Marke oder ein Produkt porträtiert.

Diese Idee steckte auch hinter dem Projekt, einen Image-Film der EVG zu fertigen. Mit der „Uraufführung“ anlässlich des kleinen Gewerkschaftstages 2014 in Fulda konnte das Projekt nach fast einem Jahr intensiver Arbeit erfolgreich abgeschlossen

werden. Der Film erfreut sich großer Beliebtheit, wird auf vielen Informationsveranstaltungen genutzt und als unterstützendes Material bei der Mitgliederwerbung eingesetzt.

Es ist besonders hervorzuheben, dass alle Akteure in dem Film ausschließlich aktive Mitglieder aus unserem Organisationsbereich sind. Auf Schauspieler, um Lücken zu schließen, konnte verzichtet werden. Die Beiträge der Mitwirkenden sind keine bestellten Aussagen. Sie wurden auch nicht im Nachhinein ergänzt. Die insgesamt positive Stimmung der Mitwirkenden gegenüber unserer Gewerkschaft, deren Begeisterung und große Überzeugung hat uns sehr beeindruckt. Noch während der Dreharbeiten wurden von den beteiligten Mitgliedern weitere Ideen für gute Filmpassagen beigesteuert.

Mit der Erstellung unseres Films hat sich gezeigt, dass oft schon das Projekt selber für eine positive Grundstimmung und Aufmerksamkeit innerhalb und außerhalb der EVG sorgt.

Kampagne Busbetriebe

Zu Beginn des Berichtszeitraumes zeichnete sich mit der Ausdehnung des Geltungsbereiches des Sozialsicherungstarifvertrages auf die sogenannten Bahn-Bus-Betriebe – Grundlage für die Inanspruchnahme der Angebote des Fonds soziale Sicherung – eine gute Chance zur Mitgliedergewinnung ab.

Um die Arbeit vor Ort zu unterstützen, fanden zunächst zwei Seminare mit allen Beteiligten statt. Hierzu zählten neben den betreuenden Ge-

Um die Arbeit vor Ort zu unterstützen, fanden Seminare mit allen Beteiligten statt.



werkschaftssekretären der Geschäftsstellen auch unsere Kolleginnen und Kollegen des Außendienstes vom Fonds soziale Sicherung sowie der GUV/FAKULTA. Gemeinsam wurde ein Aktionsplan erarbeitet und es wurden die geeigneten Themen und Termine herausgefiltert.

Als Ergebnis dieser Workshops wurden unter anderem eine Sonderausgabe der imtakt zum Thema Bus sowie kampagnenbezogene Werbemittel zur Verfügung gestellt. Die Absprachen zwischen uns und unseren Partnern FsS und GUV/FAKULTA funktionierten hervorragend und haben einen nicht unerheblichen Anteil am erfolgreichen Verlauf dieses Projektes. An dieser Stelle gilt es auch noch einmal, Danke zu sagen für die tatkräftige Unterstützung unserer Partner vor Ort bei den zahlreichen Aktionen in den Betrieben.

Um die Grundlagen erfolgreicher Kampagnenarbeit noch einmal aufzufrischen, wurden außerdem zwei Ein-Tages-Schulungen für unsere Kolleginnen und Kollegen in den Aktions-

teams angeboten. Es wurde deutlich, dass nur Aktionen, die gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben geplant, vorbereitet und durchgeführt werden, den gewünschten Erfolg und die notwendige Nachhaltigkeit bringen werden.

Eine Herausforderung bei der Vorbereitung unserer Kampagne stellte die Tatsache dar, dass auch in den Bus-Betrieben zunehmend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den verschiedensten Kulturkreisen angetroffen werden. Oft treffen hier unterschiedlichste Normen und Werte aufeinander, die eine Verständigung jenseits von Sprachbarrieren schwieriger gestalten. Um auf diese Situation optimal und wertschätzend für den anderen vorbereitet zu sein, wurde allen aktiven Hauptamtlichen ein Seminar zur interkulturellen Kompetenz angeboten.

Auch wurden einige Informationsmaterialien der EVG sowie des Fonds soziale Sicherung und der GUV/FAKULTA in Polnisch, Russisch, Türkisch sowie Englisch übersetzt und den Aktionsteams zur Verfügung gestellt.

Der fast eineinhalbjährige Aktionszeitraum konnte Ende Dezember 2015 mit einem gemeinsamen Workshop aller Beteiligten positiv abgeschlossen werden.

Und der Einsatz hat sich ausgezahlt. Im Bereich der Busse erzielen wir sehr gute Ergebnisse in der Mitgliederentwicklung. Darüber hinaus hat diese Kampagne noch einmal das Bewusstsein dafür geschärft, dass, wenn wir uns fokussieren und planvoll vorgehen – auch in nicht ganz einfachen Bereichen –, gute Erfolge zu erzielen sind. Der Ansatz, die Themen der Mitglieder zu Themen der Gewerkschaftsarbeit zu machen, ist ein erfolgreicher und kann hier noch einmal unterstrichen werden.

Im Rahmen der Kampagne konnten weitere interessante Themen für den

Bereich „Busse“ identifiziert werden, die zum Teil auch schon Eingang in folgende Projekte oder das Tagesgeschäft gefunden haben – zum Beispiel die viel zu geringe Wertschätzung für den Beruf des Busfahrers durch die Öffentlichkeit.

Zusätzliche finanzielle Mittel zur Durchführung von Mitgliederwerbeprojekten vor Ort

Die Möglichkeit, regionale und örtliche Mitgliederwerbeprojekte durch die Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Mittel zu unterstützen, wurde auch im zurückliegenden Berichtszeitraum weitergeführt. Grundlagen bilden Beschlüsse des Bundesvorstandes, wonach die Mittel aus der Abführungspflicht gemäß Satzung der EVG (§ 8 Abs. 9) zu 50 Prozent zweckgebunden für die Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung einzusetzen sind.

Durch den Bereich Mitgliederentwicklung/Organisation im Vorstandsbereich des Bundesgeschäftsführers wurde zur Erfüllung dieser Zielsetzung ein Prozess entwickelt, um möglichst vielen Mitgliedsgruppen die Chance einzuräumen, davon Gebrauch zu machen.

Das Antragsverfahren wurde übersichtlich und unkompliziert gestaltet. In Abstimmung mit den jeweils betreuenden Gewerkschaftssekretären und Gewerkschaftssekretärinnen konnten die Mitgliedsgruppen (BG/DG, OV, Personengruppen) Anträge stellen. Es galt hierbei, die wesentlichen Eckpunkte des geplanten Projektes zu beschreiben – zum Beispiel den Zeitraum, das angestrebte Ziel oder auch geplante Aktionen und benötigte Publikationen. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sowie Verantwortlichkeiten waren genauso zu benennen wie die voraussichtlich benötigte Summe zur Durchführung des Projektes.

„Es wurden betriebliche, regionale aber auch bundesweite Projekte unterstützt.“

Nach Bestätigung durch die Abteilung Mitgliederentwicklung/Organisation konnte dann über die genehmigte Summe verfügt werden. Die Antragsteller wurden aufgefordert, nach Abschluss des Projektes einen Abschlussbericht vorzulegen.

Grundlagen für die Genehmigung waren jeweils die Eindeutigkeit und Plausibilität des eingereichten Projektplanes. Die beantragten finanziellen Mittel sollten in einem vernünftigen Verhältnis zum angestrebten Ziel stehen.

Die Ideen für Mitgliederwerbeprojekte vor Ort waren dabei so vielfältig, dass es den Rahmen dieses Berichtes sprengen würde, sie alle benennen zu wollen.

So wurden Mittel für die Durchführung von Mitgliederveranstaltungen verschiedenster Art oder zum Organisieren und Verteilen von kleinen Aufmerksamkeiten zu Feiertagen wie Ostern oder Weihnachten beantragt. Wo es notwendig war, wurden aber auch Seminare zur Mitgliederwerbung oder zur Vorbereitung von Kampagnen und Betriebsgruppen beim Kauf von Werbemitteln unterstützt, um die Grundlagen für einen Mitgliederzuwachs legen zu können. Es wurden sowohl betriebliche, regionale aber auch bundesweite Projekte, zum Beispiel die After-Work-Treffen für Dual Studierende, unterstützt.

Seit Mitte 2016 haben die Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter Region die Mittelverwendung in ihre Zuständigkeit übernommen. Hintergrund der Entscheidung war, dass durch die größere räumliche Nähe ein noch zielgerichteter Einsatz der Mittel möglich ist.

Im Busbereich konnte die Zahl der Mitglieder gesteigert werden



Übersicht Anzahl der Projekte

Jahr	Anzahl
bis einschl. 2013	207
2014	45
2015	70
1. Halbjahr 2016	34

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass mithilfe der Projektmittel zahlreiche kleinere und größere Aktionen zur Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung durchgeführt werden konnten. Auch der Effekt der Öffentlichkeitsarbeit durch das Stattfinden der verschiedenen Aktionen sollte nicht unterschätzt werden.

Betriebs- und Dienststellengruppenvorstände – Übersicht über die gewerkschaftlichen Kräfte in den Betrieben und Dienststellen

Im EVG-Programm 2012 ist zu lesen: „Um die betriebliche Interessenvertretung in den Betrieben insgesamt zu stärken, wird die EVG in ihrem Organisationsgebiet die gewerkschaftliche Präsenz, Begleitung, Betreuung und Information erhöhen.“

Diese überaus wichtige Aufgabe haben unsere Kolleginnen und Kollegen in den insgesamt rund 450 Betriebs- und Dienststellengruppenvorständen vor Ort übernommen. Sie bilden im Betrieb die kleinste gewerkschaftliche Einheit und sind sowohl Betroffene als auch aktive Veränderer, die unmittelbar an den Wünschen, Themen und täglichen Sorgen unserer Mitglieder –und derer, die es noch werden wollen –dran sind. Sie sind Gesicht, Ohr und Mund der EVG in dem Bereich des Lebens, in dem mittlerweile ein großer Anteil der Zeit verbracht wird.

So vielfältig, wie die Themen vor Ort sind, so vielfältig war auch die Herangehensweise unserer Kolleginnen und Kollegen in den Betriebs- und Dienststellengruppen bei der Lösung

der Herausforderungen und Unterstützung unserer Mitglieder vor Ort.

Die zurückliegende Zeit hat deutlich gemacht, dass die Entscheidung, die Gewerkschaftsarbeit in den Betrieben zu verankern, richtig war. Wissen und Lösungen vor Ort sind immer passgenauer als solche, die für viele Bereiche oder einen großen Bereich passen müssen.

Während es in dem einen Betrieb richtig ist, die Gewerkschaftsarbeit mit einem geselligen Beisammensein zu starten, ist es in einem anderen sinnvoller, mit Sachinformationen über die Gewerkschaftsarbeit zu beginnen. Die engagierte Arbeit unserer Funktionärinnen und Funktionäre bildet die Vielfältigkeit unserer Organisation eindrucksvoll ab.

Im Hinblick auf die unterschiedlichen Strukturen unserer Betriebe – Flächenbetriebe mit vielen kleinen Einsatzstellen, Betriebe mit einem hohen Anteil an Fahrpersonalen, Werke mit einer fest definierten Abgrenzung – ergeben sich verschiedenste Möglichkeiten zur Gestaltung der gewerkschaftlichen Arbeit. Dennoch sind die Kolleginnen und Kollegen in den Betriebs- und Dienststellengruppenvorständen die Fachleute für die Lösung der Fragestellungen in ihrem Betrieb vor Ort. Während es in dem einen Betrieb die regelmäßig stattfindende Sprechstunde oder Versammlung ist, kann es andersorts sinnvoll sein, kleinere regionale Treffen durchzuführen. Aber auch die Organisation der Betriebsgruppenarbeit mithilfe von WhatsApp-Gruppen kann der richtige Weg sein.

Nachdem nunmehr die Neuwahlen der Betriebs- und Dienststellengruppenvorstände abgeschlossen sind, hat das Tagesgeschäft bereits wieder begonnen. Es gilt jetzt, die neu gewählten Kolleginnen und Kollegen in den Betriebs- und Dienststellengruppenvorständen in der neuen

Aufgabe willkommen zu heißen und die Erfolgsgeschichte der letzten fünf Jahre fortzusetzen.

Auf dem kleinen Gewerkschaftstag 2014 wurde die Satzung der EVG daher aufgrund der bisherigen Erfahrungen weiter zugunsten des Ausbaus des Einflusses der Betriebs- und Dienststellengruppen verändert und die Einrichtung regionaler Betriebs- und Dienststellengruppenausschüsse und eines entsprechenden Bundesausschusses beschlossen und bis zum Sommer 2015 umgesetzt. Der Bundesbetriebs- und Dienststellengruppenausschuss (BuBA) setzt sich aus von den Landesverbandsvorständen entsendeten Vertreterinnen und Vertretern der regionalen Ausschüsse zusammen und ist mit einem Sitz im Bundesvorstand unserer Gewerkschaft vertreten. Damit verfügen die aktiven Mitglieder in den Betrieben und Dienststellen über eine Struktur, die es auch zwischen den Gewerkschaftstagen möglich macht, betriebliche Belange in den Bundesvorstand einzubringen.

Insbesondere der BuBA hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Erfahrungen, die vor Ort gemacht werden, zu verallgemeinern, die Kompetenzen und Verantwortungen, die die Satzung den Gremien einräumt, stärker herauszuarbeiten. Der BuBA hat hierzu verschiedene Handlungsempfehlun-

gen herausgegeben, um Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis für alle zugänglich zu machen. Mit einer bundesweiten Konferenz wurden die betroffenen ehren- und hauptamtlichen Akteure zusammengebracht, um die Möglichkeiten der Betriebs- und Dienststellengruppen noch mal deutlicher zu machen und Grundlagen für ein Netzwerk zu legen.

Dieses wird auch der Startschuss für ein Netzwerk der Ausschüsse und daraus folgend der Betriebs- und Dienststellengruppenvorstände untereinander sein. Im nächsten Schritt sollen diese Netzwerke in den Regionen herausgebildet werden. Die Bildung von Netzwerken und der Erfahrungsaustausch sind die Grundlage, um unsere neue Struktur mit Leben zu erfüllen.

Die gewerkschaftliche Arbeit in den Betrieben und Dienststellen erfordert von allen Mitgliedern die Bereitschaft, sich zu engagieren und sich an der Erreichung unserer Ziele zu beteiligen. Für unsere Mitglieder in den Betriebsgruppenvorständen werden die im nächsten Jahr stattfindenden Betriebsratswahlen von besonderer Bedeutung sein. Denn laut unserer Satzung liegt die Kompetenz für die Vorbereitung und gewerkschaftliche Begleitung dieser Wahlen ganz alleine bei den Betriebs- und Dienststellengruppen der EVG.



Aktionstage sind ein zentrales Format unserer gewerkschaftlichen Arbeit vor Ort



Bewährte mitglieder-nahe Strukturen

Präsenz vor Ort und in der Fläche ist eines der Erfolgsmodelle der EVG. Kompetente Mitglieder informieren dabei fachkundig und umfassend.

Mitgliedernahe Strukturen zu schaffen und umzusetzen stand bei der Bildung der EVG im Fokus. Unter dem Motto „Zukunftssicher ins nächste Jahrzehnt“ galt es, den strukturellen Ausrichtungen für eine noch basisnähere Gewerkschaftsarbeit ein neues Fundament zu geben. Präsenz vor Ort und in der Fläche durch Mitglieder und Funktionäre, die der EVG ein Gesicht

geben, durch Ansprechpartner/-innen, die kompetent informieren, beraten, unterstützen und sich den Sorgen der Mitglieder annehmen, dieser Anspruch war stets Begleiter dieses Prozesses und er ist es auch heute noch. Durch engagierte Kolleginnen und Kollegen wurde diese Struktur mit Leben erfüllt und einer erfolgreichen Bewährung unterzogen.

Übersicht der Ortsverbände

Größe der Ortsverbände	bundesweit	Region Nord	Region Nord-Ost	Region Süd-Ost	Region West	Region Süd-West	Region Süd
bis 500 Mitglieder	35	8	2	4	6	11	4
bis 1.000 Mitglieder	38	7	4	4	4	9	10
bis 2.000 Mitglieder	41	6	5	5	12	8	5
bis 3.000 Mitglieder	14	1	–	4	6	1	2
bis 4.000 Mitglieder	7	1	–	1	1	3	1
bis 5.000 Mitglieder	6	1	1	1	1	1	1
bis 10.000 Mitglieder	2	–	1	–	–	–	1

Zum Stand am 01.01.2017 war die EVG mit 143 Ortsverbänden in der Fläche aufgestellt.

Anzahl der Mitglieder in den Landesverbänden

Landesverband	Mitglieder
Schleswig-Holstein	4.215
Hamburg	6.923
Bremen	3.543
Niedersachsen	12.186
Mecklenburg-Vorpommern	4.195
Brandenburg	11.198
Berlin	7.539
Sachsen-Anhalt	10.211
Sachsen	13.537
Thüringen	5.337
Nordrhein-Westfalen	32.501
Rheinland-Pfalz	5.833
Saarland	4.368
Hessen	17.292
Baden-Württemberg	21.282
Bayern	32.647

Stand: 01.01.2017

Betriebs- und Dienststellengruppen

Alle im Berufsleben stehenden Mitglieder innerhalb eines Betriebes/einer Dienststelle bilden eine Betriebs-/Dienststellengruppe. Die Betriebs-/Dienststellengruppe organisiert und strukturiert die Arbeit der EVG vor Ort und im beruflichen Alltag. Die Geschäftsführung der Betriebs-/Dienststellengruppe erfolgt

Grundlage für die Zuordnung der Mitglieder zu den Ortsverbänden bilden die PLZ-Bereiche, die den einzelnen Ortsverbänden zugeordnet sind. Alle Mitglieder, die in den entsprechenden PLZ-Bereichen wohnen, gehören einem Ortsverband an.

Über der Ebene der Ortsverbände ist die EVG in 16 Landesverbände untergliedert, dabei bilden alle Ortsverbände, Betriebs- und Dienststellengruppen sowie Seniorengruppen, die räumlich zum Territorium eines Bundeslandes gehören, einen Landesverband. Zum Stand 1. Januar 2017 verteilten sich die Mitglieder wie folgt auf die Landesverbände:

durch den Betriebs-/Dienststellengruppenvorstand. Der Betriebs-/Dienststellengruppenvorstand setzt sich aus Vertrauenspersonen zusammen, die in den unterschiedlichen Betriebs-/Dienststellenbereichen gewählt wurden. Zum Stand 1. Januar 2017 waren bereits 349 Betriebs- und Dienststellengruppenvorstände gewählt.

Anzahl der gewählten BG-/DG-Vorstände

	bundesweit		Region Nord	Region Nord-Ost	Region Süd-Ost
Anzahl	349		41	49	51
			Region West	Region Süd-West	Region Süd
Anzahl			73	78	57

Mitgliederentwicklung

Zum 01.01.2012 waren 220.704 Mitglieder in der EVG organisiert. Im Jahr darauf betrug der Mitgliederbestand zu diesem Zeitpunkt 213.564. Mit Stichtag 01.01.2014 zählte die EVG 209.027 Mitglieder und zum 01.01.2015 203.875 Mitglieder. Das Jahr 2016 startete mit einem Mitgliederbestand von 197.094 und zum 01.01.2017 belief sich die Mitgliederzahl auf 192.807. Absolut sowie prozentual betrachtet waren für die Jahre 01.01.2013 bis 01.01.2014 (-4.537 Mitglieder / -2,1%) sowie 01.01.2016 bis 01.01.2017 (-4.287 Mitglieder / -2,2%) die geringsten Mitgliederverluste im gesamten 5-Jahres-Zeitraum zu verzeichnen.

Zugänge

Bei den Zugängen konnten für das Jahr 2012 5.495 neue Mitglieder verbucht werden. Im Folgejahr stieg die Anzahl der Neumitglieder auf 6.961 an und auch im Jahre 2014 erhöhte sich die Zahl der Neuzugänge abermals auf 7.065. 2015 dagegen ging die Zahl der Neuzugänge wieder etwas zurück, insgesamt 6.797 neue Mitglieder ließen sich für dieses Jahr ver-

zeichnen, aber bereits 2016 kletterte die Zahl der Neumitglieder mit 7.710 auf den Höchstwert in diesem 5-Jahres-Zeitraum.

Abgänge

Die Zahl der Abgänge belief sich im Jahr 2012 auf 12.337. Im Folgejahr, 2013, ging diese Zahl leicht zurück, hier wurden 11.498 Abgänge verzeichnet. Für die Jahre 2014 und 2015 ließ sich wieder ein Anstieg der Abgangszahlen konstatieren (2014: 12.216 Abgänge / 2015: 13.580 Abgänge), 2016 jedoch kehrte sich diese Entwicklung wieder um bzw. wurden 11.986 Abgänge registriert.

Bei den Abgängen durch Aus- und Übertritte 2012 bis 2016 zeichnet sich bis auf das Jahr 2015 insgesamt eine tendenziell eher positive Entwicklung ab, dennoch verließen im jährlichen Durchschnitt 5.298 Mitglieder die EVG.

Die Zahl der Abgänge durch „Beitragsrückstand“ von 2012 bis 2016 konnte, trotz eines Aufwärtstrends 2014, erheblich bzw. um mehr als die Hälfte reduziert werden (2012: 1.728 Abgänge / 2016: 701 Abgänge).

Mitgliederentwicklung

Mitgliederbestand	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Anzahl Mitglieder	220.704	213.564	209.027	203.875	197.094	192.807
Veränderung absolut		-7.140	-4.537	-5.152	-6.781	-4.287
Veränderung in %		-3,2	-2,1	-2,5	-3,3	-2,2

Stand jeweils zum 01.01.

Zugänge

Zugänge	2012	2013	2014	2015	2016
Anzahl	5.495	6.961	7.065	6.797	7.710
in %	2,5	3,3	3,4	3,3	3,9

wird jährlich ermittelt

Abgänge					
Abgänge	2012	2013	2014	2015	2016
Austritte / Übertritte	5.325	4.799	5.035	6.321	5.010
in %	2,4	2,2	2,4	3,1	2,5
Beitragsrückstand	1.728	824	1.310	851	701
in %	0,8	0,4	0,6	0,4	0,4
Ende Beschäftigung	899	976	1.239	1.658	1.735
in %	0,4	0,5	0,6	0,8	0,9
verstorben	4.385	4.899	4.632	4.750	4.540
in %	2,0	2,3	2,2	2,3	2,3
Abgänge gesamt	12.337	11.498	12.216	13.580	11.986
in %	5,6	5,4	5,8	6,7	6,1
wird jährlich ermittelt					

Die Zahl der Abgänge durch „Ende Beschäftigung“ hat sich dagegen in diesem 5-Jahres-Zeitraum um fast 100 Prozent erhöht (2012: 899 / 2016: 1.735). Bei den Abgangszahlen „verstorben“ verhielt sich die Entwicklung von 2012 bis 2016 in einer eher gleichbleibenden Tendenz, durchschnittlich bezif-

ferte sich der Mitgliederverlust hier jährlich auf 4.641 Abgänge.

Aktive
Zum 01.01.2012 verzeichnete die EVG einen Aktivenbestand von 115.581 Mitgliedern. Im Folgejahr, zum 01.01.2013, verringerte sich der Bestand an Aktiven

Aktive Mitglieder						
Mitgliederbestand Aktive	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Anzahl aktiver Mitglieder	115.581	113.026	113.387	111.148	108.071	107.360
Veränderung absolut		-2.555	361	-2.239	-3.077	-711
Veränderung in %		-2,2	0,3	-2	-2,8	-0,7
Zugänge						
Anzahl		6.617	6.820	6.543	7.589	
in %		5,9	6	5,9	7	
Abgänge						
Anzahl		4.633	5.623	5.998	5.035	
in %		4,1	5	5,4	4,7	
+/-		1.984	1.197	545	2.554	
in %		1,8	1,1	0,5	2,4	
Stand jeweils zum 01.01. eines jeden Jahres						

EVG-Mitgliederstruktur		
Aktive	Anzahl	davon weiblich
Arbeitnehmer	79.273	18.382
Beamte	20.026	3.012
Auszubildende	7.492	1.169
Dual Studierende	569	99
gesamt	107.360	22.662
Inaktive	Anzahl	davon weiblich
Rentner	49.309	17.036
Ruhestandsbeamte	33.797	1.044
Arbeitslose	2.341	979
gesamt	85.447	19.059
gesamt Aktive +Inaktive	192.807	41.721
Stand zum 01.01.2017		



auf 113.026 Mitglieder. Zum Stichtag 01.01.2014 konnte mit 113.387 Aktiven ein leicht angestiegener Bestand konstatiert werden, allerdings kehrte sich diese Entwicklung in den Folgejahren wieder um (01.01.2015: 111.148 Aktive, 01.01.2016: 108.071 Aktive, 01.01.2017: 107.360 Aktive). Absolut sowie prozentual betrachtet war das Jahr vom 01.01.2013 bis 01.01.2014 mit einem Plus von 361 Aktiven (0,3 Prozent) das beste Jahr im gesamten 5-Jahres-Zeitraum. Aber auch das Jahr vom 01.01.2016 bis 01.01.2017 mit einem im Vergleich zu den Vorjahren deutlich reduzierten Minus von 711 Aktiven (-0,7 Prozent) könnte den Beginn einer Trendwende markieren.

Auch die Entwicklungen bei den Zu- und Abgängen der Aktiven von 2013 bis 2016 offerieren die Möglichkeit einer Trendwende, wurden hier doch jedes Jahr und mitunter sehr deutlich die Abgänge von den Neuzugängen kompensiert. Im Jahre 2013 betrug das Plus 1.984 Mitglieder, 2014 waren es 1.197 Mitglieder mehr, 2015 fiel das Plus aufgrund vermehrter Abgänge mit 545 Mitgliedern zwar deutlich geringer aus,

2016 jedoch konnte mit 2.554 Mitgliedern der mit Abstand größte Zugewinn in diesem 5-Jahres-Zeitraum verbucht werden.

Nachwuchskräfte (erstes Ausbildungsjahr)
Bei der Werbung der Nachwuchskräfte im ersten Ausbildungsjahr lässt sich für die vergangenen Jahre eine durchweg positive Entwicklungstendenz feststellen. Faktisch kann von 2013 bis 2017 ein lückenlos kontinuierlicher Anstieg der Werbungszahlen konstatiert werden. Gesamthaft betrachtet konnte der Organisationsgrad unter den Nachwuchskräften des ersten Ausbildungsjahres von 48,3 Prozent (Stand 01.01.2013) auf 79,9 Prozent (Stand 01.01.2017) gehoben werden.

Werbung Nachwuchskräfte					
Werbung NWK 1. Ausbildungsjahr	2013	2014	2015	2016	2017
Anzahl	1.626	1.749	2.008	2.078	2.406
Org.grad gesamt in %	48,3	56,7	66,6	70,2	79,9
Stand jeweils zum 01.01. eines jeden Jahres					

Mitgliedsbeiträge sind entscheidend

Der nach der Gründung der EVG unmittelbar begonnene Prozess der Zusammenführung konnte erfolgreich zum Abschluss gebracht werden.

Gewerkschaften finanzieren sich fast ausschließlich aus den Einnahmen durch Mitgliedsbeiträge. Stellgrößen für die Haushaltplanungen und Ausgabenpolitik sind somit vor allem die Mitgliederentwicklung und Tarifierhöhungen mit den daraus resultierenden Beitragsanpassungen. Die Finanzpolitik der EVG gestaltet sich deshalb unter anderem im Zusammenspiel der Ein- und Ausgabenpolitik und der Beitragsstabilisierung.

Bei sinkenden Mitgliederzahlen und den damit verbundenen geringeren Einnahmen lag seit Bildung der EVG der finanzpolitische Schwerpunkt auf der Konsolidierung des Haushalts. Die Betrachtung aller Ausgaben unter dem Gesichtspunkt ihrer Notwendigkeit und ein qualitatives Controlling-System führten zu einer zielgerichteten Reduzierung der Aufwendungen und insbesondere der Sachkosten.

Im Fokus lagen dabei auch Prozesse, die wesentlichen Einfluss auf die

Haushaltsslage hatten. So konnte unter anderem mit der 2011 begonnenen und in 2014 zum Abschluss gebrachten Veräußerung des Hotels in Hammersbach ein wesentlicher Beitrag zur Ausgabenreduzierung erzielt werden. Die zukunftsfähige Gestaltung des Familienrechtsschutzes trägt ebenso zu einer Konsolidierung des Haushaltes bei.

Die erfolgreichen Tarifabschlüsse haben im Betrachtungszeitraum erheblich dazu beigetragen, geringere Einnahmen aufgrund der Mitgliederentwicklung über tarifliche Beitragsanpassungen zu einem nicht unerheblichen Anteil zu kompensieren. Durch die direkte Koppelung der Bruttoentgelte an die Beitragspflicht wirken sich die Tarifabschlüsse unmittelbar aus.

Zum 1. Januar 2018 werden die Mitglieder der Quellgewerkschaft GDBA in das Beitragssystem der EVG überführt. Damit endet die Übergangsregelung für diese Mitglieder und eine einheitliche Beitragssystematik für alle Mitglieder der EVG kommt zum Tragen.

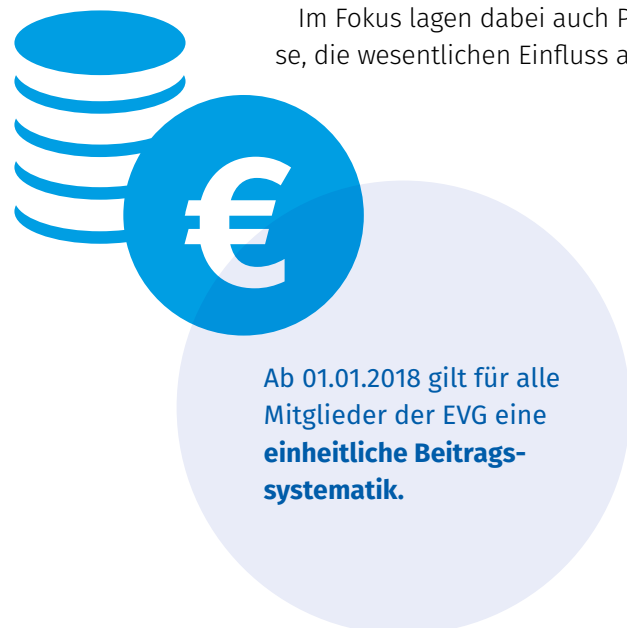
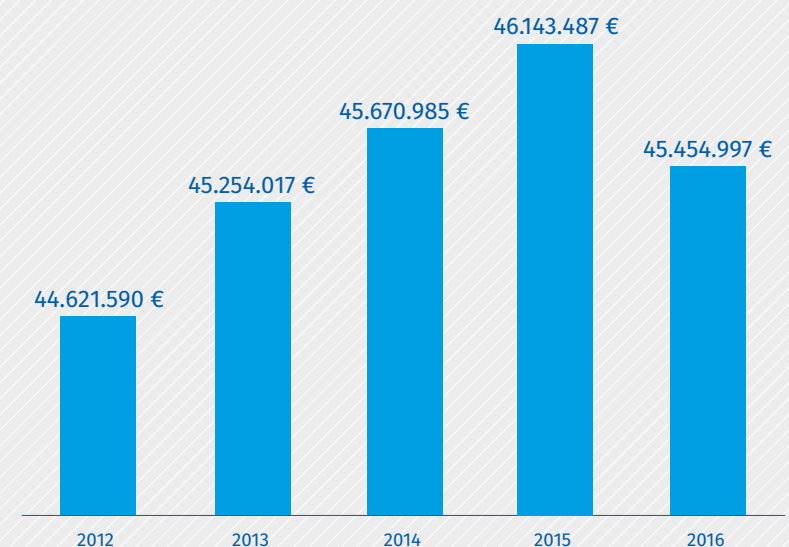
Der nach Gründung der EVG unmittelbar begonnene, aufwendige und zeitintensive Prozess der Zusammenführung der beiden unterschiedlichen Finanzsysteme konnte erfolgreich zum Abschluss gebracht werden. Nach Herausbildung einer damit verbundenen einheitlichen Kostenstruktur bildete die Weiterentwicklung der ab 1. Januar 2012 eingerichteten neuen Finanzsysteme und -strukturen einen wesentlichen Schwerpunkt.



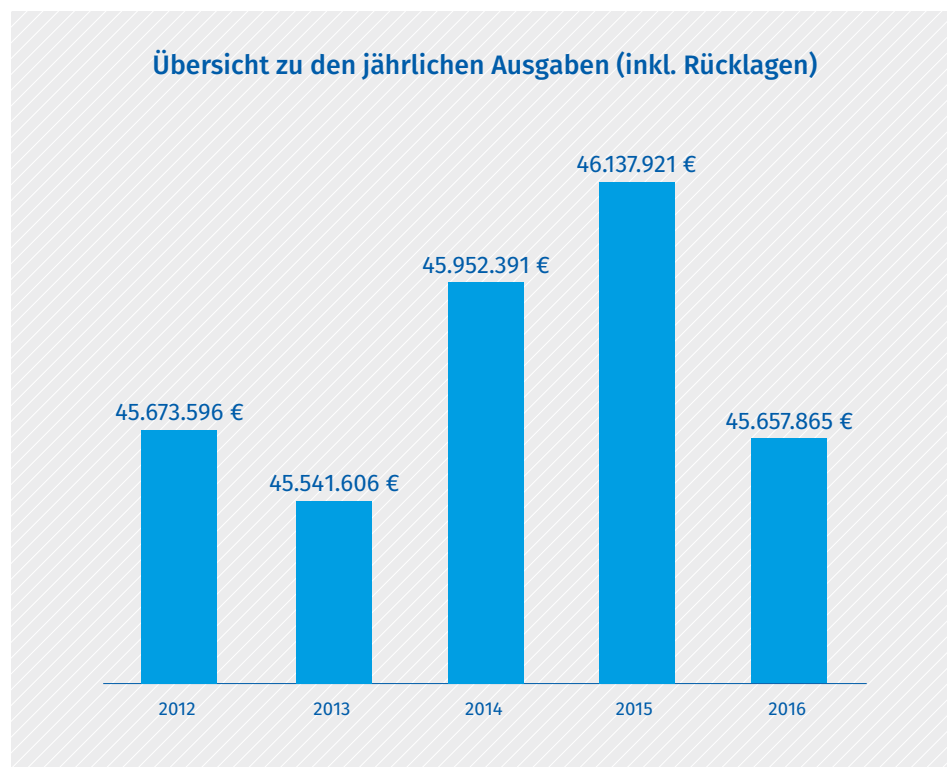
Einnahmen, Ausgaben, Ergebnis

Die Einnahmen (Mitgliedsbeiträge, Zinsen und sonstige Einnahmen) betrugen in den Jahren 2012 bis 2016 insgesamt 227.145.076 Euro.

Übersicht zu den jährlichen Einnahmen



Ab 01.01.2018 gilt für alle Mitglieder der EVG eine einheitliche Beitrags-systematik.



Die Gesamtausgaben (inkl. Rücklagen) betrugen für 2012 bis 2016 insgesamt 228.963.379 Euro.

Gemäß § 24 der Satzung obliegt den Geschäftsstellen die Kontoführung für die Ortsverbände, Senioren- und Betriebs-/Dienststellengruppen sowie die Vornahme der Abrechnungen mit der Hauptkasse nach den Anweisungen des Bundesvorstandes. Das Finanzsystem für die rund 700 gleichberechtigten Organisationseinheiten gewährleistet die Funktionalität. Die Führung der Finanzen über Finanzbuchhaltungskonten und nicht über Bankkonten ist eine wesentliche Voraussetzung für die auch revidierensichere Abbildung des gesamten Systems. Im Betrachtungszeitraum ist es gelungen, die Akzeptanz unserer ehrenamtlichen Funktionäre für das neue System herzustellen. Gleiches gilt für die neuen Finanzregelungen, wobei die permanente und erforderliche Anpassung, zum Beispiel durch Vorgaben der Finanzverwaltung, eine

ständige Herausforderung für alle Funktionäre und Beschäftigten der EVG bildet.

Die finanztechnischen Vorgaben und Aufgaben werden regelmäßig auf ihren Anpassungsbedarf hin überprüft. Spielräume, die die gesetzlichen und steuerpolitischen Vorgaben bieten, werden im Interesse einer mitgliederorientierten Arbeit genutzt.

Einen wesentlichen Aspekt bei der Betrachtung und Anpassung der Prozesse bildet die Reduzierung des administrativen Aufwands. Mit der Anpassung der Finanzstrukturen und -abläufe und regionaler Konzentration zum Beispiel von Buchungsaufgaben zum 1. April 2017 konnte der administrative Aufwand für die Geschäftsstellen erheblich reduziert werden.

Folgende Grundsätze bilden in der Fläche nach wie vor die Basis für die Finanzabläufe und haben sich bewährt: Die Ortsverbände, Seniorengruppen und Betriebs-/Dienststellengruppen haben die politische

Hoheit über ihre Finanzen. Sie entscheiden eigenständig über Ausgaben im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Finanzmittel und unter Beachtung der Satzung und der Finanzordnung/-richtlinie der EVG.

➔ Ohne die Anweisung/Zustimmung des Vorstandes des Ortsverbandes, der Seniorengruppe, Betriebs-/Dienststellengruppe bzw. des für Finanzen zuständigen Mitglieds dürfen durch die Geschäftsstellen keine Ausgaben aus dem Budget getätigt und verbucht werden.

➔ Die Geschäftsstellenleiterinnen und Geschäftsstellenleiter sind für die einvernehmliche Gestaltung der administrativen finanztechnischen Abläufe (Finanzthemen/Vermögensfragen) mit den beteiligten Ortsverbänden sowie Betriebs-/Dienststellengruppen und Seniorengruppen verantwortlich.

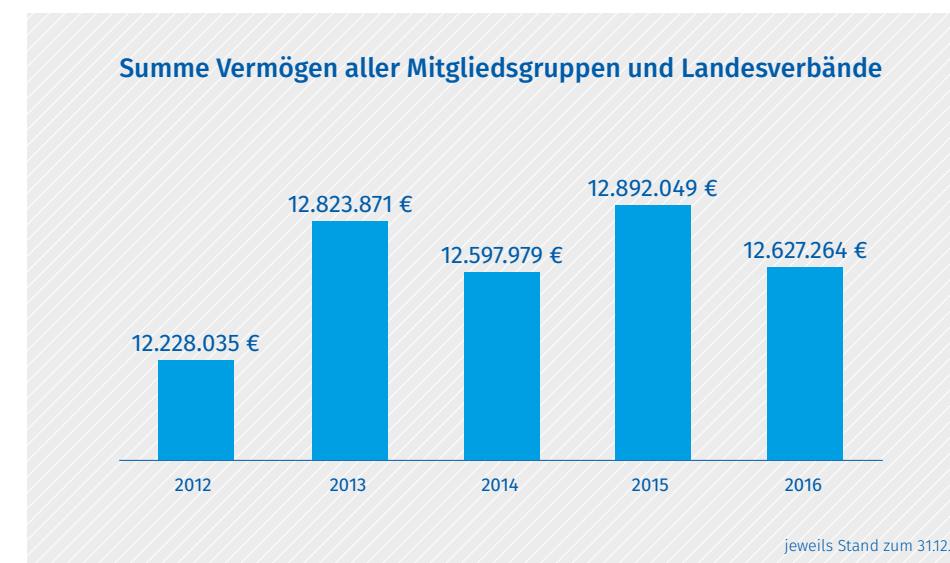
➔ Die Geschäftsstellenleiterinnen und Geschäftsstellenleiter sind politisch verantwortlich für die

korrekte Kassenführung im Bereich der Geschäftsstelle.

➔ Die Aufgaben zur Kassenführung in den Geschäftsstellen, die sich u. a. aus den Aufgabenverteilungsplänen ergeben, obliegen den Vertragsangestellten Finanzen (VA F). Sie pflegen eine enge Zusammenarbeit mit den für Finanzen verantwortlichen Funktionärinnen und Funktionären in den Ortsverbänden, Seniorengruppen und Betriebs-/Dienststellengruppen.

Beitragsanteile Fläche

Die Ortsverbände, Betriebs- und Dienststellengruppen sowie Seniorengruppen verfügen über eigene Beitragsmittel in Höhe von jeweils 4 %. Insgesamt stehen der Fläche damit und mit den Rücklagen ausreichende finanzielle Mittel für die satzungsgemäßen Aufgaben zur Verfügung.



Durchschnittsbeiträge nach Empfängerarten		
Empfängerarten	2012	2016
im Berufsleben stehende Mitglieder	21,73 €	27,21 €
davon Arbeitnehmer	21,01 €	27,94 €
davon Beamte	26,01 €	36,09 €
davon Auszubildende / Dual Studierende	3,85 €	4,35 €
davon Arbeitslose	4,80 €	5,09 €
nicht mehr im Berufsleben stehende Mitglieder	10,84 €	13,92 €
davon Rentner	8,79 €	10,44 €
davon Ruhestandsbeamte	14,82 €	19,01 €
davon Hinterbliebene	3,85 €	-
Beitragsdurchschnitt EVG Gesamt	16,70 €	21,48 €
Stand jeweils zum 01.01. eines jeden Jahres		

Durchschnittsbeitrag

Der Durchschnittsbeitrag konnte seit 2012 erheblich gesteigert werden. Insbesondere die Tarifierpassungen und die Maßnahmen zur Beitragsgerechtigkeit, die im Betrachtungszeitraum konsequent umgesetzt wurden, haben wesentlichen Einfluss auf diese Entwicklung.

„Die Revisionen werden auf einer soliden Basis durchgeführt.“

Haushaltspläne

Die Haushaltspläne wurden vom Bereich Finanzen in enger Abstimmung mit den Vorstandsbereichen vorbereitet und vom Bundesvorstand diskutiert und beschlossen. Vierteljährlich wurde der BuVo schriftlich über die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben informiert.

Revisionskommission bei den Zentralen

Die Revisionskommission bei den Zentralen prüfte vierteljährlich die Abschlüsse der Hauptkasse und berichtete dem Bundesvorstand schriftlich über die Ergebnisse. Die Prüfungen umfassten jährlich rund 80.000 Einzelbelege der Hauptkasse, der Geschäftsstellen und die Abschlüsse der Gesellschaften der EVG.

Es erfolgten jährliche Prüfungen der Abführungen aus mitbestimmten und nicht mitbestimmten Mandaten. Über das Ergebnis wurde der BuVo jeweils informiert. Weitere Einzelheiten sind im Bericht der Revisionskommission zusammengefasst.

Revisionskommissionen bei den Geschäftsstellen

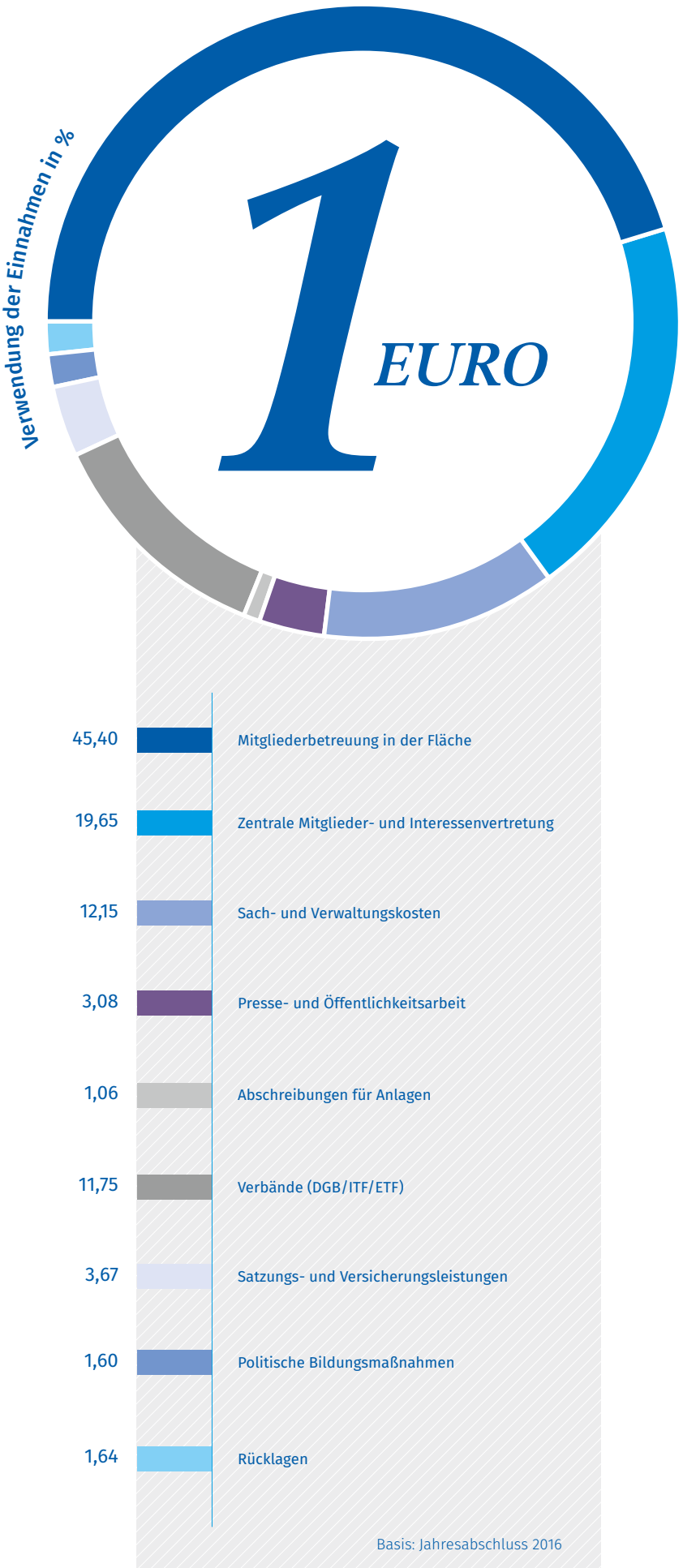
Jährlich fanden Workshops und Schulungen für die Mitglieder der Revisionskommissionen der Geschäftsstellen statt. Diese Veranstaltungen und die Ersts Schulung für die Anfang 2017 in den Wahlkreis konfe renzen gewählten neuen Revisionskommissionmitglieder wurden durch

den Bereich Finanzen organisiert und durchgeführt.

Die Schulungen und Veranstaltungen wurden intensiv genutzt, um die Prozesse der Prüftätigkeit der Revisionskommissionen bei den Geschäftsstellen zu bewerten, zu analysieren und permanent anzupassen. So kann derzeit eingeschätzt werden, dass die Revisionen auf einer soliden Basis durchgeführt werden und der Prozess der Prüftätigkeit erfolgreich gestaltet werden konnte.

GUT ZU WISSEN

Die Haushaltspläne wurden vom Bereich Finanzen in enger Abstimmung mit den Vorstandsbereichen vorbereitet und vom Bundesvorstand beschlossen.





Mitglieder-Datenverwaltung

Es bleibt eine ständige Herausforderung, die Mitgliederdatenbank den aktuellen und organisationspolitischen Erfordernissen anzupassen.

Mitglieder-Online-Datenbank (MODAB)

Die Sicherung der Beitragseinnahmen zur Finanzierung der Gewerkschaftsarbeit und die Führung der Daten unserer Mitglieder sind die Grundsäulen der Mitglieder-Online-Datenbank. Die Einführung der auf diese Bedürfnisse ausgerichteten neuen Mitglieder-Online-Datenbank begann im zweiten Halbjahr 2012 und konnte mit der Implementierung des Gremientools in 2016 zum Abschluss gebracht

werden. Damit stehen die im Rahmen der Planung der Datenbank beschriebenen Module den Anwendern zur Verfügung.

Darüber hinaus bleibt es ein ständiger Prozess, die MODAB zu aktualisieren und den organisationspolitischen Vorgaben anzupassen. Administrative Prozesse werden durch die MODAB unterstützt oder durch diese sogar erst möglich. Dabei steht die Automatisierung der Funktionen im Vorder-

grund, um die Qualität erhöhen und Serviceleistungen anbieten zu können. Ob es der inzwischen komplexe Prozess der Steuerung von jährlich fast 8.000 neuen Mitgliedschaften oder die Versendung von Beitragsbescheinigungen an 40.000 Mitglieder ist – ohne eine moderne Mitgliederdatenbank wäre dies nicht möglich.

Mitgliederdatenpflege / Mitgliederdaten für Ortsverbände, Betriebs- und Dienststellengruppen und Seniorengruppen

Die Pflege der Mitgliederdaten im Mitgliederdatenverwaltungsprogramm der EVG obliegt den 32 Geschäftsstellen. Hierzu ist die IT-Infrastruktur so ausgerichtet, dass die gestiegenen Sicherheitsanforderungen erfüllt werden. Dieses erfolgt mit einem hohen sicherheitstechnischen Aufwand, um die Daten der EVG im Netz zu schützen.

Mit der Entscheidung, die Pflege der Daten im Mitgliederdatenverwaltungsprogramm der EVG ausschließlich in den Geschäftsstellen auszuführen, ist eine Vorhaltung von kostenintensiver IT-Infrastruktur mit hohen Sicherheitsstandards in den Ortsverbänden, Betriebs- und Dienststellengruppen sowie Seniorengruppen nicht notwendig. Ortsverbände, Betriebsgruppen/ Dienststellengruppen und Seniorengruppen formulieren eigene Anforderungen an ihre Mitgliederdatenbank. Die aus Vertretern von Ortsverbänden, Betriebsgruppen und Seniorengruppen gebildete MODAB-Arbeitsgruppe bildet eine Schnittstelle, um diese Anforderungen zu bewerten und die Umsetzung zu organisieren.

Statistiken und Kennziffern

Die Unterstützung der Mitgliederwerbung mit Basisdaten und Auswertungen und die Steuerung der Organisation über Kennziffern bilden einen wesentlichen Schwerpunkt des Bereichs Mitgliederdatenverwaltung.

Hierzu ist ein System von Statistiken und Auswertungen erarbeitet und aufgebaut worden.

Zusätzlich wurde ein Kennziffernsystem (Dashboard) implementiert, das mit der neuen Mitgliederdatenbank verknüpft ist. Tagesaktuell ist für die Geschäftsstellen eine Auswertung möglich. Ein- und Austritte, Mitglieder mit Beitragsrückstand, Stand der Mitglieder- und Nachwuchskräftewerbung, offene Eingruppierungen und Stand der Mitgliederrückgewinnung sind hier nur einige Beispiele, die – heruntergebrochen auf jeden Ortsverband, jede Betriebs- und Dienststellengruppe bzw. Seniorengruppe – dargestellt werden können.

Digitalisierung

„Digitalisierung“ und „Industrie 4.0“ stehen im engen Zusammenhang mit der Mitgliederdatenbank. Die effiziente Neugestaltung interner Prozesse steht deshalb als eine weitere neue Herausforderung für die kommenden Monate und Jahre an. Bereits 2016 haben wir deshalb eine Reihe von für die Organisation wichtigen Prozessen analysiert, an deren digitaler Umsetzung wir aktuell arbeiten. Vor allem die moderne und zukunftsorientierte Gestaltung stehen dabei im Fokus der Neuausrichtung.



Die Pflege der **Mitgliederdatenbank** obliegt den 32 Geschäftsstellen der EVG.

Revisionskommission bei den Zentralen (REKO Z)

Die Revisionskommission bei den Zentralen überprüft die Quartals- und Jahresabschlüsse der Hauptkasse der EVG. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei der Angemessenheit der Aufwendungen.

Allgemeines

Die mit Gründung der EVG übergangsweise aus sieben Mitgliedern bestehende Revisionskommission bei den Zentralen wurde durch den Gewerkschaftstag 2012 auf die erforderliche Größe von fünf Mitgliedern angepasst.

Folgende Kolleginnen und Kollegen wurden als Mitglieder der REKO Z gewählt:

- Jörg-Werner Molt,
- Heinrich Schubert,
- Sabine Strutz,
- Gerrit Zacharias,
- Richard Weisser.

Die REKO Z konstituierte sich und wählte

- Jörg-Werner Molt zum Vorsitzenden,
- Heinrich Schubert zum Stellvertreter und
- Sabine Strutz zur Schriftführerin.

Im Betrachtungszeitraum schied Gerrit Zacharias aus gesundheitlichen Gründen aus der Revisionskommission bei den Zentralen aus. Cindy Winter-Thiel übernahm ab 1. März 2014 auf Beschluss des Bundesvorstandes die Nachfolge, die durch den Kleinen Gewerkschaftstag 2014 bestätigt wurde.

Prüfung der Abrechnungen und Abschlüsse

Die Revisionskommission bei den Zentralen prüft auftragsgemäß die Quartals- und Jahresabschlüsse der

Hauptkasse der EVG. Dabei wurden alle bei der Hauptkasse gebuchten Belege eingesehen und auf die sachliche und zum Teil auch rechnerische Richtigkeit geprüft. Die Revisionskommission überzeugte sich davon, dass alle zu den Abschlüssen gehörenden Unterlagen übersichtlich und ordnungsgemäß aufgestellt und richtig geführt waren. Die zur Auftragsdurchführung erforderlichen Nachweise wurden erbracht. Bei der Prüfung der Jahresabschlüsse prüfte die Revisionskommission die Richtigkeit der Kontobestände anhand der Kontoauszüge und weiterer Finanzunterlagen. Der Kassenbestand wurde durch ein Bestandsaufnahmeprotokoll nachgewiesen.

Das Ergebnis der einzelnen Revisionen teilte die Revisionskommission dem Bundesvorstand jeweils nach der Prüfung in einer Niederschrift mit. Besonderes Augenmerk richtete die Revisionskommission auf die Entwicklung der Ausgaben und auf die Angemessenheit der Aufwendungen. Im Berichtszeitraum konnte die Revisionskommission in guter Zusammenarbeit mit den für Finanzen zuständigen Vorstandsmitgliedern, den Kollegen Wolfgang Zell und Torsen Westphal, eine Reihe von Hinweisen und Anregungen geben, die sich positiv auf die Ergebnisse auswirkten.

Nach der Einführung der neuen Finanzsoftware mit digitaler Belegfassung und digitalem Unterschriftensystem richtete sich die Prüftätigkeit der REKO Z neu aus. Neue Prüfprozesse wurden aufgrund der neuen Anforderungen im Laufe des Betrachtungszeitraumes formuliert und umgesetzt und ständig angepasst.

Aufgrund aller vorgenommenen Prüfungen kann die Revisionskommission bei den Zentralen der EVG uneingeschränkt eine ordentliche, umfangreiche und übersichtliche Kassen- und Rechnungsführung für den Berichtszeitraum bescheinigen.

Feststellungen gemäß § 321 Abs. 1 Satz 3 HGB

Unrichtigkeiten und Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften sowie Tatsachen, die den Bestand der Organisation gefährden oder ihre Entwicklung wesentlich beeinträchtigen können oder die schwerwiegende Verstöße des Vorstands oder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der EVG darstellen, hat die Revisionskommission bei der Durchführung unserer Prüfung nicht festgestellt.

Zusammenfassung der übrigen Prüfungsfeststellungen

Die Rechtsverhältnisse der EVG sind geordnet. Verstöße gegen die Satzung sind der REKO Z nicht bekannt geworden. Die Organisation des Bereiches Finanzen und das interne Überwachungssystem entsprechen den betrieblichen Erfordernissen. Die schriftlich fixierte Ordnung ist ausreichend. Das installierte und zum 1. Januar 2012 angepasste Controlling- und Managementsystem entspricht den neuen Anforderungen der Gewerkschaft an die neuen Strukturen und ermöglicht eine sachgerechte Steuerung der Haushaltspositionen.

Die Jahresabschlüsse entsprechen nach dem Ergebnis unserer Prüfung den Grundsätzen ordnungsgemäßer Bilanzierung und den gesetzlichen Vorschriften einschließlich der Verordnung über die Rechnungslegung. Die insgesamt gebildeten Rückstellungen und Rechnungsabgrenzungsposten sind als angemessen anzusehen. Der Vorstand hat die für die Prüfung erbetenen Aufklärungen und Nach-

Bei der Prüfung der Jahresabschlüsse prüft die Revisionskommission die Richtigkeit der Kontostände



„Die Jahresabschlussprüfung wird unter Beachtung der Grundsätze einer ordnungsgemäßen Abschlussprüfung vorgenommen.“

weise erbracht. Die Zahlungsbereitschaft der EVG war im gesamten Berichtszeitraum gegeben. Verträge und schwebende Rechtsstreitigkeiten, die sich auf die Vermögenslage nachteilig auswirken können, wurden bei der Prüfung nicht festgestellt und liegen auch nach Angabe des Vorstands nicht vor.

Bestätigungsvermerk

Nach den abschließenden Ergebnissen unserer Prüfungen erteilen wir zu den Jahresabschlüssen 2012 bis 2016 den folgenden uneingeschränkten Bestätigungsvermerk:

„Wir haben die Jahresabschlüsse unter Einbeziehung der Buchführung für die Geschäftsjahre 2012 bis 2016 geprüft. Die Buchführung sowie die Aufstellung von den Jahresabschlüssen nach den deutschen handelsrechtlichen Vorschriften und den ergänzenden Regelungen in der Satzung liegen in der Verantwortung des Vorstands der EVG. Unsere Aufgabe war es, auf der Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung eine Beurteilung über die Jahresabschlüsse unter Einbeziehung der Buchführung abzugeben. Wir haben unsere Jahresabschlussprüfung nach § 317 HGB unter Beachtung der Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung vorgenommen.

Danach ist die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass Unrichtigkeiten und Verstöße, die sich auf die

Darstellung des durch den Jahresabschluss unter Beachtung der Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung vermittelten Bildes der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage wesentlich auswirken, mit hinreichender Sicherheit erkannt werden. Die Prüfung umfasst die Beurteilung der angewandten Bilanzierungsgrundsätze und der Gesamtdarstellung des Jahresabschlusses. Wir sind der Auffassung, dass unsere Prüfung eine hinreichend sichere Grundlage für unsere Beurteilung bildet. Unsere Prüfung hat zu keinen Einwendungen geführt.“

Haushaltsvoranschläge

In den vom Bereich Finanzen jährlich vorbereiteten und vom Bundesvorstand beschlossenen Haushaltsplänen (HAP) fanden die erforderlichen Sparmaßnahmen ihre Berücksichtigung.

Prüfung der Barkasse

Die REKO Z prüfte im Berichtszeitraum in Verbindung mit den Quartalsabschlüssen regelmäßig die Hauptkasse. Außerdem wurden unvermutete Barkassenprüfungen vorgenommen.

Vermögensverwaltung und andere Gesellschaften

Der REKO Z obliegt die Überwachung der Vermögensverwaltung und der Gesellschaften der EVG.

Da die Jahresabschlüsse der Gesellschaften von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft werden, kann die REKO Z diese Prüfberichte zur Grundlage ihrer Prüfung und Beurteilung der Vermögensanlagen machen.

Dieses betraf im Betrachtungszeitraum folgende Gesellschaften:

- BFW (Bildungs- und Förderungswerk der EVG),
- VVG GmbH (Vermögensverwaltung der EVG),
- VVG-Treuhandvermögen,
- GbR GallusPark G 6,

- Ferienhotel Haus Hammersbach,
- französische Betriebsstätte Eze sur Mer,
- EVA – Bildung und Beratung,
- EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr,
- CREADICTO – Dienstleistungen,
- CREADICTO – Text Sprache Gestaltung.

Die Wirtschaftsprüfer kamen bei allen Prüfungen zu dem Ergebnis, dass keine Einwendungen im Sinne des § 322 HGB gegen die Buchführung und die Jahresabschlüsse zu erheben sind. Sie erteilten jeweils die uneingeschränkten Bestätigungsvermerke.

Abführungsverpflichtung gemäß § 8 (9) der EVG-Satzung

Durch die Satzung und die dazu erlassenen Richtlinien wurde die REKO Z beauftragt, über die Erfüllung der Abführungsverpflichtung jährlich Bericht zu erstatten.

Die erfassten und einbehaltenen Beträge wurden geprüft. Der Vorsitzende der REKO Z erstattete dem Bundesvorstand jährlich einen zusammenfassenden Bericht über die Erfüllung der Abführungsverpflichtung. Zahlungspflichtige, die dieser Verpflichtung nicht nachgekommen sind, wurden richtliniengemäß in der Mitgliederzeitschrift „imtakt“ veröffentlicht.

Zusammenfassung

Die Revisionskommission hat die ihr satzungsgemäß übertragenen Aufgaben sorgfältig und sachgerecht erfüllt. Sie hat dabei die volle Unterstützung und Mithilfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bereiches Finanzen erhalten.

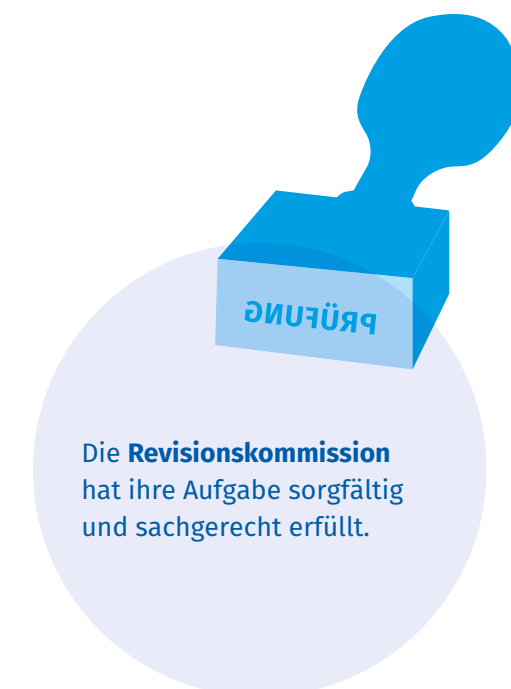
Im Berichtszeitraum standen der EVG jederzeit die für die Erfüllung ihrer gewerkschaftlichen Aufgaben erforderlichen Mittel zur Verfügung.

Revisionskommission bei den Geschäftsstellen (REKO GST)

In den im ersten Quartal 2017 stattgefundenen Wahlkreiskonferenzen wurden erneut die Revisionskommissionen bei den Geschäftsstellen gewählt. Diese bestehen aus jeweils 5 Mitgliedern.

Die Aufgabe der REKO GST ist es, die Finanz- und Kassenführung bei den Geschäftsstellen zu prüfen, da den 32 hauptamtlich geführten Geschäftsstellen gemäß § 24 (2 n) die Kontoführung für die Ortsverbände, Senioren- und Betriebs-/Dienststellengruppen sowie Vornahme der Abrechnungen mit der Hauptkasse nach den Anweisungen des Bundesvorstands obliegt.

Die Revisionskommissionen bei den Geschäftsstellen übernehmen neben der REKO Z eine wichtige Funktion im Rahmen der Prüfung und Überwachung der Finanzgeschäfte der EVG.



Die Revisionskommission hat ihre Aufgabe sorgfältig und sachgerecht erfüllt.



Personalpolitik

In zwei Verhandlungsrunden konnten zahlreiche Verbesserungen vereinbart werden. Änderungen gab es bei der betrieblichen Altersvorsorge.

EVG-Gesamt-/ Betriebsvereinbarungen

Im Berichtszeitraum wurden folgende Gesamt- bzw. Betriebsvereinbarungen zwischen dem Geschäftsführenden Vorstand und dem Betriebsrat der EVG geschlossen:

- Regelungsabrede zur Nutzung der BahnCard der DB AG zur Durchführung von Dienstreisen durch Beschäftigte der EVG,
- Vereinbarung über Nichtraucher-schutz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der EVG,
- Betriebsvereinbarung für betriebliche Prävention und Eingliederungs-management bei der EVG.

EVG-Vertragsverhandlungen in den Jahren 2013 und 2015

Im Jahr 2013 wurden in den Vertrags-verhandlungen unter anderem nach-folgende Eckpunkte vereinbart:

- Einmalzahlung für alle Beschäftig-ten von 300 € für die Monate Okto-ber 2013 bis Dezember 2013 anteilig der vereinbarten Arbeitszeit.
- Lineare Entgelterhöhung von 2,2 % ab dem 01.01.2014 bis 31.12.2014.
- Einführung einer 2. Variante zur Betrieblichen Altersversorgung: Variante 1: monatlich Eigenanteil durch AN 30 € = Anteil des AG 50 €,

„Die EVG bietet ihren Beschäftigten die Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge.“

Variante 2: monatlich Eigenanteil durch AN 40 € = Anteil des AG 60 €.

- Änderung der Vertragsregelungen „Fahrtkosten Wohnort/Arbeits-stelle“: Die bisherigen Regelun-gen wurden vereinheitlicht. Der Eigenanteil sowie die Versteue-rung des Fahrtkostenzuschusses durch den Arbeitnehmer sind ab 01.01.2014 entfallen.

Im Jahr 2015 konnte für die Beschäf-tigten der EVG folgendes Ergebnis erzielt werden:

- Das Entgelt für Gewerkschafts-sekretäre wurde zum 01.01.2015 durch eine strukturelle Verände-rung und eine prozentuale Erhö-hung von 2,8 Prozent angepasst.
- Alle weiteren Entgeltgruppen er-fuhren zum 01.01.2015 eine lineare Erhöhung von 2,8 Prozent. Alle Funktionszulagen wurden entspre-chend angepasst.
- Zum 01.07.2016 erfuhren alle Ent-geltgruppen eine lineare Erhöhung von 3,0 Prozent. Alle Funktionszu-lagen wurden ebenfalls angepasst.
- Seit dem 01.01.2015 entfällt – bei Nutzung der Präventionswoche – die Anrechnung von fünf Tagen Erholungsurlaub. Zur Nutzung des Angebots erfolgt die Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes.
- Einführung einer 3. Variante zur betrieblichen Altersversorgung: Variante 3: monatlich Eigenanteil durch AN 60 € = Anteil des AG 100 €.

Diese Vertragsverhandlungen haben eine Laufzeit bis 31.12.2017.

Betriebliche Altersversorgung

In der Rentendiskussion bekommt die Säule der betrieblichen Alters-

versorgung einen immer wichtigeren Stellenwert.

Die EVG bietet ihren nach dem 31.12.1996 neu beschäftigten Ar-beitnehmern die Möglichkeit, die betriebliche Altersversorgung über den Pensionsfonds der DEVK abzuschließen.

Es gibt drei Varianten:

Variante 1

- monatlicher Eigenanteil des Arbeitnehmers mindestens 30,00 € (oder einmalig jährlich mindestens 360,00 €),
- Arbeitgeberzuschuss beträgt 600,00 € jährlich.

Variante 2

- monatlicher Eigenanteil des Arbeitnehmers mindestens 40,00 € (oder einmalig jährlich mindestens 480,00 €),
- Arbeitgeberzuschuss beträgt 720,00 € jährlich.

Variante 3

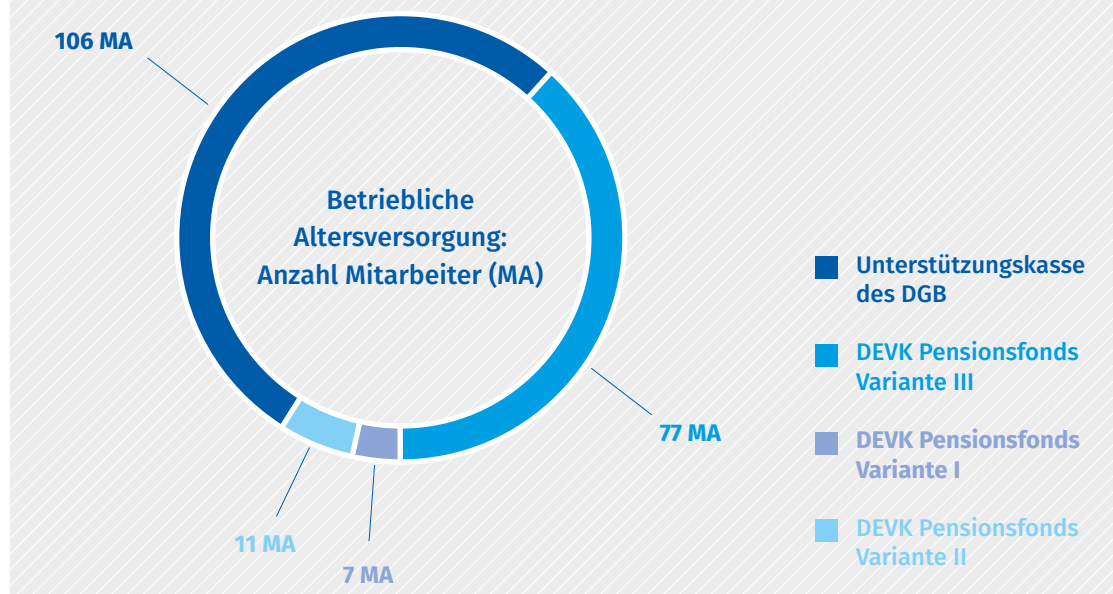
- monatlicher Eigenanteil des Arbeitnehmers mindestens 60,00 € (oder einmalig jährlich mindestens 720,00 €),
- Arbeitgeberzuschuss beträgt 1.200,00 € jährlich.

Alle bis 31.12.1996 eingestellten Arbeitnehmer sind bei der Unterstüt-zungskasse des DGB e.V. angemeldet. Die EVG zahlt individuelle Beiträge in die Versorgungsordnung 95 (VO 95) ein. Daneben hat der Arbeitneh-mer die Möglichkeit, eigene Beiträge einzuzahlen.



Die Nutzung der Präventionswoche wird besonders gefördert.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) nutzen die Angebote der betrieblichen Altersversorgung wie folgt:



UK-Anpassung für Leistungsempfängerinnen und -empfänger

Im Rentenfall wird den bei der UK angemeldeten Kolleginnen und Kollegen monatlich eine Unterstützung über die Unterstützungskasse des DGB e. V. gezahlt. Alle drei Jahre besteht für die Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger ein Anspruch auf eine Leistungsanpassung dieser Unterstützung. Ob eine Leistungsanpassung erfolgt und über die Höhe der Anpassung entscheidet der Geschäftsführende Vorstand.

Die EVG beschließt seit dem Jahr 2012 einen einheitlichen Anpassungssatz für drei aufeinander folgende Jahre, damit jeder Leistungsempfänger die gleiche Erhöhung erhält.

Die UK-Anpassungen für Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger erfolgten in den Jahren 2012 bis 2014 in Höhe von 2,6 % und in den Jahren 2015 bis 2017 in Höhe von 2,8 %.

Gewerkschaftssekretär in Ausbildung

Durch die demografische Entwicklung ist eine kontinuierliche Nachsteuerung von Nachwuchskräften im Bereich der Gewerkschaftssekretär/-innen zwingend notwendig. Im Jahr 2014 hat der Geschäftsführende

Vorstand die Ausbildung von jährlich mindestens zwei Gewerkschaftssekretär/-innen beschlossen.

Die Ausbildung erfolgt über einen Zeitraum von zwei Jahren. Der erste Ausbildungsabschnitt beginnt mit dem Besuch der Europäischen Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main. Der zweite Ausbildungsabschnitt erfolgt in verschiedenen Bereichen innerhalb der EVG. Die Praxiseinsätze finden in den EVG-Zentralen Frankfurt und Berlin u. a. im Fachbereich Mitbestimmung, Fachbereich Beamtenpolitik, in der Fachabteilung Tarifpolitik, im Fachbereich Politik & Internationales, in verschiedenen Geschäftsstellen und bei unseren Tochtergesellschaften statt.

So lernen die angehenden Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre alle Bereiche der EVG sowie der Tochterunternehmen kennen, bauen interne Kontakte auf und erhalten Einblick in die Arbeitsabläufe aus verschiedenen Perspektiven.

Die bisherige Entwicklung der jungen Kolleginnen und Kollegen in Ausbildung und die in diesem Zusammenhang gemachten Erfahrungen können ausschließlich als positiv bewertet werden. Es hat sich gezeigt, dass die gewählte Ausbildungsform erfolgver-

sprechend und zielführend ist und zugleich zu einer hohen Identifikation mit der EVG und deren Zielen führt.

- 2012** 8 Besucher des 76. Lehrgangs, davon 6 neu angestellte GSIA,
- 2013** 2 Besucher des 77. Lehrgangs, davon 1 neu angestellter GSIA,
- 2014** 2 Besucher des 78. Lehrgangs, davon 2 neu angestellte GSIA,
- 2015** 4 Besucher des 79. Lehrgangs, davon 3 neu angestellte GSIA,
- 2016** 3 Besucher des 80. Lehrgangs, davon 3 neu angestellte GSIA.

Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben das Studium an der Europäischen Akademie der Arbeit erfolgreich abschließen können.

Diese Ausbildung steht auch Kolleginnen und Kollegen im Zuge ihrer persönlichen Weiterentwicklung offen.

Kaufmännische Berufsausbildung

Die EVG bietet jungen Menschen einen Ausbildungsplatz im Ausbildungsberuf „Kaufrau/-mann für Büromanagement“ an. Der Geschäftsführende Vorstand beschloss im Jahr 2013, jährlich mindestens einen Ausbildungsplatz anzubieten.

Für das Jahr 2013 erfolgte die Einstellung in der Zentrale Frankfurt noch im inzwischen nicht mehr existierenden Ausbildungsberuf „Kaufrau/-mann für Bürokommunikation“. Mit Wirkung zum 01.09.2014 bildet die EVG im neu geschaffenen Ausbildungsberuf „Kaufrau/-mann für Büromanagement“ aus.

Die Stellenausschreibung wird im Intranet und Internet veröffentlicht. Des Weiteren wird die Stellenausschreibung an die Agentur für Arbeit und an die IHK weitergegeben.

Während der Ausbildung erfolgt der Einsatz in verschiedenen Sekretariaten und fachbezogenen Abteilungen der Zentrale Frankfurt und Berlin. Die Auszubildenden besuchen an zwei Tagen in der Woche die Berufsschule.



Auszubildende und Gewerkschaftssekretäre der EVG in Ausbildung im Herbst 2016

Neben dem dortigen Unterricht nehmen unsere Auszubildenden am betrieblichen Online-Unterricht bei der Deutschen Bahn teil. Die Entscheidung des Geschäftsführenden Vorstandes zur Wiederaufnahme der Ausbildung in der EVG ist von den Kolleginnen und Kollegen sowie den Funktionären als außerordentlich positiv bewertet worden. Die EVG bildet für die Zukunft aus, sichert sich qualifiziertes Personal und übernimmt die Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung innerhalb der EVG.

Praktika

Die EVG unterstützt Schülerinnen und Schüler sowie Studentinnen und Studenten bei ihrer Ausbildung und bietet Praktikumsplätze an. Im Berichtszeitraum haben wir sieben Schülerpraktikanten und sechs Praktikanten im Rahmen ihres Studiums die Möglichkeit eines Praktikums in der Zentrale bzw. einer Geschäftsstelle gegeben. Des Weiteren haben wir fünf Praktika im Rahmen des beruflichen Wiedereinstiegs, der überbetrieblichen Berufsausbildung bzw. Berufspraktika unterstützt.

FSJ

Die EVG bietet jungen Menschen im Rahmen ihres Freiwilligen Sozialen Jahres die Möglichkeit, sich Einblicke

in politische Prozesse zu verschaffen und die Aufgaben einer Gewerkschaft kennenzulernen. Im Berichtszeitraum haben wir im Jahr 2014 einen FSJler in der GST Halle, im Jahr 2015 je einen FSJler in den GST Halle und Magdeburg und im Jahr 2016 je einen FSJler in den GST Halle, Magdeburg und Mainz einsetzen können.

Personalentwicklung Durchführung jährlicher Mitarbeitergespräche

Im Rahmen der Personalentwicklung und der Mitarbeiterführung werden einmal im Jahr mit allen Beschäftigten der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft Mitarbeitergespräche geführt.

Gesprächsinhalte sind unter anderem

- Rückblick und Verbesserungsmöglichkeiten,
- aktuelle Themen und Anliegen,
- Ausblick und Entwicklungsperspektiven,
- gemeinsame Festlegungen.

In dem Mitarbeitergespräch erhält der Mitarbeiter eine Einschätzung seiner Stärken und Entwicklungsbereiche,

die zielgerichtet zu einer Optimierung seiner Potenziale führen soll. Wichtigstes Ziel des Mitarbeitergesprächs ist es, Stärken und Entwicklungsbereiche miteinander zu identifizieren.

Gemeinsam werden der Einsatz und die weitere berufliche Entwicklung des Mitarbeiters im Hinblick auf seine Befähigung und die Schwerpunkte seiner Arbeit überdacht und, wenn notwendig, konkrete Ziele und Entwicklungsmaßnahmen festgelegt.

Daraus resultierende Personalentwicklungsmaßnahmen, die den Mitarbeiter in seiner beruflichen Entwicklung voranbringen, werden vereinbart.

Weiterbildung der EVG-Beschäftigten Kontinuierliche Weiterbildung für den eigenen Arbeitsplatz

Im Zuge der kontinuierlichen Weiterbildung nahmen 85 Kolleginnen und Kollegen in den Jahren 2012 bis 2016 an 96 Seminaren teil. Die Inhalte der Seminare waren vielfältig. Zum Beispiel wurden Seminare mit den Themen Rhetorik, Soziale Methodenkompetenz, Datenschutz, Arbeitsrecht, Tarifrecht, Sozialrecht, BetrVG, Buchhaltung, Kommunikation und Sprache besucht.

Jährliches Weiterbildungsprogramm

Die EVG bietet jährlich ein Weiterbildungsprogramm an. Das Programm unterstützt die Beschäftigten in ihren unterschiedlichen Funktionen darin, Fähigkeiten und Kenntnisse anzupassen und vorhandene Kompetenzen auszubauen. Das Programm gliedert sich nach verschiedenen Qualifizierungsfeldern.

Um noch besser auf die Bedürfnisse unserer Kolleginnen und Kollegen eingehen zu können, haben wir Anfang 2017 eine Abfrage der Weiterbildungsbedarfe gestartet. Das gibt uns die Chance, mit den Kolleginnen und Kollegen gemeinsam unser Weiter-

bildungsangebot weiterzuentwickeln und speziell auf die Anforderungen einzugehen.

Personalführungsseminare

Für Bereichsleiter/-innen, Geschäftsstellenleiter/-innen und Fachabteilungsleiter/-innen mit Personalverantwortung wurden ab 2012 Seminare zur Personalführung angeboten. Die Personalführungsreihe besteht aus fünf Modulen mit folgenden Titeln:

- **Modul I+II**
Mitarbeiter führen – Teams koordinieren,
- **Modul III**
Vertiefung Team- und Konfliktmanagement, Entscheidungs- und Problemlösungstechniken,
- **Modul IV**
Komplexe (Führungs-)Situationen und Veränderungen meistern,
- **Modul V**
Alumni-Treffen: Erfahrungsaustausch, Refreshing, kollegiale Fallarbeit.

Im Anschluss an die dreitägigen Seminare besteht für die Teilnehmer die Möglichkeit zu Coaching-Gesprächen.

Es wurden im Berichtszeitraum elf Termine angeboten, woran bisher 96 Führungskräfte teilgenommen haben. Die Personalführungsreihe wird aktuell fortgesetzt.

Kampagnenseminare / Organizing

Für unsere Gewerkschaftssekretäre wurden Seminare zum Thema „Grundlagen der Kampagnenarbeit in den Geschäftsstellen“ mit folgenden Seminarinhalten angeboten:

- Einführung und Orientierung,
- Betriebsanalyse,
- EVG-interne Initiierung,
- Betriebserschließung,

- Betriebliche Kampagnen planen:
 - Organisierungskampagne,
 - Mobilisierungskampagne,
 - Themen- bzw. Anliegenkampf, Druckkampagne,
- Alltagstransfer.

In 2015 wurde ein Kampagnen-/Organizing-Seminar als Pilot erfolgreich durchgeführt. 54 Gewerkschaftssekretärinnen und Gewerkschaftssekretäre aus den Geschäftsstellen nahmen im Folgejahr an sechs Seminaren zu diesem Thema teil. Die Seminarreihe wird fortgesetzt.

GS – Kompaktausbildung

Seit 2015 bietet die EVG eine Kompaktausbildung für Gewerkschaftssekretärinnen und Gewerkschaftssekretäre an. Titel der beiden Module sind „Professionelle Gesprächsführung und konstruktive Gestaltung der Zusammenarbeit“ sowie „Konstruktiver Umgang mit Konflikten“. Bisher haben 23 Kolleginnen und Kollegen das Angebot angenommen. Die Reihe wird fortgesetzt.

Seminare zur Teambildung

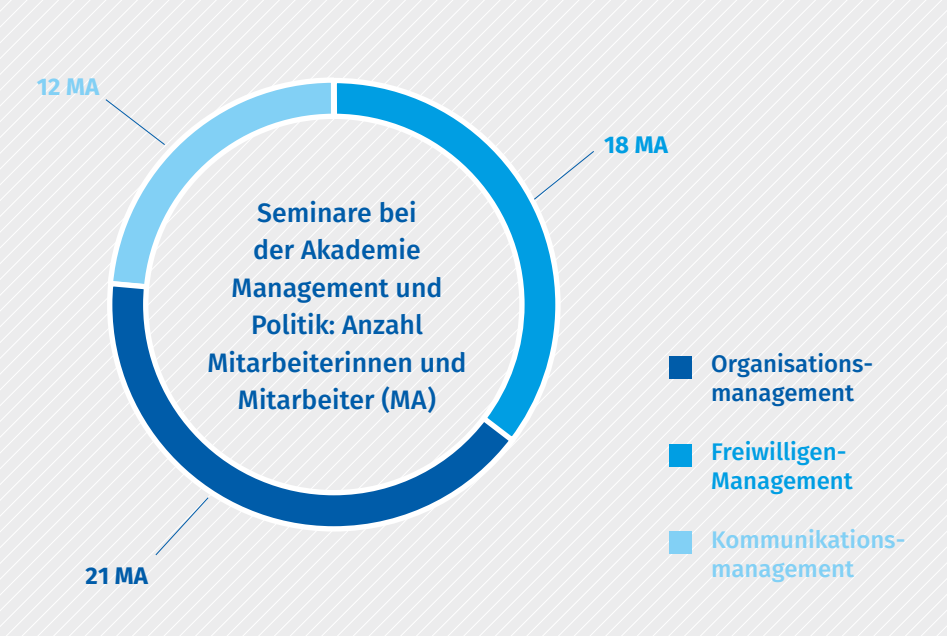
In den Jahren 2012 bis 2016 wurden – u. a. aufgrund der Neustrukturierung der Geschäftsstellen und der Vorstandsgebiete – 25 Teambildungsseminare durchgeführt.

Seminare bei der Akademie Management und Politik

51 Kolleginnen und Kollegen besuchten im Berichtszeitraum Seminare der Akademie Management und Politik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Die Schwerpunkte der Seminare stellen sich wie folgt dar:

Gemeinsam wird
der Einsatz und die
weitere berufliche
Entwicklung geplant.





Office – Schulungen

An den angebotenen Office-Schulungen wie z. B. Word, Excel, Outlook, Mindmap nahmen 168 Beschäftigte in den vergangenen fünf Jahren teil.

Beratungsmaßnahmen

Zusätzlich zu den Seminaren können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in schwierigen Situationen im Arbeitsteam oder bei Veränderungsprozessen durch externe Beratung unterstützt werden.

Gesundheitsmanagement

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sind unverzichtbare Be-

standteile des Qualitätsmanagements und leisten einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung von Qualität und Effektivität unserer Arbeit.

Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren. Er stärkt den Abbau von Fehlzeiten. Eine gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen erhöht die Motivation der Beschäftigten.

Wir gehen dabei von einem ganzheitlichen Verständnis von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz aus. Berücksichtigt werden körperliche und psychische Belastungsfaktoren sowie die Einflüsse von Qualifikation, innerbetrieblicher Kommunikation und Führungsverhalten auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Ziel ist eine möglichst beanspruchungsoptimale Gestaltung der Arbeitsplätze.

Jahr	MA	Gesprächstermine
2012	5	7
2013	8	20
2014	6	29
2015	8	25
2016	15	31

Stand jeweils zum Ende des Jahres (2012–2016)

Die EVG hat hierzu eine Gesamtbetriebsvereinbarung über eine Regelung zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft und Erstellung einer Gefährdungsanalyse abgeschlossen. Folgende Maßnahmen zur Gesundheitsprävention konnten wir für die Beschäftigten der EVG vereinbaren:

Anonyme psychosoziale Beratungsmöglichkeit

Seit 2012 besteht für alle Beschäftigten der EVG die Möglichkeit einer anonymen Einzelfallberatung bei einem regionalen Sozialberater der ias Gruppe. Je Beratungsfall können bis zu fünf persönliche Beratungsgespräche in Anspruch genommen werden. Eine persönliche Einzelfallberatung kann unter anderem zu folgenden Themenfeldern in Anspruch genommen werden:

- Stress, Burn-out und Erschöpfungszustände,
- psychische und psychosomatische Erkrankungen,
- riskanter/abhängiger Suchtmittelkonsum und Verhaltenssuchte,
- Gesundheitsfragen,
- finanzielle Schwierigkeiten,
- Konflikte und Mobbing,
- psychisch belastende Ereignisse (Traumata),
- Fragen der Mitarbeiterführung,

- Umgang mit Veränderungen im Arbeitsumfeld,
- Vermittlung von Rehabilitationsangeboten und -maßnahmen (bei psychosomatischen Erkrankungen, Sucht etc.),
- Familie, Partnerschaft, Pflege, Kinder und Erziehung,
- Trauer, Trennung, Scheidung.

Die EVG möchte mit diesem Beratungsangebot Beschäftigten, die sich in einer schwierigen Lebenssituation befinden, eine professionelle Unterstützung bei der Bewältigung der Probleme anbieten.

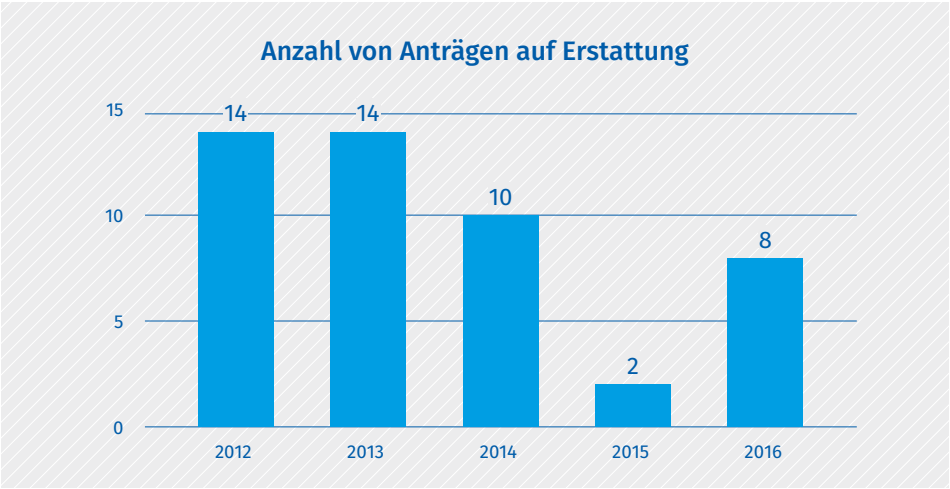
Zuschuss zur Gesundheitsförderung

Die EVG unterstützt – bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen – Maßnahmen zur Gesundheitsprävention. Jeder Beschäftigte kann auf schriftlichen Antrag einen Zuschuss in Höhe von bis zu 400 € jährlich erhalten.

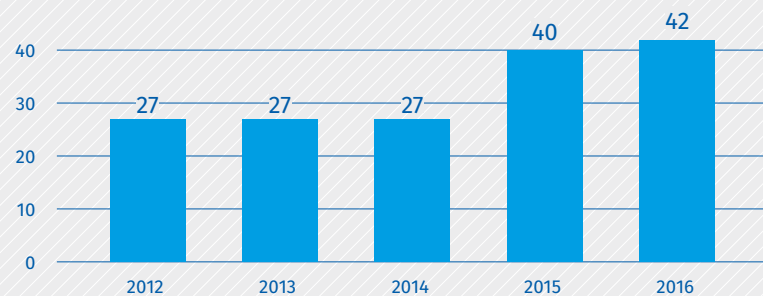
Diese Maßnahmen sollen der Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung dienen.

Gefördert werden anerkannte Maßnahmen der Primärprävention:

- Bewegungsgewohnheiten,
- Ernährung,
- Stressbewältigung und Entspannung,
- Suchtmittelkonsum.



Anzahl Mitarbeiter, die an einer Präventionswoche teilgenommen haben



Gesundheits-Check-Up und Präventionsprogramm

In dem Bemühen, die Gesundheit zu erhalten und das allgemeine Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern, wurde im Jahr 2012 ein umfangreiches Präventionsprogramm eingeführt.

Wir bieten jährlich rund 40 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Teilnahme an einer sechstägigen Präventionswoche in einer der drei Vital-Kliniken der BAHN-BKK (Bad Driburg, Bad Dürrenheim oder Bad Malente) an. Die EVG gewährt den Beschäftigten fünf Tage Sonderurlaub und erstattet die Fahrtkosten der 2. Klasse.

Die wichtigsten Bausteine der stattfindenden Kurse sind:

- Medizinischer Check-up (Erfassung eines ganzheitlichen Gesundheitsstatus als Basis für alle weiteren Programme),
- Ernährungs-Coaching (Analyse des Ernährungsverhaltens und Beratung),
- Stress-Coaching (psychologischer Check-up und Training zu Stress-, Konflikt- und Zeitmanagement),
- Fitness-Coaching (Beurteilung des Fitnesszustands und Erstellung eines angepassten Trainingsplans),
- Bewegung und Entspannung (praktische Umsetzung der Ergebnisse aus Check-up und Coaching).

Das Präventionsprogramm wird von den Beschäftigten sehr gut angenommen. Die Teilnehmerzahlen haben sich seit Einführung kontinuierlich gesteigert.

Nichtraucherschutz

Um die nicht rauchenden Beschäftigten vor den Gesundheitsgefahren des Passivrauchens wirksam zu schützen, haben der Geschäftsführende Vorstand und der Betriebsrat im Jahr 2013 eine Betriebsvereinbarung Nichtraucherschutz abgeschlossen.

Gemeinsames Verständnis ist es, die Beschäftigten vor gesundheitlichen Gefährdungen durch Passivrauchen am Arbeitsplatz konsequent zu schützen.

Es gilt ein uneingeschränktes Rauchverbot. Das Rauchen ist nur in den ausgewiesenen Raucherbereichen im Gebäude und in den Raucherpausenräumen gestattet.

Arbeitsschutzausschuss

Ab März 2011 wurde der Arbeitsschutzausschuss der EVG neu berufen. Seit diesem Zeitpunkt wurden in regelmäßigen Abständen viermal im Jahr Arbeitsschutzausschusssitzungen durchgeführt. Der Arbeitsschutzausschuss der EVG setzt sich aus dem/der Personalleiter/-in, dem Betriebsrat, der Schwerbehindertenvertretung, dem/der Sicherheitsbeauftragten der

Zentralen Frankfurt und Berlin, der Sicherheitsfachkraft und dem Betriebsarzt zusammen.

Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des betrieblichen Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Zum Beispiel wird das Unfallgeschehen analysiert, um eventuelle Gefahrenquellen abzuwenden; es werden Beratungen bei Umzügen und baulichen Veränderungen durchgeführt. Regelmäßig finden Begehungen durch die Fachsicherheitskraft und dem Betriebsarzt in den Zentralen und Geschäftsstellen statt. Die Begehungen liefern vor Ort Hinweise zur ergonomischen und sicheren Gestaltung des Arbeitsplatzes.

Begleitet wird der Gesundheitsschutz der EVG durch die ias Gruppe.

Einführung eines neuen Gehaltsprogramms ab 1. Januar 2012

Im Zuge der Umstellung der Finanzbuchhaltung der EVG zum 1. Januar 2012 auf die Software DATEV wird die Gehaltsabrechnung ebenfalls mit der Software von DATEV erstellt.

Mit dieser Änderung haben sich die visuelle Darstellung und der Aufbau der Gehaltsabrechnung verändert.

Die Gehaltsabrechnungen werden monatlich über das Rechenzentrum der Firma DATEV direkt an die Privatanschrift gesandt. Gleiches gilt für eventuell zu versendende Meldebescheinigungen zur Sozialversicherung und elektronische Lohnsteuerbescheinigungen.

Entwicklung Personalbestand EVG gesamt 12/2012 bis 04/2017

	Gesamt	GS	VA	VZ-Köpfe GS	VZ-Köpfe VA
31.12.2012	266	125	141	122,46	113,17
31.12.2013	257	120	137	117,96	110,56
31.12.2014	260	123	137	121,35	111,77
31.12.2015	264	130	134	128,35	111,30
31.12.2016	269	136	133	134,83	113,33
30.04.2017	273	136	137	134,83	115,98

Stand jeweils zum Ende des Jahres (2012–2016)

Entwicklung Personalbestand Mitarbeiter Zentrale / GST

	GS Zentrale	GS GST	VA Zentrale	VA GST
31.12.2012	60	65	46	95
31.12.2013	59	61	48	89
31.12.2014	62	61	47	90
31.12.2015	68	62	48	86
31.12.2016	69	67	51	82
30.04.2017	68	68	50	87

Stand jeweils zum Ende des Jahres (2012–2016)

Zahlen und Fakten

Geschlechterverteilung nach MA-Typ

Jahr	Gesamt	GS m	GS w	VA m	VA w
31.12.2012	266	110	15	9	132
31.12.2013	257	104	16	10	127
31.12.2014	260	107	16	8	129
31.12.2015	264	111	19	11	123
31.12.2016	269	113	23	11	122
30.04.2017	273	113	23	13	124

Stand jeweils zum Ende des Jahres (2012–2016)

Entwicklung Altersdurchschnitt der EVG-Beschäftigten

Jahr	GS	VA
31.12.2012	53,6	55,6
31.12.2013	53,3	55,1
31.12.2014	52,0	53,7
31.12.2015	51,2	51,4
31.12.2016	49,9	50,2
30.04.2017	49,2	49,1

Stand jeweils zum Ende des Jahres (2012–2016)

Schwerbehinderte beschäftigte Menschen

Jahr	Schw. MA	Quote
2012	28	11,43 %
2013	23	9,87 %
2014	24	10,00 %
2015	24	9,84 %
2016	24	9,52 %

Stand jeweils zum Ende des Jahres (2012–2016)

Betriebsrat

Einführung einer einheitlichen Dokumentation der Urlaubsabwicklung im Personalprogramm perbit

Im Jahr 2012 haben wir zur einheitlichen Dokumentation der Urlaubsabwicklung aller Beschäftigten der EVG das perbit-Abwesenheitsmodul eingeführt. Zuvor wurde die Dokumentation in den Zentralen und Geschäftsstellen unterschiedlich abgebildet.

Die Vertragsangestellten Finanzen in den Geschäftsstellen und die zuständige Vertragsangestellte des jeweiligen Vorstandsbereichs haben im perbit-Abwesenheitsmodul Zugriff auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Geschäftsstelle bzw. des Vorstandsbereichs.

Seit der Einführung werden die verschiedenen Fehlzeiten und –arten (Urlaub, Sonderurlaub und Krankentage ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) in einem kontinuierlichen Prozess dokumentiert.

Arbeit mit dem Betriebsrat

Im Berichtszeitraum haben wir etwa 770 Vorgänge dem Betriebsrat zur Mitbestimmung vorgelegt. Unter anderem zu den Themen Einstellungen, Versetzungen, Änderungen der wöchentlichen Arbeitszeit, Weiterbil-

dungen, Praktika, Arbeitsverteilungspläne, Urlaubsplanungen, Mehrarbeit, Büroumzüge. Des Weiteren haben wir den Betriebsrat im Berichtszeitraum bei rund 75 Stellenausschreibungen beteiligt.

Schwerbehinderte Mitarbeiter

Im Berichtszeitraum beschäftigt die EVG deutlich mehr schwerbehinderte Menschen, als der Gesetzgeber verlangt. Die gesetzliche Mindestquote liegt bei fünf Prozent.

GUT ZU WISSEN

Der Betriebsrat war an den 75 Stellenausschreibungen im Berichtszeitraum beteiligt.

Bericht des Beschwerdeausschusses

Die eingegangenen Beschwerden wurden gemäß den Bestimmungen der Satzung ordnungsgemäß bearbeitet. In Einzelfällen wurde der Fachbereich Rechtsschutz einbezogen.

Am 29. Oktober 2012 wurden auf dem 1. Ordentlichen Gewerkschaftstag der EVG in Berlin die Mitglieder des Beschwerdeausschusses gewählt, der in seiner am folgenden Tag durchgeführten konstituierenden Sitzung den Kollegen Heinrich Klumpe zum Vorsitzenden wählte.

Zusammensetzung

Vorsitzender	Heinrich Klumpe Berliner Straße 10 49134 Wallenhorst	(LV Niedersachsen)
Stellv. Vorsitzender	Werner Jans	(LV Schleswig-Holstein)
Beisitzer	Eddy Steffen Dagmar Giebeler Ingrid Janek Johann Schmalz Ernst-Otto Schnell Raimund Hans Klier Paul Ulbrich Hubert Finken Annette Gebhardt	(LV Mecklenburg-Vorpommern) (LV Hessen) (LV Sachsen-Anhalt) (LV Baden-Württemberg) (LV Nordrhein-Westfalen) (LV Bayern) (LV Baden-Württemberg) (LV Nordrhein-Westfalen) (LV Niedersachsen)
Vertreter	Dietmar Demke Horst Schade Diethardt Jeske Karlheinz Schindler Berthold Hillebrand Andreas Schäfer Maria Theis Ernst Weinhold Johannes Bickmann Peter Schmid Tim Brouwer	(LV Sachsen-Anhalt) (LV Nordrhein-Westfalen) (LV Thüringen) (LV Saarland) (LV Hessen) (LV Sachsen) (LV Baden-Württemberg) (LV Bayern) (LV Nordrhein-Westfalen) (LV Bayern) (LV Berlin)

Die Zusammensetzung des Beschwerdeausschusses mit der Angabe der Adresse des Vorsitzenden wurde in der Dezember-Ausgabe 2012 der „imtakt“ bekannt gegeben.

Die Mitglieder und Vertreter/-innen des Beschwerdeausschusses verständigten sich darauf, zweimal im Jahr eine Beratung durchzuführen. Zu dem einen Termin werden die Mitglieder des BA eingeladen, ein Termin findet zusammen mit den Vertretern im BA statt.

Anlässlich des kleinen Gewerkschaftstages am 10./11. November 2015 in Fulda wurde Kollege Wolfgang Aßheuer als Mitglied des Beschwerdeausschusses nachgewählt. Kollege Aßheuer übernahm die Funktion eines Mitglieds des Beschwerdeausschusses für den verstorbenen Kollegen Ernst-Otto Schnell.

Im Berichtszeitraum eingegangene Beschwerden und sonstige an den Vorsitzenden des Ausschusses gerichtete Schreiben wurden gemäß den Bestimmungen der Satzung zur Behandlung von Beschwerden ordnungsgemäß bearbeitet.

Die Betreuung des Beschwerdeausschusses lag bis November 2016 im Bereich des Bundesgeschäftsführers, Kollegen Wolfgang Zell. Seit 15. November 2016 wird die Arbeit des Beschwerdeausschusses durch den Bundesgeschäftsführer, Kollegen Torsen Westphal, begleitet.

Je nach Sach- oder Rechtslage wurden in die Beratung und Bearbeitung der Einzelfälle der Fachbereich Rechtsschutz sowie die entsprechenden Fachabteilungen einbezogen. Folgende Vorgänge wurden im Berichtszeitraum behandelt:

„Die Mitglieder des Beschwerdeausschusses verständigten sich darauf, zweimal im Jahr eine Beratung durchzuführen.“

Der Beschwerdeausschuss der EVG im Juni 2013



- Beschwerden wegen Nichtgewährung von Rechtsschutz,
- Beschwerde über die Zusammensetzung des Behindertenpolitischen Ausschusses,
- Beschwerde wegen Nichtgewährung zur Übernahme der Kosten für die Einholung eines Gutachtens nach § 109,
- Beschwerde wegen des Verhaltens eines Ortsverbandsvorstands und einer GST,
- Beschwerde wegen unterschiedlicher Vorgehensweisen in Bezug auf die Auslegung der Satzung,
- Beschwerde wegen Nichtanerkennung der Wahlvorschlagslisten für die PR-Wahlen 2016.

Darüber hinaus wurden auch einige Vorgänge, die keine echten Beschwer-

den gemäß § 22 unserer Satzung waren, dennoch im Beschwerdeausschuss behandelt. Weiterhin führte Kollege Heinrich Klumpe auch mit Mitgliedern, die sich an den Beschwerdeausschuss gewandt hatten und deren Beschwerden sich gegen andere Mitglieder der EVG richteten, Moderationsgespräche mit allen Beteiligten, um die zur Beschwerde führenden Sachverhalte einer einvernehmlichen Lösung zuzuführen.

Der Vorsitzende des Beschwerdeausschusses bedankt sich bei allen Beisitzern und Vertretern des Beschwerdeausschusses für die konstruktive und gute Zusammenarbeit. Den einzelnen Organisationsstellen und Vorstandsbereichen der EVG für die gewährte Unterstützung ebenfalls herzlichen Dank.

Rechtsschutz der EVG

In vielen Verfahren konnten Freisprüche und Verfahrenseinstellungen erreicht werden. 4.395 Mal beantragten Mitglieder Rechtsschutz.

In der nachstehenden Rechtsschutz-Fallstatistik sind die von den Geschäftsstellen genehmigten Rechtsschutzfälle nur zum Teil erfasst, jedoch sind die Kosten in den nachstehend aufgeführten Rechtsschutzaufwendungen miterfasst. Im Berichtszeitraum sind in der Zentrale, Bereich Rechtsschutz, 4.395 Rechtsschutzanträge eingegangen, von denen 3.969 genehmigt und 58 bedingt genehmigt wurden. Abgeschlossen wurden 4.993 Rechtsschutzfälle. Von den abgeschlossenen 489 Strafverfahren konnte in 23 Fällen ein Freispruch erzielt werden. In den überwiegenden Verfahren, und zwar in 390

Fällen, das sind 79,75 Prozent, konnte eine Verfahrenseinstellung erreicht werden. Damit konnten insgesamt 84,46 Prozent aller Strafverfahren mit Erfolg abgeschlossen werden. Nur in 76 Fällen, in 15,54 Prozent aller Fälle, war eine Verurteilung nicht zu vermeiden. Eine Verurteilung zu einer zu verbüßenden Freiheitsstrafe erfolgte nicht. Von den 1.469 Arbeitsgerichtsverfahren konnten 623 gewonnen und 563 mit einem Vergleich, somit 80,74 Prozent mit Erfolg abgeschlossen werden. Von 426 Sozialgerichtsverfahren konnten 214 gewonnen und 77 verglichen, also 68,31 Prozent, zu einem positiven Ergebnis geführt werden. 104

von 152 Verwaltungsstreitverfahren, das sind 68,42 Prozent, wurden gewonnen beziehungsweise verglichen. In den 213 Zivilverfahren lag das Ergebnis der gewonnenen beziehungsweise verglichenen Verfahren bei 204 Fällen, das sind 95,77 Prozent. In 54 abgeschlossenen Disziplinarverfahren kam es zu vier Freisprüchen, 30 Verfahrenseinstellungen und zu 20 Verurteilungen, wobei jeweils eine mildere Straftat erreicht werden konnte. Nicht durchgeführt beziehungsweise zu Ende geführt wurden 2.172 Rechtsschutzfälle, in denen die betroffenen Kolleginnen und Kollegen auf eine Weiterverfolgung entweder verzichteten oder in denen die Ansprüche von der Gegenseite nicht weiterverfolgt wurden. Im Einzelnen betraf dies 30 Strafverfahren, eine Privatklageverfahren, drei Disziplinarverfahren, 176

„Von 1.469 Arbeitsgerichtsverfahren konnten 85 Prozent mit Erfolg abgeschlossen werden.“

Zivilverfahren, 291 Verwaltungsstreitverfahren, 20 Finanzgerichtsverfahren, 1.038 Arbeitsgerichtsverfahren und 613 Sozialgerichtsverfahren. An Gerichts-, Zeugen- Anwalts- und Sachverständigengebühren sowie Kosten des Gegners wurde in dem Berichtszeitraum eine Summe von 1.192.094,87 Euro aufgewandt. Eingezogene Rechtsschutzauslagen (nicht verbrauchte Kostenvorschüsse u.a.) im Berichtszeitraum: 185.199,55 Euro = 1.006.895,32 Euro reale Gesamtsumme.

Rechtsschutzfälle EVG 01.04.2012 bis 31.03.2017

Verfahren	Eingegangen			Abgeschlossen			
	genehmigt	bedingt genehmigt	abgelehnt	Freispruch/ gewonnen	Verf. eingestellt/ Vergleich	verurteilt/ verloren	Verf. nicht durchgeführt
Gefährlicher Eingriff in den Bahnverkehr	82	-	1	2	73	11	6
Fahrl. Tötung	7	-	-	1	7	1	1
Fahrl. Körperverletzung	71	9	1	5	69	9	2
StVO-Delikte	10	1	-	-	7	5	1
OWi-Verfahren	132	2	6	5	73	47	5
Privatklageverfahren	-	-	-	-	-	-	1
Sonstige Delikte	137	46	25	10	161	3	15
Disziplinarverfahren	40	-	2	4	30	20	3
Nebenklageverfahren	9	-	1	6	-	-	-
Zivilverfahren	382	-	125	138	66	9	176
Verwaltungsstreitverf.	419	-	58	82	22	48	291
Finanzgerichtsverf.	22	-	6	10	-	2	20
Arbeitsgerichtsverf.	1.896	-	79	623	563	283	1.038
Sozialgerichtsverf.	762	-	64	214	77	135	613
Gesamt	3.969	58	368	1.100	1.148	573	2.172



Sitz der Gesellschaft ist Frankfurt am Main.

Treuhänderische Verwaltung der Vermögenswerte

Vermögensverwaltung GmbH der EVG (VVG)

Die VVG ist an mehreren Unternehmen beteiligt und übt als Mitinhaber auf den jeweiligen Versammlungen ihr Stimmrecht aus.

Zweck der GmbH

Die VVG wurde erstmalig am 10. Mai 1949 im Handelsregister Frankfurt als GmbH eingetragen. Sitz der Gesellschaft ist Frankfurt/Main.

Die VVG verwaltet gemäß § 34 der Satzung der Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft (EVG) treuhänderisch die von der EVG übergebenen Vermögenswerte und erledigt sämtliche Geschäfte, die den Zwecken der EVG dienen und den Gewerkschaftsmitgliedern zugutekommen.

Die Geschäftstätigkeit erstreckt sich im Wesentlichen auf die Verwaltung

von Grundvermögen, Unternehmensbeteiligungen, Bankguthaben, Kapitalanlagen und Darlehen.

Organe der GmbH

- die Gesellschafter,
- der Aufsichtsrat,
- die Geschäftsführung.

Die Gewerkschaft EVG ist 100-prozentiger Gesellschafter der VVG GmbH.

Das Stammkapital der VVG in Höhe von 105.000 Euro wird derzeit treuhänderisch von folgenden Gesellschaftern für die EVG gehalten:

Gesellschafterversammlung

Die Gesellschafterversammlung wird durch den Vorsitzenden der EVG oder in dessen Auftrag durch die Geschäftsführer mit einer Frist von mindestens zehn Tagen einberufen. Die von den Gesellschaftern zu treffenden Entscheidungen erfolgen durch Beschlussfassung. Die Beschlüsse der Gesellschafter werden in Gesellschafterversammlungen gefasst.

Aufsichtsrat

Die Gesellschaft hat von der Möglichkeit des Gesellschaftervertrages Gebrauch gemacht und einen Aufsichtsrat eingerichtet.

Dieser setzt sich aktuell wie folgt zusammen:

- Herr Alexander Kirchner, Vorsitzender,
- Frau Regina Rusch-Ziemba,
- Herr Klaus-Dieter Hommel,
- Herr Martin Burkert,
- Herr Wolfgang Zell (bis 16.01.2017),
- Herr Reiner Bieck (bis 30.09.2015),
- Herr Heinz Fuhrmann (bis 30.11.2012).

Geschäftsführer

- Lothar Krauß, Sprecher der Geschäftsführung,
- Cosima Ingenschay,
- Roland Rösner.

Im Berichtszeitraum ausgeschieden sind Rolf Lutzke, Peter Tröge, Armin Lauer und Wilhelm Bahndorf.

Finanzanlagen

Die VVG GmbH verwaltet das Vermögen der Gewerkschaft EVG, sofern es nicht für den laufenden Haushalt der EVG benötigt wird.

Gesellschafter VVG

Gesellschafter VVG	Funktion	Stammeinlage	
Alexander Kirchner	Vorsitzender der EVG	31.500 €	Anteil 1
Regina Rusch-Ziemba	Stellvertretende Vorsitzende der EVG	31.500 €	Anteil 4
Klaus-Dieter Hommel	Stellvertretender Vorsitzender der EVG	31.500 €	Anteil 3
Wolfgang Zell	Bundesgeschäftsführer der EVG	10.500 €	Anteil 2

Anteile an verbundenen Unternehmen

Gesellschaft	Beteiligungsansatz
Gallus Park G6 GbR	66,66%
CREADICTO Text Sprache & Gestaltung GmbH & Co. KG	100%
CREADICTO Dienstleistungen GmbH	100%
EVA Bildung & Beratung GmbH	100%
EVA Akademie gGmbH	100%

Die Anlagen des Kapitals erfolgen gemäß einer Anlagenrichtlinie konsequent sicherheitsorientiert und risikoarm.

Die VVG hat für die Kapitalanlagen zwei Anlage-Portfolios bei den Vermögensberatungen der DEVK Versicherung und der Donner & Reuschel Bank (Signal Iduna) eingerichtet.

Beteiligungen EVG und Töchter

Die VVG ist an mehreren Unternehmen beteiligt. Als Mitinhaber an anderen Unternehmen nimmt sie an Hauptversammlungen/Gesellschafterversammlungen teil und übt ihr Stimmrecht aus.

Um eine möglichst hohe Effizienz zu erreichen, wird seit 2007 mit den direkten Beteiligungen eine umsatzsteuerliche Organschaft gebildet.

Beteiligungen	
Gesellschaft	Beteiligungsansatz
Beteiligungsgesellschaft für Gewerkschaften GmbH, Frankfurt am Main	1,13 %
UNION-DRUCKEREI und Verlagsanstalt GmbH, Frankfurt am Main	25,00 %
Giro Gewerkschaftliche Immobilien-gesellschaft für Restitutionsobjekte mbH, Frankfurt am Main	2,94 %
GBG Gewerkschaftliche Beteiligungs-gesellschaft mbH, Frankfurt am Main	25,00 %
Union KIT (Kommunikations- und Informations-Technologietransfer) GmbH	14,28 %

Stand: 31.12.2016

Immobilien
Die VVG ist Eigentümerin verschiedener Liegenschaften.

- Frankfurt am Main**
- Feuerbachstraße (Eigentumswohnungen),
 - Niedenau (Eigentumswohnungen).

- Königstein im Taurus**
- Heuhohlweg (Eigentumswohnung),
 - Blumenstraße (Eigentumswohnung).

- Grainau/Hammersbach**
- Kreuzeckweg 11 (Mietshaus),
 - Kreuzeckweg 11a (Mietshaus),
 - Kreuzeckweg 5 (Mietshaus).

Diese Wohnungen werden gewerblich vermietet.

In diesen Liegenschaften tritt die VVG GmbH als Eigentümer von Wohn- und Gewerberäumen auf. Die Liegenschaften werden im Bestand gehalten und werterhaltend gepflegt. Der Verkauf der Liegenschaft in Essen erfolgte im Jahr 2015. Der Verkauf der Liegenschaft Westendstraße in Frank-

furt am Main erfolgte im Jahr 2014.

Im Jahr 2014 hat die VVG ein Bürogebäude in Berlin Mitte in der Reinhardtstraße 23 gekauft.

Seit 2015 haben die EVG Zentrale, die GST Berlin sowie vier Tochtergesellschaften der VVG diese Büros gemietet und bezogen.

Mieter/Vermieter an EVG

Die VVG tritt bundesweit als Hauptmieter für alle gewerkschaftlich genutzten Räume der EVG-Organisationsstellen (Geschäftsstellen und Ortsverbände) auf. Sie ist dort Vertragspartner des Vermieters. Ihr obliegt die Aufgabe, mit allen Parteien, die sich in einem gemieteten Objekt befinden, Untermietverträge bzw. Nutzungsvereinbarungen zu schließen, die Mietzahlungen zu überwachen und Änderungen in den Verträgen, bei Mietpreisen und -flächen neu zu verhandeln und zu berechnen. Hierzu wurden entsprechende Dienstleistungsverträge mit der EVG vereinbart.



Die Bildungs- und Freizeitstätte in Süden Frankreichs ist seit Jahrzehnten ein beliebter Treffpunkt für EVG-Mitglieder

Betriebsstätte Eze sur mer

An der Cote D’Azur befindet sich „Auberge de l’Europe“ (unser Europa-Camp).

Gegenstand der Betriebsstätte ist der Betrieb und die Unterhaltung der Bildungs- und Freizeitstätte sowie das Durchführen von Seminaren und Freizeitaufenthalten – vorwiegend für jugendliche EVG-Mitglieder.

Mittlerweile über 60 Jahre gehört das Haus zum Eigentum der VVG.

Das Haus verfügt über elf Zimmer, Bar, Restaurant, Terrasse, Seminarraum, Teamerhaus und bietet darüber hinaus zahlreiche Freizeitmöglichkeiten. Insgesamt 43 Übernachtungsmöglichkeiten bestehen vor Ort in Ein-, Zwei- und Vierbettzimmern.

Web-Adresse:
www.eze-sur-mer.de

Höfen

Das Grundstück steht im wirtschaftlichen Eigentum der VVG. Auf dem Grundstück steht das „Karl-Bierhalter-Haus“, ein Jugend-, Schulungs- und Erholungsheim mit 14 Übernachtungsmöglichkeiten.

Das Haus erfreut sich insbesondere bei Naturfreunden und Jugendlichen großer Beliebtheit.

Im Jahr 2013 wurden umfangreiche Sanierungsarbeiten durchgeführt.

Web-Adresse:
www.gruppenhaus.de/Karl-Bierhalter-Haus-hoefen-hs3406.html

Gallus Park GbR

Aufgabe ist das treuhänderische Halten sowie das Vermieten und Verwalten des Bürogebäudes.

Die GallusPark GbR G 6 ist eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts und wurde im Jahre 1996 gegründet. Es handelt sich hierbei um eine vermögensverwaltende Personengesellschaft, die Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung erzielt. Sie hat ihren Sitz in Frankfurt am Main.

Zweck der Gesellschaft

Zweck und Gegenstand der Gesellschaft ist das treuhänderische Halten sowie die Verwaltung und Vermietung des Bürogebäudes EVG-Zentrale Frankfurt, Weilburger Straße. Das Gebäude wurde am 19. Dezember 1996 von der GbR erworben. Im Berichtszeitraum war das Gebäude an die EVG vermietet. Die Gallus Park GbR wird für alle verwaltungstechnischen und organisatorischen Angelegenheiten durch die VVG personaltechnisch unterstützt.

Gesellschafter

- 2/3 die Vermögensverwaltung GmbH der EVG,
- 1/3 das Bildungs- und Förderungswerk e.V. der EVG.

Geschäftsführer

- Lothar Krauß,
 - Roland Rösner.
- Ausgeschieden sind Rolf Lutzke und Armin Lauer.

WSG Dienstleistungen GmbH

Mit Gesellschafterbeschluss vom 08. Juli 2014 wurde die WSG Dienstleistungen GmbH mit Wirkung zum 31. Dezember 2013 auf die VVG GmbH verschmolzen und geschlossen. Die Maßnahme erfolgte zur weiteren Konzentration der EVG-Gesellschaften und Verschlinkung der Beteiligungsstruktur.

Organe der GmbH waren

- die Gesellschafterversammlung,
- die Geschäftsführer.

Gesellschafter

Vermögensverwaltung GmbH der EVG zu 100 %.

Geschäftsführer

- Kollege Wilhelm Bahndorf (bis 01.05.2014),
- Kollege Lothar Krauß (bis 30.11.2013),
- Kollege Armin Lauer (bis 01.05.2014).

Haus Hammersbach GmbH

Die EVG und ihre Mitglieder erhalten auch nach dem Verkauf Sonderkonditionen bei der Zimmerbuchung.

Das Hotel Haus Hammersbach wurde seit 1991 als GmbH geführt. Sitz der Ferienhotel GmbH war Grainau (Bayern).

GmbH-Zweck

Gegenstand des Unternehmens war der Betrieb und die Unterhaltung eines Schulungs- und Hotelbetriebes.

Organe der GmbH waren

- die Gesellschafter,
- der Aufsichtsrat,
- die Geschäftsführung.

Gesellschafter

- Vermögensverwaltung GmbH der EVG zu 94 %,
- Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) zu 6 %.

Aufsichtsrat

Die Gesellschaft hatte einen Aufsichtsrat. Dieser bestand aus folgenden Personen:

- Herr Alexander Kirchner, Vorsitzender (bis 16.10.2015),

- Frau Regina Rusch-Ziemba (bis 16.10.2015),
- Herr Klaus-Dieter Hommel (bis 16.10.2015),
- Herr Wolfgang Zell (bis 16.10.2015),
- Herr Martin Burkert (bis 16.10.2015),
- Herr Reiner Bieck (bis 16.10.2015),
- Herr Heinz Fuhrmann (bis 16.10.2015).

Geschäftsführer

- Herr Armin Lauer (bis 16.10.2015),
- Herr Lothar Krauß (bis 16.10.2015).

Am 15. Oktober 2015 wurde die „Ferienhotel Haus Hammersbach GmbH“ per Unternehmenskaufvertrag an die RIMC Hotel + Resorts GmbH Hamburg verkauft.

Die Mitarbeiter des Hotels sind alle per Betriebsübergang auf die neue Gesellschaft übergegangen.

Alle für das Hotel notwendigen Gebäude, Grundstücke und Anlagen wurden ebenfalls an die RIMC verkauft. Drei Mehrfamilienhäuser in Hammersbach wurden an die VVG verkauft. Diese Wohnungen werden von der VVG gewerblich vermietet.

Der neue Hotelbetrieb trägt seit 2016 den Namen „SENTIDO Zugspitze Berghotel Hammersbach“.

Web-Adresse:

www.sentidohotels.de/sentido-zugspitze-berghotel-hammersbach

In einer Vereinbarung zwischen der VVG und dem Käufer wurde festgelegt, dass die EVG-Organisationsstellen im Hotel weiterhin Sonderkonditionen erhalten. Diese gelten auch für alle EVG-Mitglieder, wenn sie bei der Buchung ihre EVG-Mitgliedschaft nachweisen.

EVG-Mitglieder erhalten im Berghotel Hammersbach weiterhin Sonderkonditionen.





Die EVA-Akademie der EVG

Die politische Bildung der Mitglieder ist eine der Aufgaben.

Aufgrund eines umfangreichen Evaluierungsberichtes aus dem Jahre 2013 hat sich sowohl die Geschäftsführung wie auch die Gesellschafter, also die EVG, entschieden, die bis zum 31. Dezember 2013 existierenden vier Gesellschaften mit ihren unterschiedlichsten Regelungen, Ausrichtungen, Inhalten zu zwei Gesellschaften zusammenzuführen. Die EVA gGmbH dient gemeinnützigen Aufgaben, wie zum Beispiel politischer Bildung oder verkehrs- und arbeitsmarktpolitischen Forschungsprojekten, die dem gewerkschaftspolitischen Ziel der EVG dienen. Die EVA Bildung & Beratung GmbH dient der Bildungsarbeit für betriebliche Interessensvertreterinnen und Interessensvertreter, aber auch für Interessensvertreterinnen und Interessensvertreter der Unterneh-

mensmitbestimmung. Weiterhin liegt ihr Aufgabengebiet in der individuellen beruflichen Beratung der Kolleginnen und Kollegen im Betrieb sowie in besonderen Schulungsangeboten für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Jahr 2016 kam hier noch ein weiterer Auftrag hinzu, der es nunmehr ermöglicht, EVG-Mitgliedern, die kurz vor dem Ruhestand sind, eine Orientierung zu geben und zugleich deutlich zu machen, dass es sinnvoll ist, in der EVG die Mitgliedschaft auch im Ruhestand zu halten.

Beide Gesellschaften fungieren unter dem Gedanken der EVA-Akademie der EVG und haben sich den politischen Claim „EVG Bildung & Wissen“ gegeben.

Die EVA-Akademie hat sich aufgrund der beschriebenen Anforderungen des Evaluierungsberichtes der Gruppe 7

Die 12 Qualitätsbereiche der Zertifizierung

QB 1 Leitbild + gelungenes Lernen	QB 2 Bedarfser- schließung	QB 3 Schlüssel- prozesse	QB 4 Lehr-/Lern- prozesse	QB 5 Bildungs- beratungs- prozesse	QB 6 Beratungs- prozesse
QB 7 Evaluation	QB 8 Infra- struktur	QB 9 Führung	QB 10 Personal	QB 11 Controlling	QB 12 Kunden- kommuni- kation

dazu entschieden, sich nach LQW (Lernorientierte Qualitätstestierung) zertifizieren zu lassen. Diese Zertifizierung ist geeignet für alle Organisationen der Aus-, Fort- und Weiterbildung.

LQW selbst wurde durch das Projekt der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung entwickelt. Es geht hierbei um ein systematisches Managementsystem, was nach der Qualifizierung als permanenter Prozess innerhalb der EVA Bildung & Beratung GmbH angewendet werden muss, um das Zertifikat zu halten.

Das Management-System umfasst zwölf Qualitätsbereiche, die systematisch das Bildungsgeschehen und die Bildungsprozesse begleiten und weiterentwickeln.

Die Lernorientierte Qualitätstestierung versteht sich daher nicht in erster Linie als ein Prüfverfahren, sondern als Beitrag zur Organisations- und Professionsentwicklung der Weiterbildung.

Notwendig ist diese Zertifizierung auch wegen der Darstellung gegenüber Dritten, um als ein qualifizierter Bildungsträger zu agieren. Dies gilt insbesondere für den Bereich „37 (6)“ aber auch gegenüber Auftraggebern, wie etwa dem Fonds soziale Sicherung.

So sichern sich Organisationen, die einen wirtschaftlichen Umgang mit investierten Mitteln nachweisen, die Legitimation gegenüber ihren Auftraggebern und Förderern. Hinzu kommt, dass die Angebote im Interesse der Teilnehmenden optimiert und somit ein Vertrauen der Seminarbesucher gewonnen werden kann. Die Zertifizierung wurde im Juni 2017 abgeschlossen. Es ist notwendig und es muss immer wieder daran erinnert werden, dass Qualitätsentwicklung schon immer ein integraler Bestandteil der Aus-, Fort- und Weiterbildung war und ist. Die Bundesländer schreiben bei der Anerkennung von Bildungsträgern bereits das LQW-Testat vor.

Parallel zum Zertifizierungsprozess wurde eine Reorganisation der Bildungsgesellschaften gestartet. Damit werden zusätzliche und unterschiedliche strategische Ziele verfolgt. Hierzu zählen die Verbesserung der Prozesse, die Steigerung der Kommunikation mit Stellen der EVG und die Erhöhung der inhaltlichen Qualität der Bildungsmaßnahmen. Ein weiteres Ziel der Reorganisation ist die Konsolidierung und Stabilisierung der Wirtschaftlichkeit. Eine bereits eingeführte „Balance Scorecard“ – mit fünf ausgeprägten Perspektiven zur nachhaltigen Steu-

„Im eigenen Namen werden berufliche Bildung und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten.“

erung und Führung anhand strategischer Ziele und Maßnahmen – dient dazu, die vorgenannten Ziele zu erreichen. Positive Effekte sind bereits heute feststellbar.

Die Verschmelzung

Auf Grund des Verschmelzungsvertrages vom 10. Juli 2014 und der Zustimmungsbeschlüsse der Gesellschafterversammlungen der beteiligten Rechtsträger vom selben Tage ist die TRANSBIT Gesellschaft für Bildung und internationale Projekte mbH mit Sitz in Berlin (Amtsgericht

Charlottenburg, HRB 85851 B) durch Übertragung ihres Vermögens unter Auflösung ohne Abwicklung als Ganzes auf die Gesellschaft EVA gGmbH verschmolzen.

Ebenso ist die TRANSMIT Transfergesellschaft für Mitbestimmung, Weiterbildung und Beratung GmbH mit Sitz in Berlin (Amtsgericht Charlottenburg, HRB 111305 B) durch Übertragung ihres Vermögens unter Auflösung ohne Abwicklung als Ganzes auf die Gesellschaft EVA Bildung & Beratung GmbH verschmolzen.

Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr gGmbH (EVA gGmbH)

Die EVA gGmbH wurde mit Gesellschaftervertrag vom 6. Mai 2004 gegründet und am 20. September 2004 ins Handelsregister eingetragen. Sitz der EVA gGmbH ist Berlin.

TRANSMIT
Mitbestimmung, Weiterbildung & Beratung



TRANSBIT
Bildung und internationale Projekte



**Europäische Akademie
für umweltorientierten Verkehr**

GmbH-Zweck

Zweck der GmbH ist es, im eigenen Namen berufliche Bildung und Weiterbildung, Projekte sowie Informationsveranstaltungen anzubieten und durchzuführen, die der Förderung der allgemeinen, gesellschaftspolitischen und beruflichen Bildung dienen. Als Maßnahmen sollen unter anderem multilaterale Seminare und Workshops gehalten werden, grenzüberschreitende Projekte und Austauschprogramme mit EU-Mitgliedsstaaten und weiteren Ländern erarbeitet und durchgeführt werden. Hierbei sollen durch die Integration nationaler Schwerpunkte Synergieeffekte auf der europäischen Bildungsebene freigesetzt werden. Weiter sollen mehrsprachige Angebote aus dem Bereich E-Learning, Informationsbörsen, Broschüren und Publikationen bereitgestellt werden. Die Zusammenarbeit und der Dialog auf europäischer Ebene zwischen Arbeitnehmer/-innen, betrieblichen Interessenvertreter/-innen und Führungskräften aus Unternehmen der Verkehrswirtschaft sollen gefördert werden. Ziel ist eine verstärkte Nutzung umweltfreundlicher Verkehrsträger durch eine verbesserte und zielgerichtete Information von Fachleuten, Politikern, Verbänden, wissenschaftlichen Einrichtungen einerseits und der europäischen Öffentlichkeit andererseits. Dieser Gesellschaftszweck soll durch Maßnahmen, wie zum Beispiel der Organisation nationaler und internationaler Fachkonferenzen, von Seminaren, Workshops, Foren und Arbeitsgruppen gefördert werden. Darüber hinaus soll durch das Einwerben von Fördermitteln auch dazu beigetragen werden, die interkulturelle Kompetenz der Zielgruppen zu verbessern. Die Förderung und Integration von Jugendlichen, Frauen, Behinderten sowie sozia-

ler Randgruppen soll unterstützt werden. Der Gesellschaftszweck wird verwirklicht durch die Durchführung von Austauschprogrammen, Seminaren und sonstigen Veranstaltungen der allgemeinen, gesellschaftspolitischen und beruflichen Bildung auf nationaler und europäischer Ebene. In den Veranstaltungen soll der Schwerpunkt auf die soziale Eingliederung und Vertiefung der allgemeinen, politischen und beruflichen Bildung der Teilnehmer gelegt werden. Die Gesellschaft verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung.

Organe der GmbH

- Die Gesellschafter.
- Die Geschäftsführung.

Gesellschafter

Gesellschafter ist zu 100 Prozent die Vermögensverwaltung GmbH der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft.

Stammkapital

Das Stammkapital beträgt 45.000,00 Euro.

Gesellschafterversammlung

Gesellschafterversammlungen finden drei Mal im Jahr statt. Die Beschlüsse der Gesellschafter werden in den jeweiligen Gesellschafterversammlungen beziehungsweise per Umlaufbeschluss gefasst.

Geschäftsführer

- Cosima Ingenschay,
- Roland Rösner.

Im Berichtszeitraum ausgeschieden sind Alois Weis, Peter Tröge, Lothar Krauß und Rolf Lutzke.

Rückblick

Durch die Verschmelzung der beiden Firmen TRANSBIT und EVA gGmbH konnten wesentliche Synergien im Bereich der politischen Bildung, die sich aus dem Satzungsauftrag der EVG und den internationalen europäischen Projekten sowie aus nationalen Projekten ergaben, erreicht werden. Es ging um die inhaltliche Ausrichtung der Seminare und das Zusammenführen der Erkenntnisse aus den Forschungsvorhaben.

Das Spektrum des Angebots der Seminare der „Politischen Bildung“ umfasst gewerkschafts- und all-gemeinpolitische Themen, so zum Beispiel Grundlagenwissen für Politik und Gesellschaft, Verkehrs- und Energiepolitik, Sozialpolitik und auch die Geschichte der Arbeiterbewegung. Das Angebot wurde den Themenschwerpunkten des Programms der EVG 2012 bis 2017 angepasst. Die Seminarschwerpunkte wurden durch

die EVG und deren Vorstandsbereiche bestimmt. Bei der Realisierung eines Teils der Veranstaltungen der politischen Bildung wird die EVA-Akademie in Form einer Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Stiftung Christlich-Soziale-Politik e.V. (CDA-Stiftung) unterstützt. Diese Kooperationen existieren seit 2012 und haben nicht zuletzt durch deren Fördergelder zu einer Entlastung der Finanzmittel der EVG geführt, sodass bis zum Jahr 2016 die Gesamtanzahl der Maßnahmen im Berichtszeitraum gehalten werden konnte.

Im Berichtszeitraum 2012 bis 2017 hat die EVA-Akademie mehrere inhaltlich große Projekte in Zusammenarbeit sowohl mit der EVG als auch mit der ETF und anderen europäischen Partnergewerkschaften durchgeführt. Insgesamt waren das 18 Einzelprojekte. Besonders hervorzuheben sind dabei eine Reihe von Projekten, wie etwa das Projekt „Identifikation psycho-

sozialer Risiken in den europäischen Eisenbahnunternehmen“. Beteiligt waren unter anderem Frankreich, Italien, Belgien, die Niederlande, Polen und Ungarn. Die Ergebnisse liegen in einem umfassenden Projektbericht vor, wurden der Öffentlichkeit zugänglich gemacht und können bis heute auf der Homepage der EVA-Akademie abgerufen werden. Ein weiteres hervorzuhebendes Projekt ist „Schutz der Arbeitnehmer in europäischen Eisenbahnunternehmen beim Betreiberwechsel“. Es ging in diesem Projekt um die Frage der Anwendung der europäischen Richtlinie 1370/2007. In dieser Richtlinie regelt die Union die tariflichen Absicherungen der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Betreiberwechsel und schreibt vor, dass die Nationalstaaten dies zum nationalen Recht erklären. Das Ergebnis hat dazu geführt, dass ein Umdenken sowohl in der EU als auch in wesentlichen Nationalstaaten von einer nicht sehr stark verpflichtenden „Kann-Regelung“ zumindest in Deutschland zu einer stark verpflichtenden „Soll-Regelung“ in den jeweiligen Vergabegesetzen des Bundes wie auch der Länder geführt hat.

Durch das Projekt ERA (Europäische Eisenbahnagentur), welches im Auftrag des FsS durchgeführt wurde, hat die EVA-Akademie Seminarmodule zur interkulturellen Kompetenz entwickelt. So hat die EVA-Akademie zu diesem Thema den europäischen Betriebsrat der DB AG geschult und wird in weiteren Kooperationen mit den europäischen Betriebsräten der DB AG und der DHL dieses Vorhaben weiter ausbauen.

Durch die Finanzierung der Hesselbach-Stiftung ist es gelungen, das Ziel der Bundesjugendleitung aus dem Jahre 2012 umzusetzen, nämlich einen deutsch-türkischen Jugendaustausch zu realisieren. So trafen sich

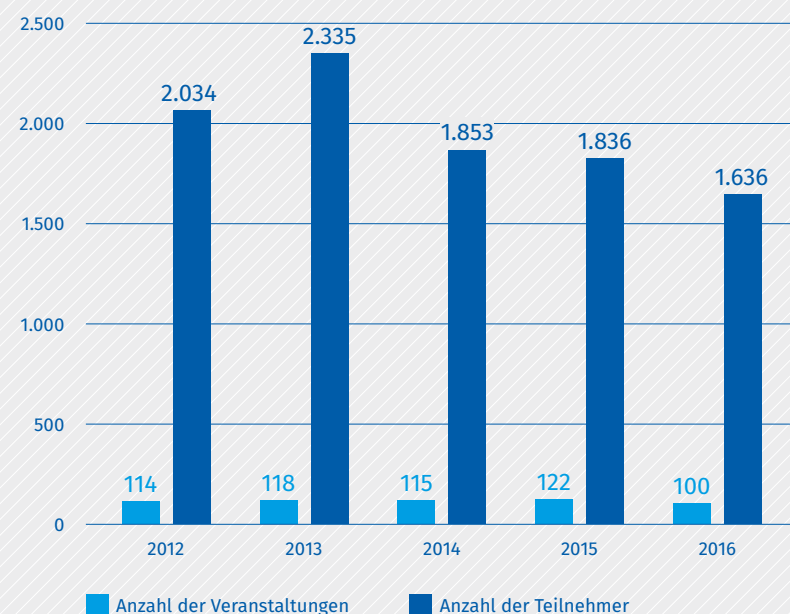


Die Themenschwerpunkte der EVG bestimmten das Seminarangebot

junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der DB AG und junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der türkischen Staatsbahn im Zusammenwirken mit ihren jeweiligen Gewerkschaften – der EVG und der Demiryol-İş – in Berlin, Hamburg und Eskişehir. Bis heute bestehen WhatsApp-Gruppen und ein reger Facebook-Austausch.

Im Augenblick lässt sich sagen: Das Konzept der Verzahnung funktioniert. Die verschiedensten Einzelansätze fließen in eine gesamthafte Ausrichtung auf die Politik der EVG und deren Handeln ein. Das hat für die EVA-Akademie erhebliche Fortschritte gebracht.

Übersicht der Seminare „Politische Bildung“ 2012 – 2016



EVA Bildung & Beratung GmbH

Die EVA Bildung & Beratung GmbH wurde mit Gesellschaftervertrag vom 26. November 2010 gegründet und am 14. Januar 2011 ins Handelsregister eingetragen. Sitz der EVA Bildung & Beratung GmbH ist Berlin.

GmbH-Zweck

Die Durchführung und die Bereitstellung von Bildungs- und Beratungsleistungen sowie die Förderung der staatsbürgerlichen, gesellschaftspolitischen und beruflichen Bildung durch die Entwicklung und Durchführung von Bildungs- und Trainingsveranstaltungen, die Konzipierung und Realisierung von Informations- und Fachveranstaltungen, insbesondere durch Konferenzen, sowie die Beratung in Fragen der beruflichen Bildung und Unternehmensberatung, unter Ausschluss der Tätigkeiten nach dem Rechts- und Steuerberatungsgesetz.

Organe der GmbH

- Die Gesellschafter.
- Die Geschäftsführung.

Gesellschafter

Gesellschafter ist zu 100 Prozent die Vermögensverwaltung GmbH der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft.

Stammkapital

Das Stammkapital beträgt 25.000,00 Euro.

Gesellschafterversammlung

Gesellschafterversammlungen finden drei Mal im Jahr statt. Die Beschlüsse der Gesellschafter werden in den jeweiligen Gesellschafterversammlungen beziehungsweise per Umlaufbeschluss gefasst.

Geschäftsführer

- Cosima Ingenschay,
- Roland Rösner.

Im Berichtszeitraum ausgeschieden sind Alois Weis und Peter Tröge.

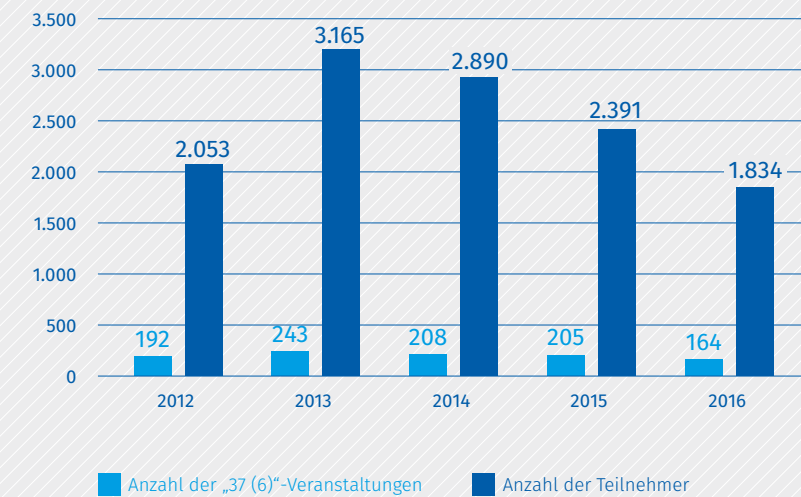
Rückblick

Bildung ist integraler Bestandteil gewerkschaftlicher Grundsätze, Aufgaben und Ziele. Der Ausbau der Mitbestimmung in den Betrieben, Verwaltungen und Unternehmen sowie die Unterstützung der Mitbestimmungsorgane bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen und gewerkschaftlichen Aufgaben ist eine wichtige Säule in den Aufgaben der EVG. Eine weitere Säule stellt der Ausbau der beruflichen, gewerkschaftlichen und staatsbürgerlichen Aus- und Weiterbildung aller Mitglieder dar. Die Bildungsgesellschaften der EVG leisten dazu einen wichtigen Beitrag.

Die zurückliegenden Jahre waren für die EVA Bildung & Beratung GmbH geprägt von unterschiedlichen Herausforderungen und Aufgabenstellungen. Bereits im Jahr 2013 mussten – nach erfolgreichem Abschluss des Demografie-Tarifvertrags – kurzfristig Veranstaltungen für betriebliche Interessenvertreter realisiert werden. Neben regionalen Konferenzen wurden 76 Schulungsmaßnahmen erfolgreich durchgeführt. Eine besondere Herausforderung waren die Betriebsratswahlen im Jahr 2014. Bereits zu diesem Zeitpunkt zeichnete sich eine Veränderung in den Mitbestimmungsmandaten durch die demografische Veränderung ab. Der zunehmende Altersdurchschnitt und die langjährige Zugehörigkeit in einem Amt verringerten erwartungsgemäß die Nachfrage nach Bildung. Die Übersicht über die Entwicklung der Seminare im Bereich der Mitbestimmung zeigt diese Entwicklung auf.

Zur Steigerung der Transparenz, Akzeptanz und Effizienz wurden 2014 die Gesellschaften TRANSMIT und EVA Bildung & Beratung GmbH

Übersicht der Seminare „37 (6)“ 2012–2016



„Der Anteil von bestellten Seminaren erreicht mittlerweile fast 50 Prozent des entsprechenden Angebots.“

verschmolzen und als EVA Bildung & Beratung GmbH neu geführt. Die klare Produktausrichtung brachte in den Prozessen Synergien und minderte den Aufwand.

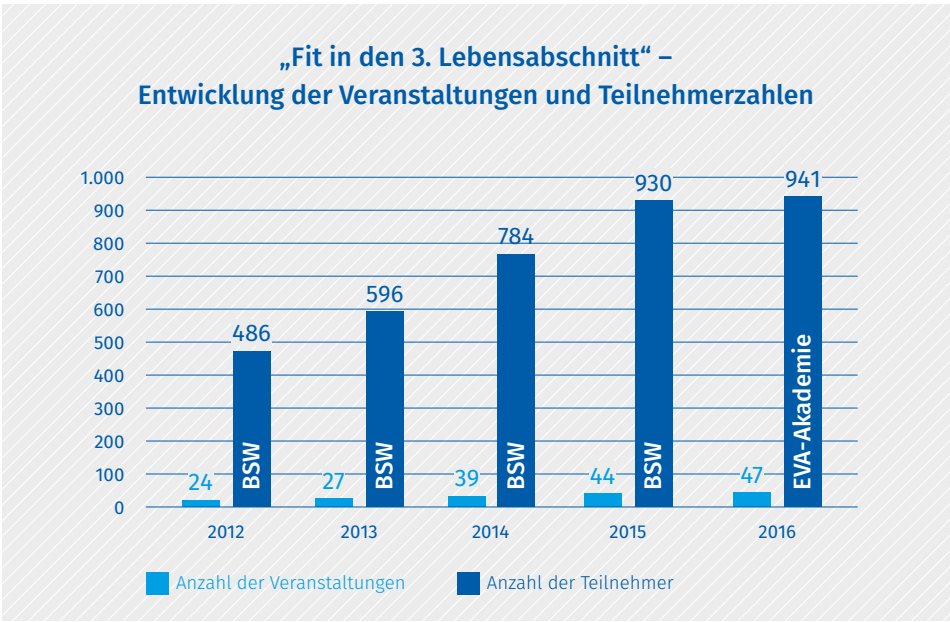
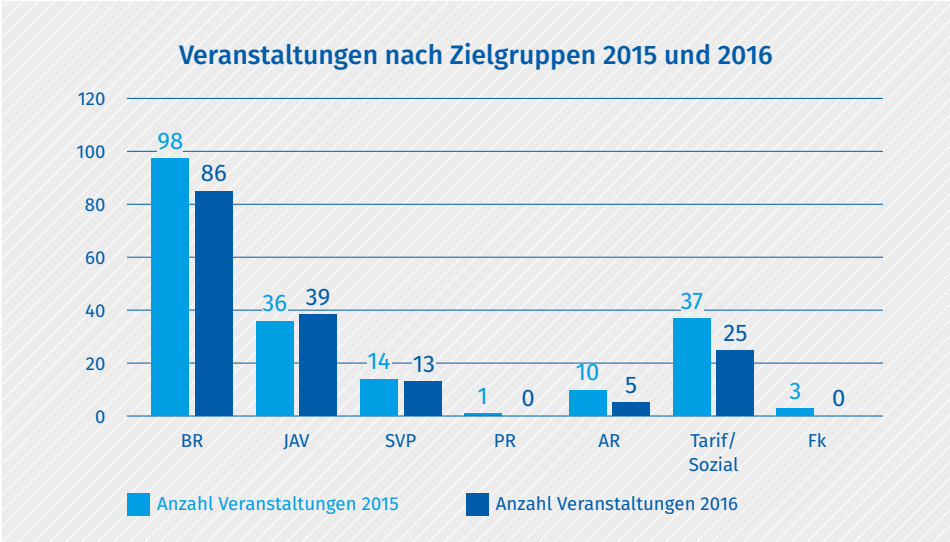
Die EVA Bildung & Beratung GmbH begann im Jahre 2016 mit einem Reorganisationsprogramm zur Erhöhung der Nachfrage und Akzeptanz. Das beinhaltet neben inhaltlichen Aspekten und Prozessen auch die bedarfsgerechte Ausgestaltung von Seminaren nach den Wünschen der betrieblichen Mitbestimmungsgremien. Der Anteil von bestellten Seminaren erreicht mittlerweile fast 50 Prozent der durchgeführten Seminare. Die Wettbewerbssituation zu Bildungsträgern, die nicht gewerkschaftlich durchgeführt werden, konnte laut einer Umfrage der Hans-Böckler-Stiftung auf 18 Prozent gedrückt werden. Eine Herausforde-

rung stellen nach wie vor betriebliche Mandatsträger dar, die noch nie an einer Schulung teilgenommen haben.

Schwerpunkt in den Schulungsthemen sind die Seminare für die Funktionsgruppe Betriebsrat. Einen positiven Zuwachs verzeichnen die JAV-Schulungen. Sie stellen mittlerweile die zweitstärkste Zielgruppe dar.

Nach wie vor sind die Rahmenbedingungen und Aufgaben, die auf die EVA Bildung & Beratung GmbH einwirken, schwierig und herausfordernd. Bereits heute werfen die Betriebsratswahlen 2018 ihre Schatten voraus. Wegen des beginnenden Generationswechsels in den Mandaten und des damit einhergehenden Wissenstransfers engagiert sich die EVA Bildung & Beratung gemeinsam mit anderen DGB-Gewerkschaften im Projekt „Spurwechsel“. Ziel ist es, mit geeigneten Schulungsmaßnahmen

und Konzepten den Generationswechsel und den Wissenstransfer in den Mitbestimmungsgremien zu unterstützen. Eine Herausforderung, der sich alle stellen müssen, ist der Prozess nach den Betriebsratswahlen 2018. Über geeignete Bildungsangebote und Weiterbildungswege, die die EVA Bildung & Beratung GmbH den Neu- und Wiedergewählten anbietet, muss die Bindung zur EVG und zur Bildung hergestellt werden. Die treibenden Themen werden die Arbeit und die Stellung der be-



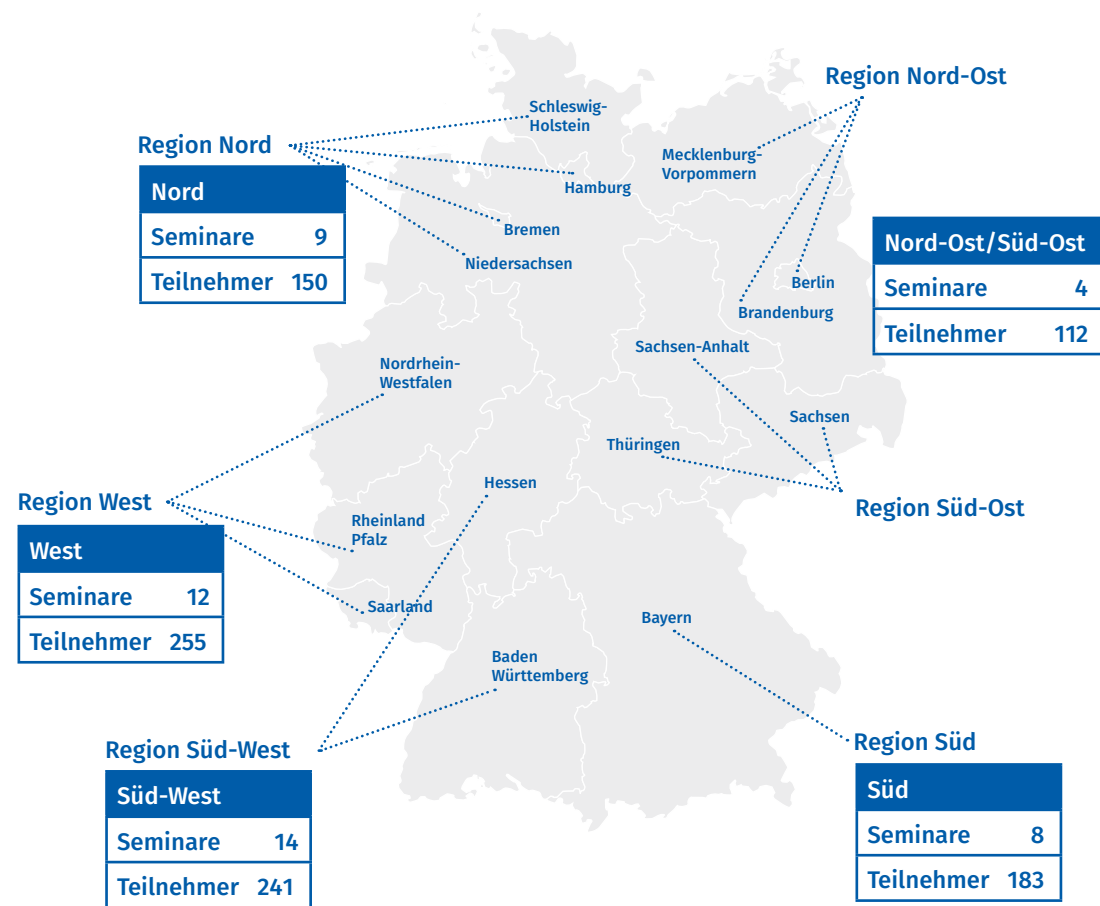
Workout an der Nordsee:
Teilnehmer und
Teilnehmerinnen des
Seminars „Fit in den
3. Lebensabschnitt“

trieblichen Mitbestimmungsträger verändern. Die Digitalisierung der Gesellschaft und der Arbeitswelt und die damit einhergehenden Veränderungen in vielen Themenfeldern werden neue Formate und veränderte Bildungsbedarfe hervorrufen. Die EVA Bildung & Beratung GmbH wird mit geeigneten Formaten, die mit den jeweiligen Vorstandsberichen der EVG abgestimmt sind, die betrieblichen Interessenvertreter unterstützen.

Einen weiteren positiven Meilenstein stellt die Rahmenvereinbarung mit der Deutschen Bahn dar. Die Vereinbarung regelt grundsätzlich die Bestellung von Schulungs- und Beratungsleistungen einschließlich der Höhe der Seminar- und Beratungsgebühren. Zusätzlich wird die seit dem Jahr 2011 geltende Vereinbarung über die Bestellung und Abrechnung von Hotelkosten aufgenommen. Somit ist die EVA Bildung & Beratung Partner der Deutschen Bahn und im SAP-Bestellsystem hinterlegt. Alle Maßnahmen werden nunmehr über das System bestellt.

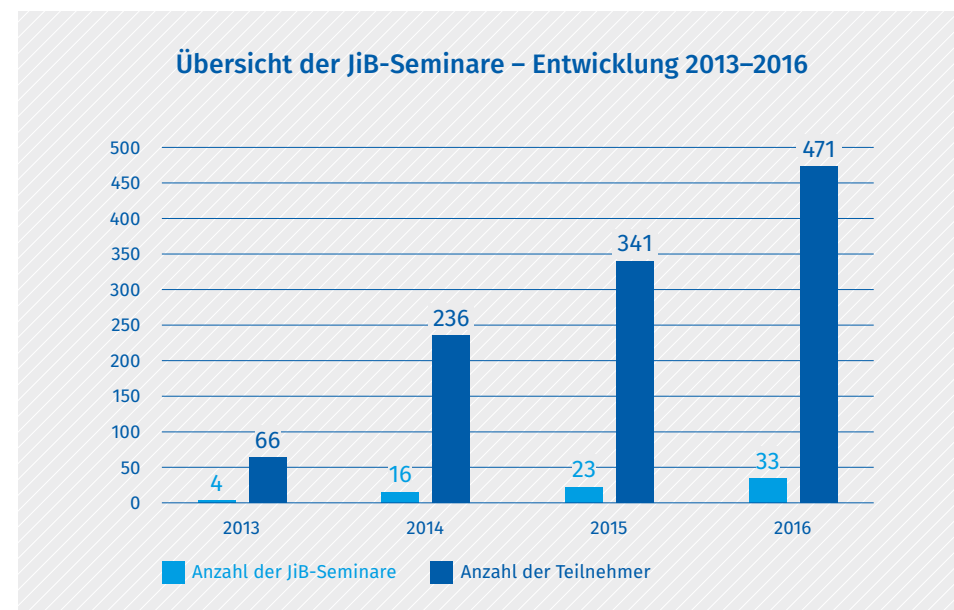
Ein neues Angebot der EVA-Akademie: „Fit in den 3. Lebensabschnitt“

Seit 2012 hat die EVG mit dem Fonds soziale Sicherung und dem BSW das Programm „Fit in den 3. Lebensabschnitt“ für Kolleginnen und Kollegen, die in den Ruhestand gehen, aufgelegt. Bis 2015 führten das BSW und der Fonds soziale Sicherung dieses Projekt in Eigenregie mit Unterstützung der EVG-Geschäftsstellen durch. Wie aus der Grafik zu erkennen ist, ist diese Seminarreihe ein großer Erfolg. Dieser besteht auch darin, dass die Kolleginnen und Kollegen, die an diesem Programm teilgenommen haben, auch im Ruhestand bei der EVG als ihrer Gewerkschaft verbleiben. Die Statistik zeigt aber auch, dass die Anzahl der Seminare wie auch die Anzahl der Teilnehmer beim Fonds soziale Sicherung sowie beim BSW mit einer gewünschten Ausweitung an ihre Kapazitätsgrenzen stoßen. 2015 wurde deshalb die EVA-Akademie der EVG als Bildungsträger der Gewerkschaft gebeten, diese Seminarreihe zu übernehmen und weiterzuentwickeln.



2016 ist das erste Jahr, in dem die EVA-Akademie für die Durchführung und Ausgestaltung der Seminare verantwortlich zeichnet. Ihr stehen dafür Seminarleiter aus den Regionen zur Verfügung, die eine große Erfahrung aus den vergangenen Jahren mitbringen. Die Werbung für diese Seminare geschieht vonseiten der EVA-Akademie, aber auch von den EVG-Organisationsstellen aus.

Bereits jetzt zeichnet sich für das Jahr 2017 ab, dass 61 Seminare „Fit in den 3. Lebensabschnitt“ durchgeführt werden. Es haben sich zu diesen 61 Seminaren circa 1.200 Kolleginnen und Kollegen angemeldet. Nach wie vor ist das BSW der Hauptkooperationspartner bei dieser Seminarreihe. Ziel wird es in den kommenden Jahren sein, eine Verdoppelung zu erreichen.



Jugend im Betrieb

2013 wurde die Seminarreihe „JiB“ aufgelegt. Ziel ist es, Auszubildenden des ersten Lehrjahres in einem dreitägigen Seminar die Notwendigkeit und insbesondere die Funktion von Gewerkschaft und Mitbestimmung, also die wirtschaftsdemokratische Vorgehensweise der Gewerkschaften, nahezubringen. Die Statistik zeigt aber – gemessen an den Einstellungszahlen von Auszubildenden und obwohl Steigerungen bei der Teilnahme bis 2016 möglich waren –, dass sich die Durchdringung immer noch im unteren Bereich bewegt. Einer der Gründe dafür ist, dass durch Blockunterricht sowie ausbildungsverpflichtende Teile der DB AG im ersten Ausbildungsjahr für die junge Kollegin oder den jungen Kollegen kaum noch Möglichkeiten bestehen, geeignete Seminartermine zu finden. Darüber hinaus ist festzustellen, dass durchaus große regionale Unterschiede bei der Bewerbung der Seminare existieren.

Quali X

Der Nutzen von Bildung ist sehr individuell und erstreckt sich auf unterschiedliche Lebens- und Handlungsbereiche. Für den einen zahlen sich die Bildungsanstrengungen mit einem beruflichen Aufstieg und einer Gehaltserhöhung aus. Für den anderen kann die Übernahme einer neuen Arbeitsaufgabe beziehungsweise eines neuen Arbeitsbereiches das Ziel

sein. Durch mehr Wissen und Können führen zusätzliche Qualifikationen zu einer Verbesserung der persönlichen Leistungsfähigkeit und einer höheren beruflichen Zufriedenheit. Kontinuierliche Weiterbildung und erreichte Bildungsabschlüsse sichern die eigene Beschäftigungsfähigkeit und –stabilität. Während „menschliche“ Handarbeit an Bedeutung verliert, werden in unserer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft zum Beispiel analytisches Denken oder Kommunikations- und Problemlösungskompetenzen stärker benötigt, und die Anforderungen an die Qualifikationen steigen. Dieser Fortschritt und die zunehmende Beschleunigung von Veränderungsprozessen machen nicht nur eine gute Erstausbildung, sondern zudem lebenslanges Weiterqualifizieren besonders notwendig.

Dieses Angebot führt die EVA-Akademie seit 2009 mit steigendem Erfolg durch. Tätig sind hier sechs Berater, pädagogische Referenten und berufliche Bildungsberater, die nach den EVG-Regionen aufgeteilt sind. So begleitete das Team des Programms „Quali X“ in den zurückliegenden Jahren durchschnittlich 1.900 Bildungsfälle. Hinter dieser Zahl verbergen sich 5.000 Kolleginnen und Kollegen der EVG, die ein konkretes Bildungsanliegen gegenüber dem „Quali X“-Team artikulieren.

Die Angebote der EVA-Akademie
verzeichnen steigenden Erfolg





Bildungs- und Förderungswerk der EVG e. V.

Ziel des Vereins ist die Förderung und Bewahrung kultureller, sozialer und gesellschaftlicher Belange. Mitglied können alle Mitglieder der EVG werden.

Das Bildungs- und Förderungswerk der EVG e. V. ist ein eingetragener Verein mit mehr als 48.000 Mitgliedern mit Sitz in Frankfurt am Main.

Mitglieder des Vereins können alle Mitglieder der Gewerkschaft EVG werden, ebenso deren Ehe- oder Lebenspartner sowie wirtschaftlich nicht selbstständige Familienangehörige.

Vereinszweck

Der Verein will die sozialen Belange, die allgemeinen und beruflichen

Kenntnisse, die kulturellen und die gesellschaftlichen Belange seiner Mitglieder wahren und fördern. Dazu dienen insbesondere die Durchführung einer Gruppen-Sterbegeldversicherung und die Durchführung von Bildungsveranstaltungen sowie die Herausgabe von Broschüren („BFW-Ratgeber“).

Organe des Vereins sind

- die Hauptversammlung,
- der Vorstand,
- der Beirat.

Vorstand

- Herr Alexander Kirchner, Vorsitzender,
- Frau Regina Rusch-Ziemba, Stellvertreterin,
- Herr Klaus-Dieter Hommel, Stellvertreter,
- Herr Martin Burkert, Beisitzer,
- Herr Wolfgang Zell, Beisitzer (bis zum 16.01.2017),
- Herr Reiner Bieck, Beisitzer (bis zum 30.09.2015),
- Herr Heinz Fuhrmann, Beisitzer (bis zum 26.06.2013).

Geschäftsführer

- Herr Lothar Krauß,
 - Herr Roland Rösner.
- Im Berichtszeitraum ausgeschieden sind Rolf Lutzke und Armin Lauer.

Hauptversammlung

Die Hauptversammlung findet laut Satzung alle fünf Jahre statt. Die ordentliche Hauptversammlung fand am 27. Juni 2013 in Köln statt. Eine außerordentliche Hauptversammlung fand am 26. Juni 2016 in Fulda statt.

Beirat

Der Beirat besteht aus je einem Mitglied aus jedem Landesverband der EVG. Die Mitglieder werden vom jeweiligen Landesverband der Gewerkschaft bestellt.

Satzung

Die derzeit gültige Satzung wurde zuletzt am 26. Juni 2016 geändert.

Vereinsmitglieder und Beiträge

Der Verein hatte am 31. Dezember 2016 47.964 Mitglieder. Der regelmäßige Beitrag für alle Mitglieder beträgt 4 Euro je Monat.

Für regelmäßige Spender an das BFW werden diese Spenden (nach § 7 (2) Satz 2 der BFW Satzung) bis zum einheitlichen Restbetrag von 1,50 Euro auf den BFW-Mitgliedsbeitrag angerechnet.

Dieser Beitragssatz wurde auf der Hauptversammlung am 26. Juni 2016 beschlossen.

Aufgaben des Vereins

Die wesentlichen Aufgaben des Vereins umfassen:

- Werbung unter den Mitgliedern der EVG für den Erwerb der Mitgliedschaft im Verein,
- Durchführung von Bildungsveranstaltungen,
- Förderung der beruflichen Entwicklung der BFW-Mitglieder,
- laufende Bestandspflege unter den Mitgliedern des Vereins,
- Organisation des Beitrags-einzugsverfahrens,
- Abwicklung der Sterbegeldversicherung im Versicherungsfall.

BFW-Bildungsmaßnahmen

Satzungsgemäße Bildungsaufgaben

Gemäß seiner Satzung fördert der Verein die berufliche Entwicklung seiner Mitglieder. Die Förderungsmaßnahmen zur Vertiefung und Erweiterung der beruflichen Fortbildung bestehen aus der Bereitstellung fachspezifi-

scher Literatur („BFW-Ratgeber“) und aus dem Angebot von Schulungsveranstaltungen. Für den Berichtszeitraum standen den Landesverbänden für die Durchführung von Seminaren Budgets zur Verfügung.

Bildungsangebote

Jahr	Bildungsbudget	durchgeführte Seminare
2012	706.106	70
2013	706.883	111
2014	646.250	90
2015	581.650	92
2016	516.050	72

Stand: 31.12.2016

Versicherungsgeschäft

Die vom BFW angebotenen Versicherungsprodukte gliedern sich grundsätzlich in Versicherungen für die BFW-Mitglieder einerseits und Versicherungen für die Mitglieder der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG andererseits.

BFW Versicherungen für eigene Mitglieder

Zur Absicherung im Todesfall hat der Verein 1969 mit der DBV Versicherung als Konsortialführerin einen Gruppen-Sterbegeldversicherungsvertrag abgeschlossen.

Mit dieser Gruppenversicherung können die BFW-Mitglieder eine schnelle und kostengünstige Risikoversicherung für den Todesfall abschließen.

Gerade für junge Familien ist dies eine ideale Absicherung beim plötzlichen Tod eines Familienmitglieds.

Der Gruppenversicherungsbestand umfasste am 31. Dezember 2016 85.660 Versicherungsverträge mit einer Versicherungssumme von insgesamt 216.430.852 Euro.

Die derzeitige Niedrigzinsphase belastet auch das BFW. Die Zinserträge aus Kapitalanlagen sind rückläufig. Die Überschussanteile aus der Sterbegeldversicherung sind stark gesunken.

Der BFW-Vorstand hat deshalb 2016 ein Maßnahmenpaket zur Senkung der Ausgaben und Stärkung der Einnahmen beschlossen.

Mitgliederentwicklung BFW / Anzahl Versicherungen inkl. Versicherungssummen

	Mitgliederentwicklung	Abgeschlossene Versicherungen	Abgeschlossene Versicherungssummen
Mitglieder 2012	54.478	101.859	241.449.704 €
Mitglieder 2013	52.922	97.830	240.341.603 €
Mitglieder 2014	51.160	93.669	233.014.134 €
Mitglieder 2015	48.445	89.497	225.883.488 €
Mitglieder 2016	47.964	85.660	216.430.852 €

Rechtsschutz

Produkt	abgeschlossene Versicherungen
Rechtsschutz Mobil	13.689
Rechtsschutz Optimal	16.675
Rechtsschutz Standard	2.510
Unfallschutz	520

Stand: 31.12.2016

Versicherungen für BFW / EVG Mitglieder

Über BFW-Rahmenverträge mit der DEVK Versicherung können BFW und EVG Mitglieder günstige Zusatzversicherungen abschließen. Diese ergänzen sinnvoll den Basisversicherungsschutz, den alle EVG-Mitglieder bereits per Satzung besitzen.

- BFW Rechtsschutz Multi-Paket,
- BFW Unfallversicherung,
- BFW Berufs- und Diensthaftpflichtversicherung.

Die Rahmenverträge des BFW mit der DEVK ergeben für die Mitglieder erhebliche Beitragsrabatte für diese Zusatzversicherungen.

Rund 33.000 EVG-Mitglieder haben diese Möglichkeit bereits genutzt.

Pflegetageversicherung

Ab 2011 hatten die Mitglieder des BFW die Möglichkeit, für sich Versicherungsverträge mit laufender Beitragszahlung zur Absicherung von Risiken bei Pflegebedürftigkeit abzuschließen.

Leider hat das Produkt nicht den notwendigen Erfolg erzielt, nur rund 200 Verträge wurden abgeschlossen.

Der Konsortialvertrag Pflegetagegeldversicherung Signal Iduna, DEVK und DBV wurde per 31. Dezember 2014 einvernehmlich beendet.

Die derzeitigen BFW-Kunden behalten ihre Verträge und Konditionen bei.

EVG Freizeitunfallversicherung

Im Auftrag der EVG hatte das BFW die Dienstleistungen zur Bearbeitung der EVG Freizeitunfallversicherungen (FUV) bis zum 31. Juli 2015 übernommen. Ab 1. August 2015 wird die Bearbeitung von der EVG wahrgenommen.

EVG Sterbegeld

Im Auftrag der EVG übernahm das BFW bis zum 30. Juni 2015 die Antragsbearbeitung des EVG-Sterbegeldes gemäß Satzung. Ab 1. Juli 2015 werden diese Aufgaben von der EVG wahrgenommen.

„Die Rahmenverträge des BFW mit der DEVK ergeben für die Mitglieder erhebliche Beitragsrabatte bei Zusatzversicherungen.“

Die CREADICTO der EVG

Wesentliche Aufgabenbereiche der Creadicto-Gesellschaften wurden zu großen Teilen in die EVG zurückgeführt.

Im Jahr 2014 und 2015 wurde im Auftrag des Geschäftsführenden Vorstands der EVG eine umfangreiche betriebswirtschaftliche und unternehmerische Evaluierung der VVG GmbH der EVG und deren Gesellschaften vorgenommen. Aufgrund dieser Erkenntnisse haben die Gesellschafter der Creadicto-Gesellschaften im Jahr 2015 beschlossen, dass im Jahr 2016 ein Teil des Geschäftsbetriebes eingestellt wird. Wesentliche Aufgabenbereiche der Creadicto-Gesellschaften wurden zu großen Teilen in die EVG zurückgeführt.

Creadicto Dienstleistungen GmbH

Die Creadicto Dienstleistungen GmbH wurde mit Gesellschafterbeschluss vom 13. Februar 2006 gegründet und am 7. April 2006 ins Handelsregister eingetragen. Sitz der Gesellschaft ist Berlin.

GmbH-Zweck

Gegenstand der Gesellschaft ist gemäß § 2 des am 1. Februar 2008 geänderten Gesellschaftsvertrags „die Konzeption, Organisation, Beratung und Realisierung von Presse- und Öffentlichkeitsarbeit beziehungsweise Konzeption, Beratung, Gestaltung und Redaktion von Online-Auftritten und

weiteren Vermarktungsmöglichkeiten auf elektronischer Basis, der Erwerb und die Verwaltung von Beteiligungen sowie die Übernahme der persönlichen Haftung und der Geschäftsführung bei Personenhandelsgesellschaften, insbesondere die Beteiligung als persönlich haftende geschäftsführende Gesellschafterin an der Creadicto Text, Sprache & Gestaltung GmbH & Co. KG“.

Organe der GmbH

- Die Gesellschafter.
- Die Geschäftsführung.

Gesellschafter

Gesellschafter ist zu 100 Prozent die Vermögensverwaltung GmbH der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft.

Stammkapital

Das Stammkapital der Gesellschaft beträgt gemäß § 3 Abs. 1 des Gesellschaftsvertrags 25.000 Euro. Auf das Stammkapital hat gemäß § 3 Abs. 2 des Gesellschaftsvertrages die „VVG Vermögensverwaltung der TRANSNET Gewerkschaft GdED (VVG GmbH seit 1. Juli 2011)“ eine Stammeinlage in Höhe von 25.000 Euro übernommen.



Gesellschafterversammlung

Gesellschafterversammlungen finden drei Mal im Jahr statt. Die Beschlüsse der Gesellschafter werden in den jeweiligen Gesellschafterversammlungen beziehungsweise per Umlaufbeschluss gefasst.

Geschäftsführer

Geschäftsführer waren (in unterschiedlichen Zeiträumen) Michael Klein, Armin Lauer, Rolf Lutzke und Peter Tröge.

Creadicto Text, Sprache & Gestaltung GmbH & Co. KG

GmbH-Zweck

Gegenstand der Gesellschaft sind gemäß § 2 des Gesellschaftsvertrags die Vermarktung und Gestaltung von Print- und Onlineprodukten und aller mit Druckerei und Verlagsgeschäft zusammenhängenden Geschäfte ohne Ausnahme sowie die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für Verbände, Organisationen und Unternehmen. Zur Erreichung dieses Zweckes ist die Gesellschaft befugt, gleichartige oder mit dem Druckerei- und Verlags- und Mediengewerbe verwandte Unternehmungen zu erwerben und diese fortzuführen.

Organe der GmbH

- Die Gesellschafter.
- Die Geschäftsführung.

Stammkapital/ Gesellschafter

Komplementärin der Gesellschaft ist die Creadicto Dienstleistungen GmbH, die gemäß § 3 Abs. 1 des Gesellschaftsvertrages keine Einlage zu erbringen hat und auch keinen Kapitalanteil hält. Kommanditistin der Gesellschaft ist gemäß § 3 Abs. 2 des Gesellschaftsvertrages die VVG GmbH, die eine Einlage in Höhe von 5.000 Euro zu erbringen hatte.

Geschäftsführer

Geschäftsführer waren (in unterschiedlichen Zeiträumen) Michael Klein, Armin Lauer, Rolf Lutzke und Peter Tröge.

Beide Gesellschaften haben zwischenzeitlich ihren Geschäftsbetrieb eingestellt. In der Folge ist die Creadicto Dienstleistungs GmbH auf ihre Muttergesellschaft EVA Bildung & Beratung GmbH verschmolzen worden.

Impressum

EISENBAHN- UND VERKEHRSGEWERKSCHAFT (EVG)

Vorstandsbereich Vorsitzender
Weilburger Straße 24
60326 Frankfurt/Main

DESIGN

Raufeld Medien GmbH
Paul-Lincke-Ufer 42/43
10999 Berlin
Juliana Hesse (AD),
Daniella Heil

BILDREDAKTION

EVG, guiskard studio UG, Raufeld Medien GmbH

EVG-intern

Titel, S. 6/7, S. 9, S. 10, S. 16, S. 18/19, S. 23, S. 25, S. 28/29, S. 30/31,
S. 37, S. 38, S. 43, S. 45, S. 50, S. 52, S. 56, S. 64, S. 66/67, S. 68, S. 70,
S. 72/73, S. 74, S. 78, S. 81, S. 85, S. 89, S. 90, S. 94/95, S. 97, S. 101,
S. 102, S. 107, S. 113, S. 126/127, S. 128, S. 141, S. 144, S. 149, S. 152,
S. 157, S. 159, S. 165, S. 171, S. 172, S. 193, S. 203, S. 206, S. 209, S. 211,
S. 212, S. 212 und S. 224

S. 3: vision-photos/Rainer Klostermeier, S. 32: Michael Setzpfandt,
S. 62/63 und 162: Tobias Golla, S. 64/42/43: Phil Dera,
S. 76/86: Deutsche Bahn AG/Frank Kniestedt, S. 91: Rick Sargeant,
S. 116/117/160/161: Jet-Foto/Kranert, S. 121: Shutterstock/
wavebreakmedia, S. 177: Andreas Mann

Fotolia/stock.adobe.com

S. 14: JFL Photography, S. 20: pure-life-pictures, S. 40: Franz Pfluegl,
S. 46: Agnor Mark Rayan, S. 60: Benjamin Haas, S. 82: Pink Badger,
S. 92: Syda Productions, S. 98/99: Jacob Lund, S. 125: industrieblick,
S. 134: jd-photodesign, S. 179/187/190: Andrey Popov,
S. 184: golubovy, S. 194: auremar, S. 217 und 223: Matej Kastelic

iStockphoto

S. 59: Pavlo Vakhrushev, S. 168: Kristian Sekulic

DRUCK

KÖNIGSDRUCK
Printmedien und digitale Dienste GmbH
Alt-Reinickendorf 28
13407 Berlin

