

Projekt

Vereinbarkeit neu erlebt - Arbeitsorganisation in Zeiten mobiler Tätigkeiten in den Eisenbahnunternehmen

Projektträgerin EVA Europäische Akademie für umweltorientierten
Verkehr gGmbH
Geschäftsführerin Cosima Ingenschay
Reinhardtstraße 23
10117 Berlin
Tel.: 030-3087523
e-mail: cosima.ingenschay@eva-akademie.de

Projekttitle: **Vereinbarkeit neu erlebt - Arbeitsorganisation in
Zeiten mobiler Tätigkeiten in den
Eisenbahnunternehmen**

Gefördert durch: BGAG-Stiftung Walter Hesselbach

Gesamtdauer des Projektes: 9 Monate

Beginn des Projektes: 01. Januar 2018

1. Hintergrund

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Gesundheit ist für die Gesellschaft in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht von großer Bedeutung. Um sowohl dem Beruf als auch den familiären Verpflichtungen nachkommen zu können, benötigen Berufstätige planbare Einsätze, Flexibilität bei nicht vorhersehbaren Ereignissen und die Möglichkeit, im Bedarfsfall Zeit zu Hause verbringen zu können. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ist in einer alternden Gesellschaft eine weitere Herausforderung.

Eisenbahnunternehmen sind durch eine große Bandbreite von Berufsbildern gekennzeichnet. Viele Tätigkeiten setzen eine hohe Mobilität der Beschäftigten voraus. Zugbegleitpersonal und Triebfahrzeugführer im Fernverkehr und Beschäftigte in der Fahrweginstandhaltung sind betrieblich bedingt an verschiedenen Einsatzorten oder als fahrendes Personal tätig. Abwesenheiten mit auswärtigen Ruhezeiten stellen hohe organisatorische Anforderungen an die Beschäftigten, besonders wenn es um Pflege und Kinderbetreuung geht. Für betriebsdisponiert mobil Beschäftigte konnten über die Jahre Erfahrungen mit den Arbeitsbedingungen gesammelt werden. Viele Einzelheiten sind für diese Kolleginnen und Kollegen tariflich gestaltet worden.

Mit der Digitalisierung wird orts- und zeitungebundenes Arbeiten möglich, sei es als alternierende Telearbeit oder selbstdisponierte mobile Arbeit. Von dieser Arbeitsform versprechen sich nicht nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Viele Beschäftigte der Bahnunternehmen nutzen diese Möglichkeit der flexiblen Ausübung der Arbeit.

Bei allen positiven Aspekten der flexiblen Möglichkeiten der mobilen Arbeit muss die konkrete Umsetzung mit allen Facetten genau betrachtet werden. Wie sieht die Realität der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowohl bei betriebsdisponierter als auch bei selbstdisponierter mobiler Arbeit für die Beschäftigten aus? Welche physischen, psychischen und sozialen Auswirkungen können identifiziert werden?

Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes machen die Arbeitsplätze in den Betrieben für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so weit wie möglich sicher. Die Anforderungen an einen gesundheitsgerechten Arbeitsplatz sind für Beschäftigte, die außerhalb des Betriebes arbeiten, nicht so einfach umsetzbar. Schon die Einrichtung des Heimarbeitsplatzes bei alternierender Telearbeit geschieht meist in beiderseitigem Einvernehmen in Eigenregie. Die Einhaltung von Gesundheitsvorschriften steht dabei selten an erster Stelle. Für ortsungebundene mobile Tätigkeiten, für die es keine Regelungen gibt, müssen Anforderungen und Belastungen ganz neu bewertet werden.

Unterstützende Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden hauptsächlich vor Ort im Betrieb angeboten. Beschäftigte, die überwiegend außerhalb des Betriebes tätig sind, können sie kaum wahrnehmen. Die Planung dieser Maßnahmen benötigt einen neuen Ansatz.

Darüber hinaus erleben mobil Beschäftigte eine hohe Anforderung an ihre Selbstorganisationsfähigkeit. Eine doppelte psychische Belastung entsteht, wenn gleichzeitig familiäre Verpflichtungen organisiert werden müssen. Welche unterstützenden Maßnahmen werden als hilfreich angesehen?

Oft unterschätzt wird die Bedeutung von Präsenz und Abwesenheit im Betrieb für den sozialen Zusammenhalt in einem Unternehmen und die persönliche berufliche Laufbahn. Meist sind es Frauen, die in Teilzeit oder Telearbeit tätig sind. Wie nehmen sie ihre individuellen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten wahr?

Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) hat tarifpolitisch in ihrem TV Arbeit 4.0 EVG Regelungen zur Gestaltung der mobilen Arbeit vereinbart – und damit den Zeitgeist getroffen, wie die Praxis an vielen Stellen zeigt. Im nächsten Schritt wollen wir nun vertiefend klären, wie mobil Beschäftigte die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erleben. Konkrete Erfahrungen mit der Gestaltung betriebsdisponierter und selbstdisponierter mobiler Tätigkeit müssen erhoben werden. Dabei steht die Perspektive der Betroffenen im Mittelpunkt. Die individuelle Meinungsäußerung wird für die tarifliche Ausgestaltung neue Erkenntnisse bringen.

2. Ziele

Mit den Projektaktivitäten werden Kenntnisse erlangt über die individuellen Auswirkungen und damit über Vor- und Nachteile mobilen Arbeitens für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den Eisenbahnunternehmen. Mit konkreten Beispielen der betriebsdisponierten und der selbstdisponierten mobilen Arbeit wird die Situation veranschaulicht.

Darüber hinaus werden Einblicke in physische und psycho-soziale Auswirkungen mobiler Arbeit ausgewertet und die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in den Blick genommen.

Eine Übersicht über existierende Regelungen und Vereinbarungen, die sich auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auf die Auswirkungen mobilen Arbeitens beziehen, werden erhoben. Gute Praxisbeispiele, auf denen aufgebaut werden kann, werden identifiziert.

Aus den Ergebnissen kann der Handlungsbedarf für die betrieblichen Interessenvertreter und die tarifliche Gestaltung abgeleitet werden.

Folgende Forschungsfragen sind für die EVG von Interesse:

- Welche Erfahrungen gibt es mit der tariflichen bzw. betrieblichen Gestaltung bei betriebsdisponierter und selbstdisponierter mobiler Arbeit?
- Welche physischen und psycho-sozialen Auswirkungen hat selbstdisponiertes und betriebsdisponiertes mobiles Arbeiten auf die Beschäftigten?
- Welche Arbeitszeitregelungen gelten und was sind die Vor- und Nachteile?
- Wie wird Führung bezüglich Karrieremöglichkeiten und Arbeitsinhalten wahrgenommen?
- Wie wirkt sich selbstdisponiertes mobiles Arbeiten auf die Karrieremöglichkeiten von Frauen aus?
- Welche Sozialleistungen und Unterstützungen sind hilfreich?
- Was gilt es aus Sicht der betrieblichen Interessenvertreter bei der Gestaltung zu beachten und welche Herausforderungen kommen auf sie zu?

3. Inhalt und Vorgehen

Einrichtung einer Steuerungsgruppe

Zu Beginn des Projektes wird eine Steuerungsgruppe eingerichtet. Die Mitglieder begleiten die Umsetzung des Projektes aus gewerkschaftlicher und betrieblicher Sicht. Die Mitglieder werden Vertreterinnen und Vertreter der EVG und Interessenvertreterinnen und -vertreter der Betriebe sein, die sich mit den Themen Digitalisierung, Arbeits- und Gesundheitsschutz und Gleichstellung befassen.

5

Bestandsaufnahme in der Forschung

Als Grundlage wird der Stand in der Forschung zu den Themen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für mobil Arbeitende“ und „Auswirkungen mobiler Arbeit auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz“ herausgearbeitet. Die beiden Themenschwerpunkte werden auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der betriebsdisponierten und selbstdisponierten mobilen Arbeit untersucht. Auf den Erkenntnissen wird der Leitfaden für die Gespräche mit den betroffenen Beschäftigten und den betrieblichen Interessenvertretern in den Eisenbahnunternehmen basieren.



Empirische Bestandsaufnahme mit den Beschäftigten

Im zweiten Schritt wird in qualitativen Einzelgesprächen entlang eines Leitfadens mit betroffenen Beschäftigten das Erleben mobilen Arbeitens in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Arbeits- und Gesundheitsschutz erhoben. Dabei geht es um positive und negative Erfahrungen, individuelle Anforderungen und veränderte Bedarfe. Aber auch die individuelle Einschätzung der tariflichen Gestaltung und die Umsetzung von Vereinbarungen spielen eine Rolle.

Angestrebt werden ca. 20 Gespräche. 10 Gespräche werden mit Beschäftigten in den Bereichen Infrastruktur und Fahrbetrieb (für betriebsdisponierte mobile Arbeit) und 10 Gespräche mit Beschäftigten in administrativen Berufsbildern der Eisenbahnbetriebe (für selbstdisponierte mobile Arbeit) geführt.

Analyse und Aufbereitung der gewonnenen Informationen

Im dritten Schritt werden die Ergebnisse vergleichend und anonymisiert analysiert. Ausgehend von den Forschungsfragen wird die Wahrnehmung der Umsetzung durch die Beschäftigten erfasst. In einer bereichsspezifischen Analyse werden die wichtigsten Themen zusammengestellt und verglichen. Chancen und Risiken, hemmende Faktoren und Erfolgsfaktoren für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Eisenbahnunternehmen werden abgeleitet.

6

Betriebliche Gestaltungsanforderungen

Auf der Grundlage der vergleichenden Analyse werden die Handlungsmöglichkeiten für die Tarifpolitik und die betriebliche Mitbestimmung diskutiert. Hier werden die betrieblichen Interessenvertreter und Vertreter der Gewerkschaft eingebunden. In einem Workshop werden die Ergebnisse der empirischen Forschung präsentiert und diskutiert. Eingeladen werden Vertreter der Gewerkschaft und betriebliche Interessenvertreter der Infrastruktur, des Fahrbetriebs und der stationären Bereiche.

Projektbericht

Die Ergebnisse werden in einem Projektbericht zusammengestellt. Schwerpunkt wird die bereichsspezifische Analyse der Erfahrungsberichte sein.

Nachhaltigkeit

Die Ergebnisse des Projektes werden als Grundlage für die innerbetriebliche und tarifliche Weiterentwicklung der Themen dienen. Der Bericht soll dazu einladen, eigene Erfahrungen in den Betrieben zu diskutieren und Bedarfe zu ermitteln.



4. Ergebnisse

Das Projekt liefert folgende Ergebnisse zu den Themen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Auswirkungen auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz mobil tätiger Beschäftigter der Bahnunternehmen:

- Sekundäranalyse Forschungsstand
- Erfahrungsberichte der Beschäftigten und eine anonymisierte vergleichende Analyse
- Anforderungen an die Gestaltung der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Projektbericht

5. Laufzeit

Das Projekt soll zum 01.01.2018 starten. Mit einer geplanten Dauer von 9 Monaten endet das Projekt zum 30.09.2018.