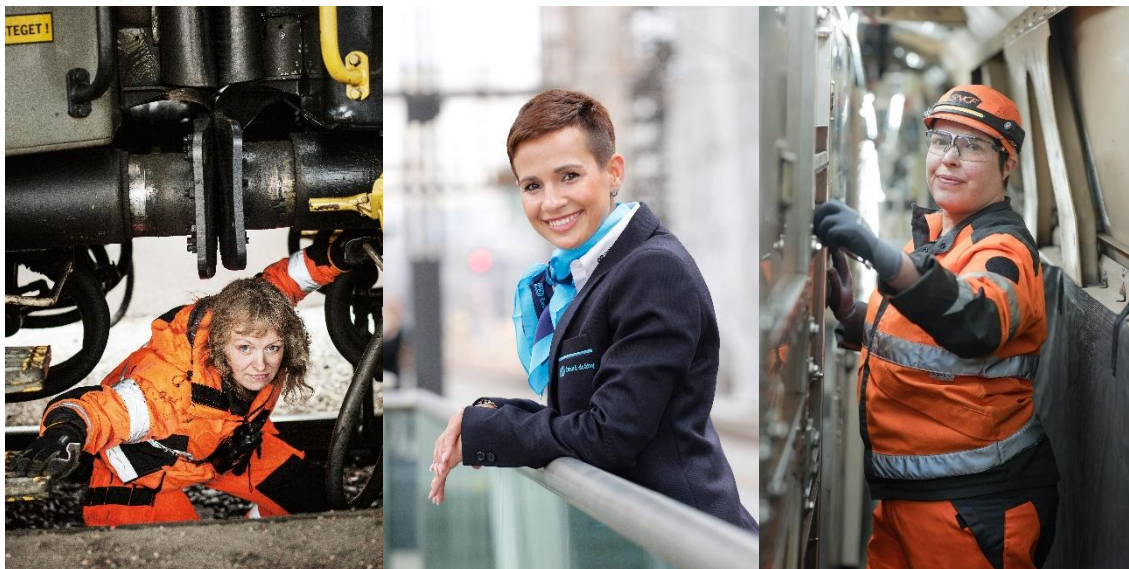




Kofinanziert von
der Europäischen Union



NEUER „WOMEN IN RAIL“ (WIR)-BERICHT 2025

Abschlussbericht

Umsetzung der europäischen Sozialpartnervereinbarung
„Women in Rail“ (WiR-Vereinbarung)



IMPRESSUM

Dieses Dokument wurde für die europäischen Sozialpartner im Bahnsektor, die Gemeinschaft der Europäischen Bahnen und Infrastrukturgesellschaften (CER) und die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) (im Folgenden gemeinsam „Europäische Sozialpartner“ genannt) im Rahmen des Projekts „Umsetzung der europäischen Sozialpartnervereinbarung ‚Women in Rail‘ (WiR-Vereinbarung)“ von L&R Sozialforschung verfasst.

Das Projekt wurde mit Mitteln der Europäischen Union finanziert. Die Verantwortung für diese Publikation liegt ausschließlich bei den Projektpartnern. Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Verwendung der in diesem Bericht enthaltenen Informationen.

Im Auftrag der europäischen Sozialpartner

Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER)

Avenue des Arts, 53, 1000 Brussels, Belgium
Tel.: +32 2 2130870 | contact@cer.be | www.cer.be

European Transport Workers' Federation (ETF)

Galerie Agora, Rue du Marché aux Herbes 105,
Boîte 11
1000 Brussels, Belgium
Tel.: +32 2 2854660 | etf@etf-europe.org |
www.etf-europe.org

Herausgegeben von

EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr gGmbH

Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin, Deutschland
Tel.: +49-30-3087526 | info@eva-akademie.de
www.eva-akademie.de

4. September 2025

**Verfasserinnen: Nadja Bergmann, Flavia Enengl,
Nadja Nikolatti**

L&R Sozialforschung

Liniengasse 2A/1
A-1060 Wien, Österreich
Tel.: +43(1)595-40-40-0
E-Mail: office@lrsocialresearch.at

**Mit Unterstützung von: Elvira González Gago,
Iryna Dyakonova, Daniela Hosner, Verena Grösel**

© Fotos Titelseite: SJ AB, České Dráhy, SNCF

(von links nach rechts)

VORWORT DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION



Roxana MÎNZATU

Die Veröffentlichung des *Women in Rail*-Berichts ist ein wichtiger Meilenstein für den europäischen Eisenbahnsektor und den europäischen Sozialdialog.

Im Zentrum dieser Errungenschaft steht die von der Gemeinschaft der Europäischen Bahnen und Infrastrukturgesellschaften und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation geschlossene „Women in Rail“-Vereinbarung. Diese Vereinbarung ist einzigartig in Europa. Es zeigt, was erreicht werden kann, wenn Arbeitgeber und Gewerkschaften in einer echten Partnerschaft zusammenarbeiten, und es bietet anderen Sektoren ein Modell dafür, wie die Geschlechtergleichstellung durch konstruktive Arbeitsbeziehungen gefördert werden kann.

Ich begrüße und unterstütze diese Initiative von ganzem Herzen. Es spiegelt den Geist der Europäischen Säule sozialer Rechte wider, die Chancengleichheit, qualitativ hochwertige Beschäftigung und faire Arbeitsbedingungen für alle fordert. Es zeigt auch den Wert eines starken Sozialdialogs für die Gestaltung der Zukunft der Arbeit in Europa.

Der erste *Women in Rail*-Bericht zeigt, welche Fortschritte seit der Unterzeichnung der Vereinbarung im Jahr 2021 erreicht worden sind: Es gibt mehr Unternehmen, die Gleichstellungsstrategien verfolgen; Mentoring-Initiativen, die junge Frauen mit erfahrenen Führungskräften zusammenbringen, flexible Arbeitsregelungen, die Familien unterstützen, und Vorbilder, die die nächste Generation inspirieren.

Der Bericht macht jedoch auch deutlich, dass weiterhin Herausforderungen bestehen. Frauen machen nach wie vor weniger als ein Viertel der Beschäftigten in diesem Sektor aus. In Zeiten des allgemeinen Arbeitskräftemangels kann es sich kein Sektor leisten, sich von der Hälfte der Arbeitskräfte abzuschotten, am wenigsten die Bahn – ein Sektor, der für die Mobilität, Wettbewerbsfähigkeit und die Klimaziele Europas von entscheidender Bedeutung ist.

Die *Women in Rail*-Vereinbarung bietet eine Antwort darauf, denn sie umfasst acht wesentliche Politikbereiche und sieht umfassende Maßnahmen zur Verbesserung der Einstellung, der Laufbahnentwicklung und der Arbeitsbedingungen für Frauen vor. Sie ist nicht nur eine Verpflichtung zur Fairness, sondern auch eine gemeinsame Vision für die Zukunft des Sektors.

Vor allem aber sendet sie ein starkes Signal: Gleichstellung und Diversität sind für die Stärke und Widerstandsfähigkeit des europäischen Eisenbahnsektors von zentraler Bedeutung. Das Ziel muss weiterhin darin bestehen, den Frauenanteil im gesamten Sektor zu erhöhen, bis die Gleichstellung der Geschlechter nicht mehr nur ein Ziel am Horizont ist, sondern Realität geworden ist.

Die Europäische Kommission wird diese Anstrengungen weiterhin unterstützen. Die Förderung von Frauen im Eisenbahnsektor bedeutet, das Potenzial Europas voll auszuschöpfen, die Diversität unserer Bevölkerung widerzuspiegeln und sicherzustellen, dass der Eisenbahnsektor für die Herausforderungen der Zukunft gerüstet ist.

Die Reise ist noch lange nicht zu Ende. Aber mit diesem Bericht sind die nächsten Schritte klar. Jede Frau, die heute in den Eisenbahnsektor eintritt, macht es der nächsten leichter, ihr zu folgen. Jedes Beispiel für Fortschritt schafft Dynamik. Und jedes Engagement von Unternehmen, Gewerkschaften und Institutionen bringt uns unserem gemeinsamen Ziel der Gleichstellung der Geschlechter näher.

Roxana MÎNZATU,

Exekutiv-Vizepräsidentin



VORWORT DES AUSSCHUSSES FÜR DEN SOZIALEN DIALOG IM EISENBAHNSEKTOR



Matthias Rohrmann
(© Werner Popp)



Giorgio Tuti
(© Alexander Egger)

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, aber vor allem liebe Eisenbahnerinnen,

wir – die CER und die ETF – als Sozialpartner im Eisenbahnsektor freuen uns, Ihnen den ersten neuen „Women in Rail (WIR)-Bericht“ vorstellen zu können.

Wir danken allen Kolleginnen und Kollegen, die über viele Monate hinweg zu seiner Entstehung beigetragen haben.

Damit ist eine der wichtigsten Bestimmungen „Women in Rail“-Vereinbarung erfüllt, die bislang einzigartig ist. Nach mehr als drei Jahren Verhandlungen über die WIR-Vereinbarung setzen wir uns nun für ihre Umsetzung ein.

Das Ziel der WIR-Vereinbarung besteht darin, die Beschäftigung von Frauen im Eisenbahnsektor zu steigern und zu verbessern sowie die Integration von Frauen zu fördern. Dies ist sowohl zur Verbesserung der Bedingungen für Frauen als auch zur Steigerung der Attraktivität der Beschäftigung im Eisenbahnsektor erforderlich. Außerdem ist die Erhöhung des Frauenanteils in unserem Sektor auch eine Maßnahme zur Bekämpfung des Fachkräftemangels und zur Förderung der Zukunft unseres Sektors.

Der WIR-Bericht, der künftig regelmäßig veröffentlicht werden wird, wird die Umsetzung der Maßnahmen begleiten und Entwicklung sowie gute Beispiele aufzeigen. Er wird jedoch auch dazu beitragen, die Bereiche hervorzuheben, in denen wir noch arbeiten müssen.

In diesen politisch schwierigen Zeiten senden der WIR-Bericht und die Sozialpartner im Eisenbahnsektor ein klares und wichtiges Signal zugunsten der Diversität! Wir setzen uns für Diversität, eine vielfältige Belegschaft und deren aktive Förderung ein. Diversität ist Teil unserer DNA. Diversität ist unsere Stärke. Wir rufen Politiker und alle Akteure im Eisenbahnsektor dazu auf, weiterhin gemeinsam auf diese Ziele hinzuarbeiten.

Dieser WIR-Bericht ist also nicht das Ende der Arbeit, sondern im Gegenteil der Anfang, und wir werden die Arbeit gemeinsam fortsetzen. Denn es gilt folgendes: Starke Frauen = starke Eisenbahnen. In diesem Sinne wünschen wir Ihnen viel Freude beim Lesen dieses Berichts und freuen uns auf die weitere Entwicklung und Zusammenarbeit – zum Nutzen der Mitarbeitenden, der Kollegen und Frauen.

Matthias Rohrmann (CER)
Präsident
Europäischer Sozialer Dialog Eisenbahn

Giorgio Tuti (ETF)
Vizepräsident



„Die SNCF hat mir geholfen, eine Wohnung für meine Familie zu finden. Ich habe von der Sozialhilfe der SNCF Elterngeld und einen Ratgeber erhalten. Meine Kinder werden vom Bildungszentrum der SNCF betreut und besuchen die Sommercamps der SNCF. Diese Initiativen erleichtern mir das Privatleben und ermöglichen es mir, meine Arbeit unter guten Bedingungen zu erledigen.“

– JOVAHNNA THARLADIÈRE
VERKEHRSLEITERIN FÜR DIE PARISER REGIONALBAHN, SNCF, FRANKREICH

„Der Sektor ist nach wie vor männerdominiert. Es hat sich zwar schon viel verbessert, aber es gibt noch einiges zu tun. Nicht nur in Deutschland wird der Großteil der Betreuungsarbeit nach wie vor von Frauen geleistet. Der Fachkräftemangel kann nur beseitigt werden, wenn Frauen gute Arbeitsplätze mit Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten werden. WiR ist ein erster Schritt in diese Richtung.“

– NADJA HOUY
VORSITZENDE DER EVG-BUNDESFRAUENLEITUNG



„Als weibliches Mitglied des Betriebsrates bin ich für 160 Kolleginnen in Wien zuständig. Ich bin stolz darauf, dass wir derzeit eine Frauenquote von 29 % haben. Dank dem Engagement meines Betriebsratsteams haben wir die Transparenz von Anhörungen, Gehaltseinstufungen und Laufbahnentwicklungen zugunsten weiblicher Kolleginnen verbessert. Der soziale Dialog hat den Arbeitgebern die Belastungen bewusst gemacht, denen Frauen im Eisenbahnsektor ausgesetzt sind. In den kommenden Jahren sind noch viel größere Anstrengungen erforderlich, um die bestehenden Probleme für Frauen im Eisenbahnsektor anzugehen: Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz sind nach wie vor ein großes Problem und Ausdruck von Machtverhältnissen, von denen vor allem Frauen betroffen sind. Die Arbeitgeber sind aufgefordert, umgehend Maßnahmen zu ergreifen, damit Frauen im Eisenbahnsektor sicher arbeiten können.“

– **MELANIE STEINBERGER**
BETRIEBSRATSVORSITZENDE DER ÖBB ZUGBEGLEITUNG IN WIEN, ÖSTERREICH

„Frauen im Eisenbahnsektor stehen trotz ihrer zunehmenden Präsenz und Mitwirkung weiterhin vor großen Herausforderungen. Das muss sich ändern – deshalb ist die „Women in Rail“ (WiR)-Vereinbarung so wichtig. Aber die Unternehmen müssen bei der Umsetzung der Vereinbarung loyal sein, damit sich die Dinge tatsächlich in die richtige Richtung entwickeln. Es geht um Gleichberechtigung, die Attraktivität des Sektors und damit um das Überleben der Eisenbahnindustrie.“

– **CÉLINE RUFFIE**
KO-VORSITZENDE DES ETF-JUGENDAUSSCHUSSES



„Als Deutsche Bahn setzen wir uns für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern ein, da wir erkannt haben, dass eine stärkere Vertretung von Frauen in Führungspositionen für eine innovative, widerstandsfähige und nachhaltige Eisenbahn unerlässlich ist.

Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir konkrete strategische Maßnahmen um, wie etwa eine transparente Nachfolgeplanung, Jobsharing und flexible Arbeitsmodelle, die die Vielfalt im beruflichen Alltag fördern.

Langfristig streben wir eine gleichberechtigte Teilhabe an, um die Kreativität und Widerstandsfähigkeit unserer Organisation zu stärken. Denn Geschlechtergleichstellung ist nicht nur wünschenswert, sondern eine Notwendigkeit – für eine starke und nachhaltige Zukunft.“

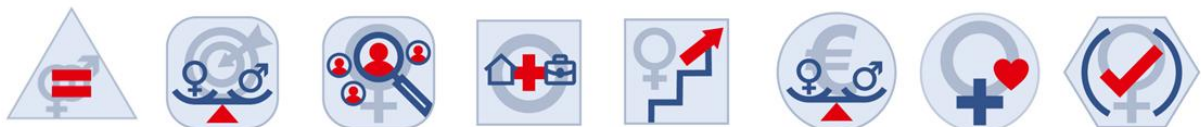
- **CHRISTINE EPLER, KONZERNBEAUFTRAGTE DIVERSITY UND LEITERIN STRATEGIE
RESSORT H, INNOVATIONEN UND KULTURELLE TRANSFORMATION BEI DER
DEUTSCHEN BAHN**

„Die Zeit des Redens ist vorbei, lasst uns etwas tun! Lasst uns arbeiten!“

- **SILVANA FRANKEN
STELLVERTRETENDE VORSITZENDE DES ETF-FRAUENAUSSCHUSSES**

INHALT

NEUER „Women in Rail“-BERICHT 2025: ZAHLEN & FAKTEN IM ÜBERBLICK	10
ZUNEHMENDE BESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN IM EUROPÄISCHEN EISENBAHNSEKTOR	21
Die EUROPÄISCHE SozialPartnerVEREINBARUNG „Women in Rail“	23
BERICHTERSTATTUNG ÜBER DIE UMSETZUNG DER WiR-Vereinbarung	27
ÜBERBLICK ÜBER DIE UMSETZUNG	30
POLITIKBEREICH 1: GLEICHSTELLUNGSPOLITIK IM ALLGEMEINEN	38
POLITIKBEREICH 2: ZIELE FÜR EINE AUSGEWOGENE VERTRETUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN	58
POLITIKBEREICH 3: EINSTELLUNG	79
POLITIKBEREICH 4: VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN	93
POLITIKBEREICH 5: LAUFBAHNENTWICKLUNG	108
POLITIKBEREICH 6: LOHNGLEICHHEIT UND GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE	123
POLITIKBEREICH 7: SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ UND IM ARBEITSUMFELD	140
POLITIKBEREICH 8: MAßNAHMEN GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND SEXISMUS	152
Freiwilliger Beitrag der Gewerkschaft der Eisenbahner und Transportbauer der Ukraine	165
Schlussbemerkungen	169



NEUER „WOMEN IN RAIL“-BERICHT 2025: ZAHLEN & FAKTEN IM ÜBERBLICK

Mit etwa 1,5 Millionen Beschäftigten ist der europäische Eisenbahnsektor ein wichtiger Arbeitgeber, der nicht nur in der europäischen Wirtschaft eine zentrale Rolle spielt, sondern auch im Hinblick auf die Reduzierung der Kohlendioxidemissionen und die Förderung einer umweltfreundlichen Mobilität für Personen und Güter. Ungeachtet seiner entscheidenden Rolle steht der Eisenbahnsektor vor großen Herausforderungen, dazu zählen ein großes Geschlechterungleichgewicht in der Belegschaft, alterndes Personal sowie der Mangel an Arbeitskräften. Die Unterrepräsentation von Frauen unter den Beschäftigten im Bahnsektor wird sowohl durch strukturelle Entwicklungen als auch klare Strategien der Eisenbahnunternehmen zunehmend angegangen. Mit nationalen und EU-weiten Strategien werden zudem auf breiter Ebene wichtige Schritte zur Förderung der Geschlechtergleichstellung unternommen, wobei der Fokus speziell auf den Verkehrssektor gelegt wird.

Im Rahmen des europäischen Ausschusses für den sozialen Dialog im Eisenbahnsektor haben die Gemeinschaft der Europäischen Bahnen und Infrastrukturgesellschaften (CER) und die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) eine besonders wichtige Rolle für die Förderung der Beschäftigung von Frauen im europäischen Eisenbahnsektor gespielt, indem sie die Gleichstellung auf die Tagesordnung gesetzt haben. Im November 2021 wurde die europäische Sozialpartnervereinbarung „Women in Rail“ (WiR-Vereinbarung) zur Förderung der Geschlechtergleichstellung im Eisenbahnsektor unterzeichnet.

In der WiR-Vereinbarung sind im Rahmen von acht Politikbereichen Grundsätze und konkrete Maßnahmen zur Gewinnung von mehr Frauen für den Eisenbahnsektor sowie zur Sicherstellung der Chancengleichheit für alle Beschäftigten festgelegt. Es sind die folgenden acht Politikbereiche:



Die Vereinbarung enthielt auch die Verpflichtung zur Durchführung einer umfassenden Bewertung der Umsetzung und Auswirkungen. Diese Bewertung begann im Jahr 2024 und wurde im August 2025 abgeschlossen. Der Neue „Women in Rail“ (WiR)-Bericht 2025 ist der erste Bericht, in dem der aktuelle Status der Geschlechtergleichstellung in den europäischen Eisenbahnunternehmen nach der Un-

Im Rahmen des WiR-Berichts 2025 wurde eine Mischung verschiedener methodologischer Ansätze

An der Befragung nahmen insgesamt 29 europäische Eisenbahnunternehmen teil, welche in den Erhebungsdaten 696.113 Beschäftigte repräsentieren – das entspricht etwa der Hälfte der 1,5 Millionen Beschäftigten im Eisenbahnsektor. Als ein wichtiges Sprachrohr für die Umsetzung der Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung beteiligten sich an der relevanten Befragung 21 Gewerkschaften sowohl als Partner als auch als Vertreter der betroffenen Arbeitskräfte.

DIE ERGEBNISSE IN ALLER KÜRZE

Die signifikanteste Zahl ist der Anteil von Frauen im Verhältnis zu allen Bahn-Mitarbeitenden, er beträgt 23 %, wobei der Anteil von Frauen unter den Neueinstellungen 25 % beträgt. Ein weiteres wichtiges Ergebnis ist die Tatsache, dass 80 % der befragten Unternehmen ein Strategiedokument haben, in dem ihre Unternehmenswerte bezüglich der Geschlechtergleichstellung beschrieben sind. Die Ergebnisse des WiR-Berichts 2025 deuten darauf hin, dass eine Reihe von Maßnahmen erfolgreich eingeleitet wurden oder im Gange sind. Ein Vergleich mit der letzten verfügbaren Zahl aus 2018 (CER, ETF 2018)¹ zeigt eine Steigerung des Gesamtanteils an Frauen (21 % in 2018). Der gleiche Trend ist offensichtlich, wenn man bestimmte Berufe untersucht (z. B. Triebfahrzeugführer, Verkehrsleitung oder Bordpersonal) oder den Anteil von Frauen in verschiedenen Führungspositionen).

Gleichwohl gibt es nach wie vor wenig Veränderung hin zu einer Personalstruktur, die in bestimmten Bereichen in puncto Geschlechterzusammensetzung ausgewogen ist, vor allem im Kernbereich der Berufe im Eisenbahnsektor, was zeigt, dass weitere Initiativen notwendig sind und dass Initiativen verstärkt werden müssen. Die Analyse macht deutlich, wie wichtig die weitere gemeinsame Arbeit zwischen den europäischen Sozialpartnern CER und ETF sowie deren Mitgliedern ist und dass die Umsetzung der WiR-Vereinbarung zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und -diversität durch gezielte Maßnahmen vorangetrieben werden muss.

DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE AUS DEM NEUEN „WOMEN IN RAIL“-BERICHT MIT BEZUG AUF DIE ACHT POLITIKBEREICHE

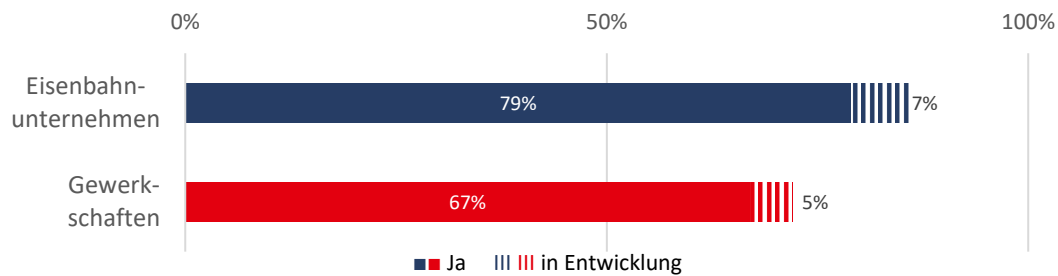
Was den Umsetzungsprozess betrifft, so sind mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen der Ansicht, dass die WiR-Vereinbarung vollständig oder in hohem Maße umgesetzt wird, und 26 % halten die Umsetzung für teilweise abgeschlossen. Dagegen ist nur ein Drittel der befragten Gewerkschaften der Ansicht, dass die Vereinbarung von den Unternehmen, die ihre Mitglieder beschäftigen, vollständig oder weitgehend umgesetzt wird. Was die gemeinsamen Anstrengungen zur Erreichung der Geschlechtergleichstellung und -diversität im Eisenbahnsektor anbelangt, so ist eine enge Zusammenarbeit zwischen den Bahnunternehmen und den Gewerkschaften unerlässlich. Allerdings bewerteten nur 35 % der befragten Unternehmen und 29 % der befragten Gewerkschaften den derzeitigen Grad dieser Zusammenarbeit als „sehr eng“ oder „ziemlich eng“.

¹ CER, ETF (2018): 6. Jahresbericht über die Entwicklung der Beschäftigung von Frauen im europäischen Eisenbahnsektor mit Daten aus dem Jahr 2018. Online verfügbar unter: <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/04/Women-in-Rail-6th-Annual-Report.pdf> (aufgerufen am 07.07.2025).

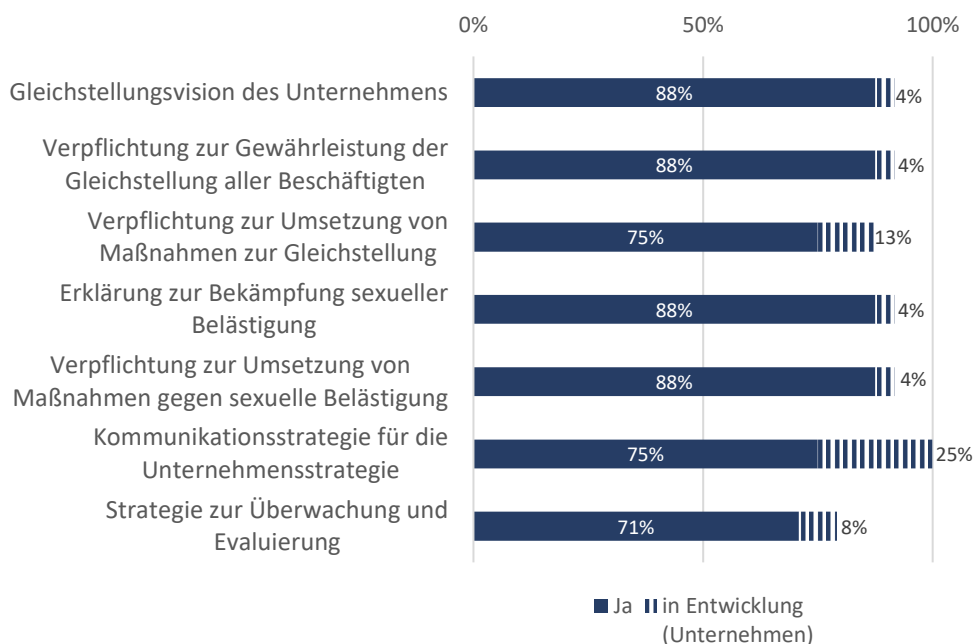


POLITIKBEREICH 1: GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG IM ALLGEMEINEN

79 % der befragten Bahnunternehmen bestätigten, dass sie ein Strategiedokument angenommen haben, wie etwa ein Strategie- oder Grundsatzpapier, in dem die Unternehmenswerte hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung festgelegt sind, während weitere 7 % gegenwärtig an der Entwicklung eines solchen Dokuments arbeiten.



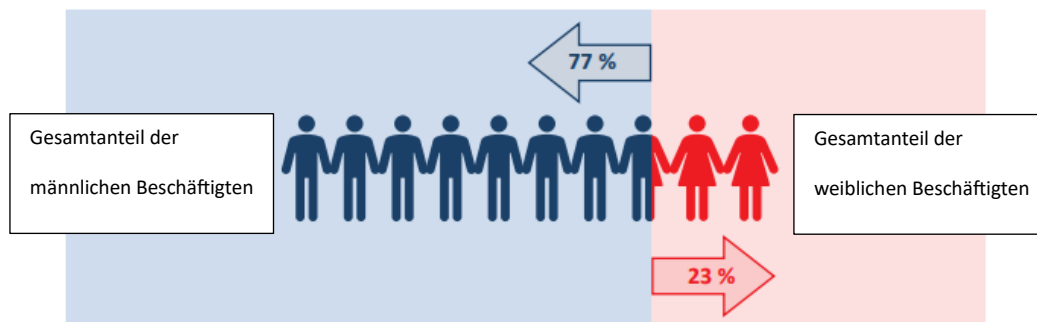
Mit einem hohen Prozentsatz von jeweils 88 % bestätigte die überwiegende Mehrheit der befragten Unternehmen, dass ihr Strategiedokument eine Gleichstellungsvision sowie die Erklärung umfasst, sexuelle Belästigung zu bekämpfen, und die Verpflichtung, die Gleichstellung aller Beschäftigten zu gewährleisten und Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung umzusetzen. Diese Ergebnisse stimmen weitestgehend mit den Antworten der befragten Gewerkschaften überein: eine beachtliche Mehrheit von 93 % bestätigte, dass das Strategiedokument des Unternehmens bereits eine Unternehmensvision hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung sowie die Verpflichtung enthält, die Gleichstellung aller Beschäftigten sicherzustellen.



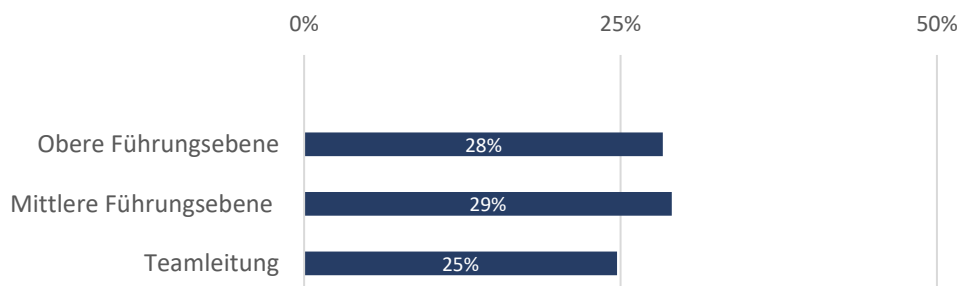


POLITIKBEREICH 2: AUSGEWOGENE VERTRETUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Basierend auf Daten von 28 Eisenbahnunternehmen, die im Jahr 2023 etwa 693.000 Mitarbeitende beschäftigten, beträgt der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten im Eisenbahnsektor 23 %, was darauf hindeutet, dass nach wie vor eine große Mehrheit der Beschäftigten männlich ist (77 % gegenüber 23 %). Im Vergleich zum Gesamtanteil weiblicher Beschäftigter von 21 % im Jahr 2018 ist somit fünf Jahre später ein leichter Anstieg zu beobachten (CER, ETF 2018).



Betrachtet man das Gesamtbild, so ist auf den verschiedenen Führungsebenen der Bahnunternehmen eine ausgewogenere Geschlechterrepräsentation festzustellen: der Gesamtanteil der Frauen im mittleren Management erreichte in den befragten Bahnunternehmen 29 %, gefolgt von 28 % in der oberen Führungsebene und 25 % in der Teamleitung. In den Vorständen der Unternehmen ist der Frauenanteil geringfügig höher und beträgt 34 %. 2018 betrug der Anteil in der oberen Führungsebene 25 % und lediglich 18 % in der Teamleitung (CER, ETF 2018), was auf eine deutliche Verbesserung der Repräsentation von Frauen in Führungspositionen hindeutet.

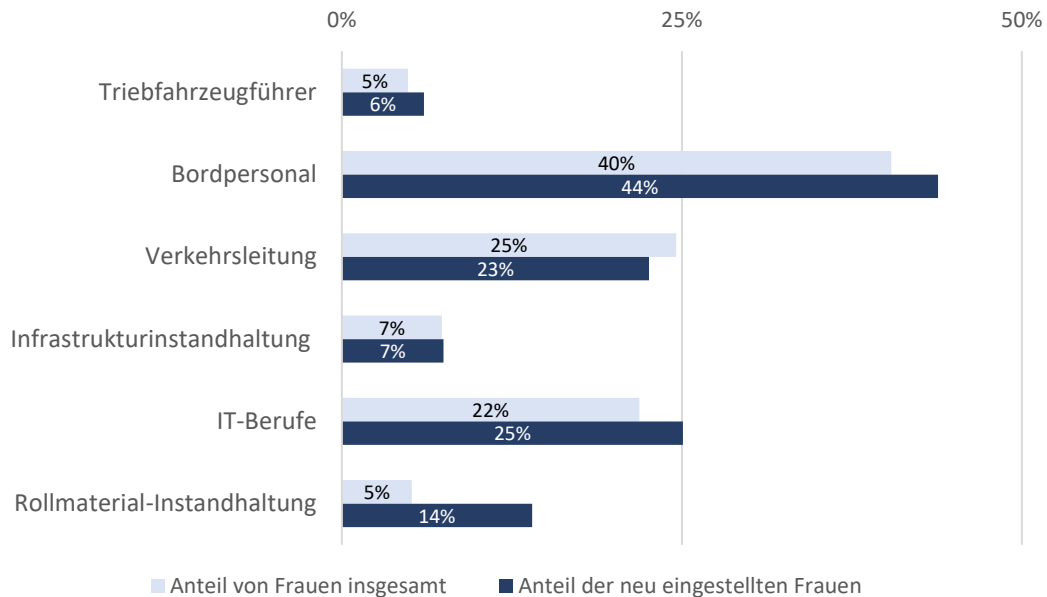


Vergleicht man die Repräsentation von Frauen in speziellen Berufen, so sind erhebliche Unterschiede erkennbar. Bei den Triebfahrzeugführern und in der Instandhaltung des Rollmaterials ist ein außergewöhnlich niedriger Frauenanteil festzustellen (jeweils 5 %) ebenso wie in der Infrastrukturinstandhaltung (7 %). Höhere Anteile, die etwa dem Branchendurchschnitt entsprechen, finden sich in den IT-Berufen (22 %) und in der Verkehrsleitung (25 %). Der höchste Anteil von Frauen ist mit 40 % beim Bordpersonal zu verzeichnen. Auch hier sind im Vergleich zu den Zahlen von 2018 leichte Verbesserungen festzustellen, als der Frauenanteil bei den Triebfahrzeugführern 3 % und beim Bordpersonal 37 % betrug (CER, ETF 2018).



POLITIKBEREICH 3: EINSTELLUNG

Bei den Neueinstellungen ist der Gesamtanteil von Frauen geringfügig höher als im Branchendurchschnitt und beträgt 25 %.



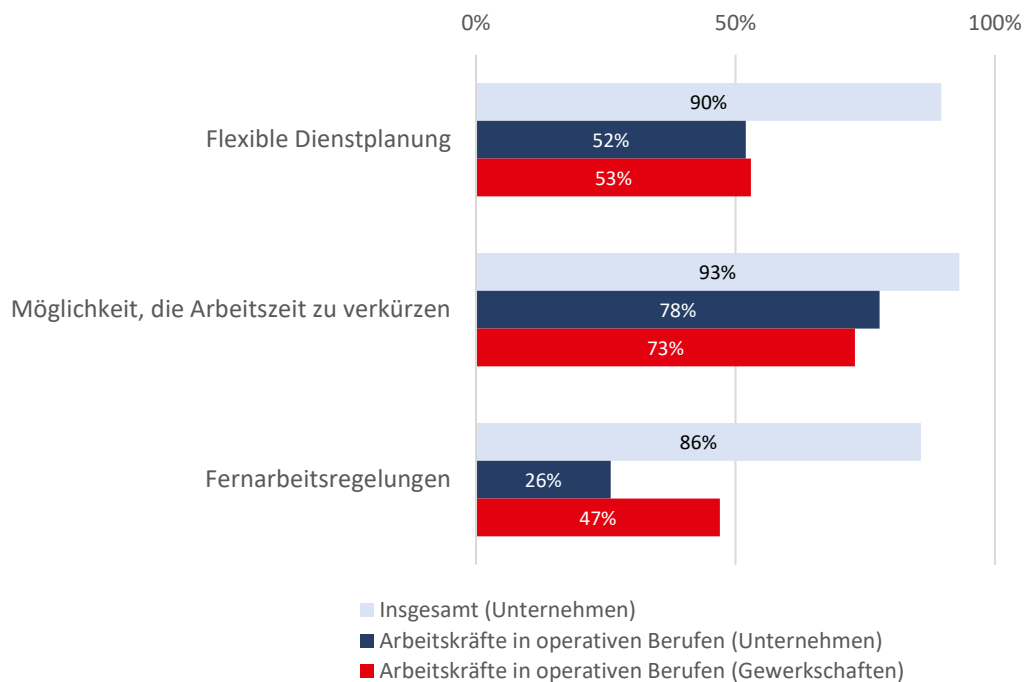
Nach Berufsgruppen aufgeschlüsselt, sind bei den Neueinstellungen geringfügig höhere Zahlen zu verzeichnen als im Vergleich zu den Branchendurchschnitten. Der niedrigste Anteil von Frauen ist nach wie vor unter den Triebfahrzeugführern (6 %) und im Bereich Infrastrukturinstandhaltung (7 %) festzustellen. Im Unterschied dazu gibt es im Bereich Rollmaterial-Instandhaltung einen klaren Aufwärtstrend in der Repräsentation von Frauen, da 14 % der Neueinstellungen Frauen sind. In den IT-Berufen betrug der Anteil von Frauen bei den Neueinstellungen 25 % und beim Bordpersonal 44 %.

Folglich setzen die befragten Unternehmen im Hinblick auf die Rekrutierung weitgehend Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung um. Konkret bieten 61 % der Unternehmen regelmäßige Schulungen für eine nichtdiskriminierende Rekrutierung an und 75 % haben Standards zur Führung von Vorstellungsgesprächen in nichtdiskriminierender Weise und überprüfen die Beschreibung von Stellenprofilen, um Geschlechterstereotype zu beseitigen. Die Einschätzung der befragten Gewerkschaften weicht deutlich von diesem Bild ab: Lediglich 43 % bejahen, dass in den Unternehmen regelmäßige Schulungen durchgeführt werden, und nur 57 % geben an, dass die Stellenprofile in Bezug auf Geschlechterstereotype überprüft wurden. Etwa ein Viertel der teilnehmenden Gewerkschaften gibt an, keinerlei Informationen über die in diesem Bereich ergriffenen Maßnahmen zu haben.



POLITIKBEREICH 4: VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Weibliche Beschäftigte nutzen im Allgemeinen stärker Maßnahmen, die auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben abzielen. Beispielsweise arbeiteten im Jahr 2023 nur 5 % aller erwerbstätigen Männer in Teilzeit, im Vergleich zu 19 % aller erwerbstätigen Frauen. Bei den Beschäftigten in Elternzeit beträgt der Anteil der Frauen 4 % und ist damit doppelt so hoch wie der der männlichen Beschäftigten (2%).

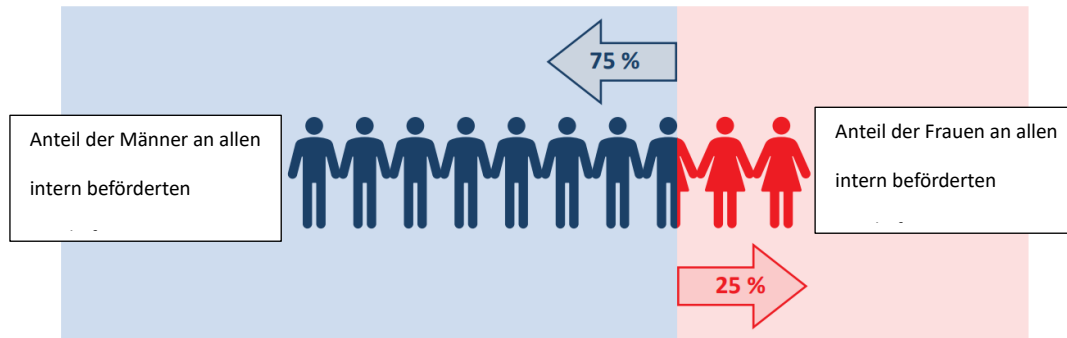


Die Mehrzahl der befragten Bahnunternehmen bietet Arbeitsregelungen, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten abzielen, wie etwa die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu verkürzen (93 %), flexible Dienstplanung (90 %) oder Fernarbeitsregelungen (86 %). Dies wird größtenteils auch von den befragten Gewerkschaften bestätigt. Dennoch ergeben sich besondere Herausforderungen für Beschäftigte in operativen Berufen, bei denen die Anwesenheit am Arbeitsplatz sowie feste Arbeitszeiten erforderlich sind. 26 % der befragten Unternehmen geben an, dass sie in der Lage sind, für diese Beschäftigungsgruppe Fernarbeitsregelungen anzubieten und 52 % geben an, sie können flexible Dienstpläne anbieten. Gleichwohl ist die Arbeitszeitverkürzung auch in den operativen Berufen mit 78 % nach wie vor weit verbreitet. Die Gewerkschaftsvertreter:innen betonen, dass nicht alle ergriffenen Maßnahmen eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Berufsgruppen zur Folge haben. Dies gilt insbesondere für den Kernbereich des Eisenbahnsektors, insbesondere in operativen Funktionen, wo Lösungen wie Smart Working nicht weit verbreitet und Teilzeitoptionen unüblich sind.



POLITIKBEREICH 5: LAUFBAHNENTWICKLUNG

2023 waren 75 % aller intern beförderten Beschäftigten Männer und 25 % Frauen. Im Vergleich zum Gesamtanteil von Frauen in den Eisenbahnunternehmen, der sich auf 23 % beläuft, könnte dieses Ergebnis vorsichtig als Anzeichen interpretiert werden, dass Frauen dazu ermutigt werden, Führungspositionen zu übernehmen.



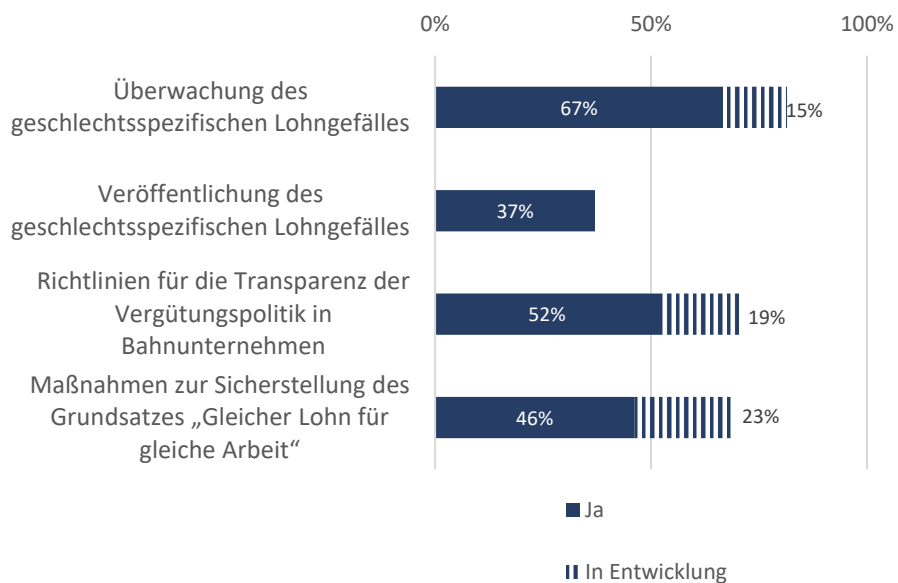
Auf die Frage nach besonderen Maßnahmen zur Sicherstellung der Gendersensitivität bei Beförderungen gaben 56 % der befragten Unternehmen an, dass sie Richtlinien oder Strategien für nichtdiskriminierende Beförderungen eingeführt haben, wobei die Hälfte Schulungen zur Führung unvoreingenommener Beförderungsgespräche anbietet und 41 % wenden spezielle Strategien an, um Frauen zu ermutigen, sich auf höhere Positionen zu bewerben. Die befragten Gewerkschaften nehmen wiederum eine eher skeptische Haltung ein, wobei etwa die Hälfte der Gewerkschaften die bestehenden Richtlinien für diskriminierungsfreie Beförderungen kennt und etwas weniger (43 %) angeben, Strategien zu kennen, mit denen Frauen dazu ermutigt werden sollen, sich auf höhere Positionen zu bewerben.

Durch die Vertretung von Frauen in der beruflichen Erstausbildung und in der beruflichen Weiterbildung wird die Laufbahnentwicklung um eine weitere Dimension ergänzt. Mit einem Frauenanteil von 23 % aller Beschäftigten in der beruflichen Weiterbildung und 26 % in der beruflichen Erstausbildung entsprechen diese Zahlen dem Branchendurchschnitt bzw. liegen leicht darüber.



POLITIKBEREICH 6: LOHNGLEICHHEIT UND GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE

In vielen der befragten Bahnunternehmen gibt es bereits Systeme zur Überwachung der Vergütungspolitik, was zur Verwirklichung der Lohngleichheit unerlässlich ist. Insgesamt geben 67 % der Unternehmen an, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle überwacht wird, während 15 % an der Entwicklung eines Überwachungssystems arbeiten. Andererseits haben nur 43 % der befragten Gewerkschaften Kenntnis davon, dass die Unternehmen das geschlechtsspezifische Lohngefälle überwachen, und 39 % haben keine Informationen zu diesem Thema.



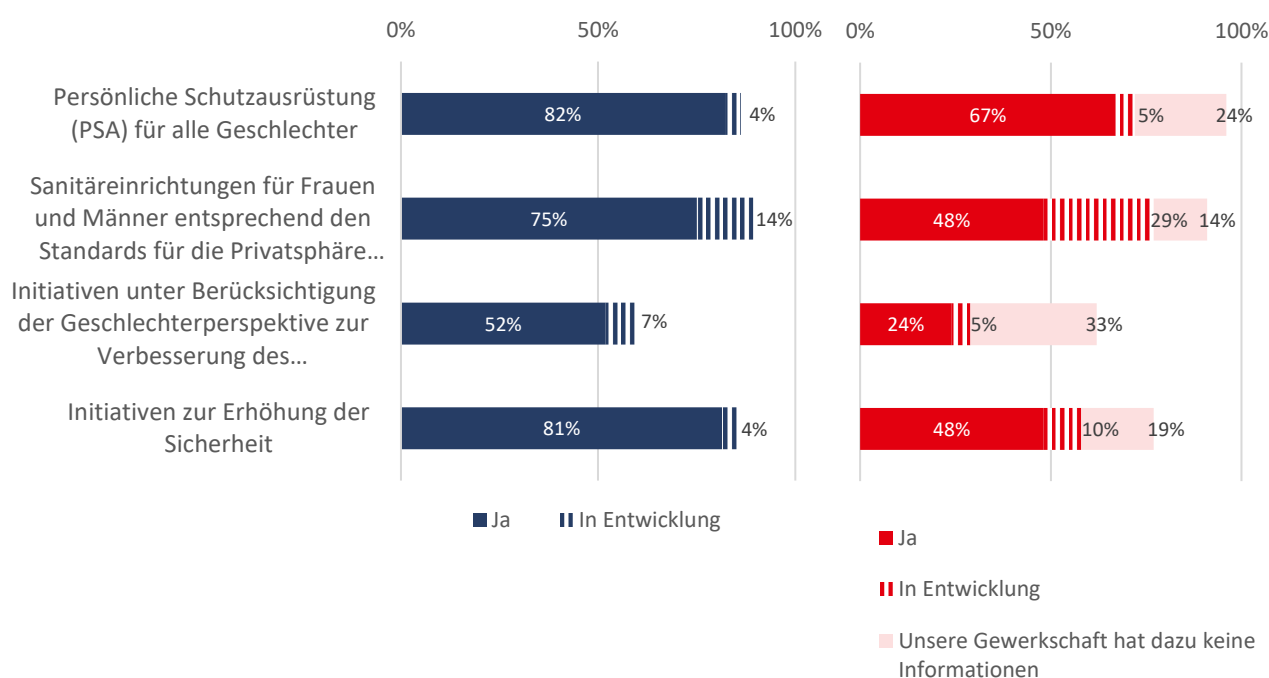
Weitere Anzeichen dafür, dass es hinsichtlich der Vergütungspolitik an Transparenz mangelt, ist der relativ niedrige Anteil der befragten Bahnunternehmen, die ihr geschlechtsspezifisches Lohngefälle veröffentlichen (37 %) und die bezüglich der Vergütung Transparenzrichtlinien anwenden (52 %). Außerdem geben lediglich 14 % der befragten Gewerkschaften an, dass sie Kenntnis davon haben, dass die Eisenbahnunternehmen Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle veröffentlichen, und 48 % haben Kenntnis von den Transparenzrichtlinien des Unternehmens.

Zugleich bemühen sich die Bahnunternehmen, bestehende geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen, denn 46 % der befragten Unternehmen verstärken bereits die Maßnahmen, um sicherzustellen, dass der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ angewandt wird, und 23 % entwickeln derzeit solche Maßnahmen. Diese Ergebnisse werden weitgehend von den befragten Gewerkschaften bestätigt.



POLITIKBEREICH 7: SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITS- PLATZ UND IM ARBEITSUMFELD

Die befragten Bahnunternehmen legen besonderen Schwerpunkt auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz und haben diesbezüglich weitgehend Maßnahmen umgesetzt: So berichteten 82 % der Unternehmen, dass sie Persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung stellen, die den Bedürfnisse beider Geschlechter entspricht, während nur 75 % der befragten Unternehmen über angemessene Sanitäreinrichtungen verfügen. Das allgemeine Engagement für die Sicherheit am Arbeitsplatz scheint groß zu sein, denn 81 % der Unternehmen geben an, dass sie allgemeine Sicherheitsinitiativen gestartet haben.

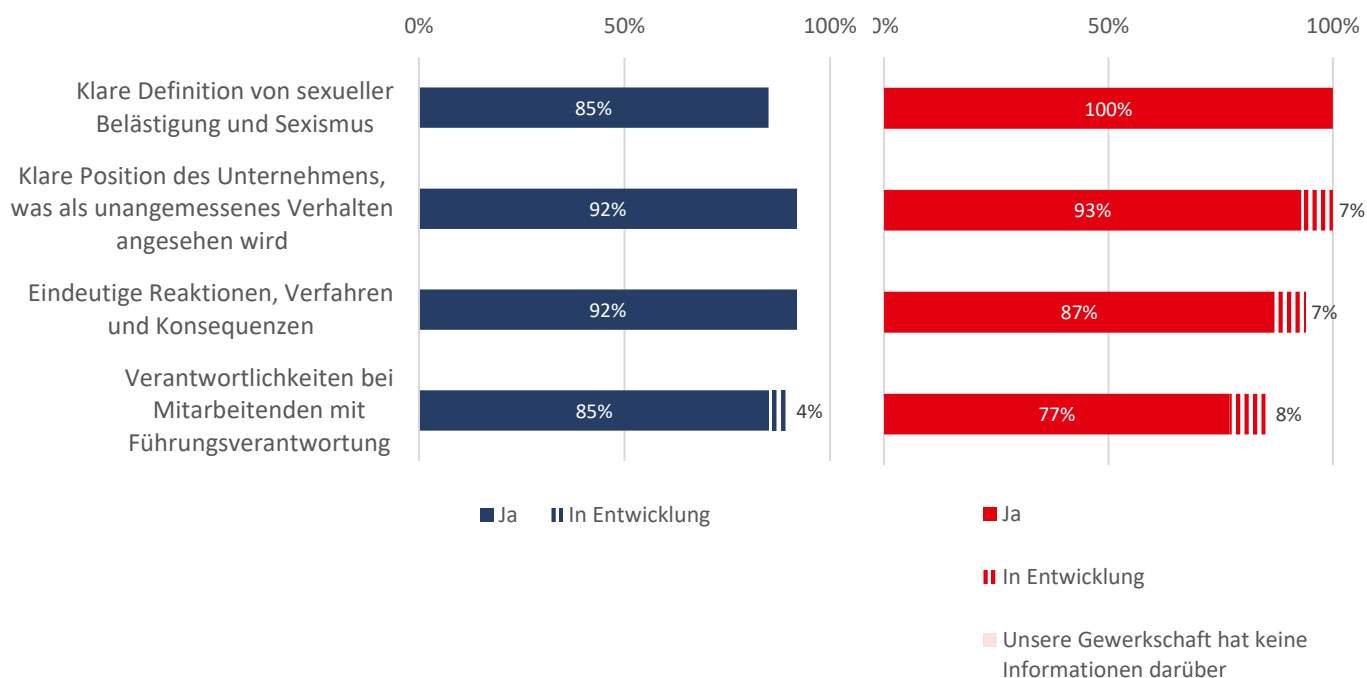


Den befragten Gewerkschaften zufolge betrifft die am weitesten verbreitete Maßnahme in Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bahnunternehmen die Bereitstellung von Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) für alle Geschlechter, da 67 % die Verfügbarkeit von PSA bestätigen. Sanitäreinrichtungen, die den Standards für die Privatsphäre und Sicherheit sowohl für Frauen als auch für Männer entsprechen, werden nur von 48 % der teilnehmenden Gewerkschaften bestätigt, und ein gleich hoher Anteil gibt an, dass die Eisenbahnunternehmen Initiativen zur Erhöhung der Sicherheit durchführen.



POLITIKBEREICH 8: MAßNAHMEN GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND SEXISMUS

Die befragten Bahnunternehmen führen nicht nur Strategien gegen sexuelle Belästigung und Sexismus ein, sondern entwickeln auch damit verbundene Maßnahmen, die sie umsetzen. So stimmten 89 % der befragten Unternehmen zu, dass es von größter Bedeutung ist, den Opfern bei der Meldung eines Vorfalls Privatsphäre zu gewähren, und 82 % gaben an, dass sie eine Meldestelle für solche Vorfälle eingerichtet oder eine Vertrauensperson beauftragt haben. Meldesysteme zur Erfassung von Daten zu sexueller Belästigung und Sexismus sowie Maßnahmen zur Sensibilisierung aller Mitarbeitenden sind bei den Bahnunternehmen weit verbreitet, die entsprechenden Prozentsätze betragen 68 % bzw. 75 %. Im Vergleich dazu ist der Anteil der Eisenbahnunternehmen, die Überwachungsmechanismen für Verfahren oder Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Sexismus eingeführt haben, niedriger (64%).



Die Ergebnisse der Befragung der Gewerkschaften konnten die Umsetzung dieser Maßnahmen nur in geringem Umfang bestätigen, wobei ein hoher Anteil der Gewerkschaften angab, dass sie keine Informationen über solche Maßnahmen haben. So konnte beispielsweise nur die Hälfte der Gewerkschaften bestätigen, dass Überwachungssysteme gegen sexuelle Belästigung und Sexismus existierten, und erstaunliche 45 % der Befragten hatten keine Kenntnis von solchen Maßnahmen. Gleichermaßen konnten 55 % der Gewerkschaften nicht bestätigen, dass die Bahnunternehmen Meldesysteme zur Erfassung von Daten über sexuelle Belästigung und Sexismus eingeführt haben, und nur 45 % der Befragten konnten bestätigen, dass Maßnahmen zur Sensibilisierung aller Mitarbeitenden umgesetzt wurden.

ZUNEHMENDE BESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN IM EUROPÄISCHEN EISENBAHNSEKTOR

Der Eisenbahnsektor spielt eine zentrale Rolle für die europäische Wirtschaft und die Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung. Das europäische Eisenbahnnetz ist eines der dichtesten und umfangreichsten der Welt und umfasst eine Kombination aus interregionalen Hochgeschwindigkeits-, Regional- und Stadtbahnen. Als Schienennetz bildet eines der wichtigsten Rückgrate des transeuropäischen Verkehrsnetzes (TEN-T). Durch die Verbindung von Menschen und Unternehmen über Grenzen hinweg tragen Eisenbahnnetze zum Wirtschaftswachstum und zur regionalen Integration nicht nur innerhalb der Europäischen Union, sondern in ganz Europa bei.

Mit etwa 1,5 Millionen Beschäftigten ist der europäische Eisenbahnsektor ein wichtiger Arbeitgeber in Europa, wobei rund 1 Million dieser Beschäftigten in EU-Ländern tätig ist. Die wirtschaftliche Bedeutung der europäischen Eisenbahnen geht jedoch aufgrund ihrer zahlreichen Verbindungen zu verschiedenen Industrie- und Dienstleistungssektoren, die vom Gleisbau bis hin zu europäischen Zugverkehrsmanagementsystemen reichen, weit über die direkten Beschäftigungseffekte hinaus. Der europäische Eisenbahnsektor leistet außerdem einen wichtigen Beitrag zum Green Deal der EU. Die Eisenbahnen spielen eine wichtige Rolle für die Reduzierung der Kohlendioxidemissionen und die Förderung einer umweltfreundlichen Mobilität für Personen und Güter. Doch trotz seiner entscheidenden Rolle steht der Eisenbahnsektor vor großen Herausforderungen, dazu zählen ein alterndes Personal sowie der Mangel an Fachkräften in technischen Berufen und Ingenieursberufen.²

Frauen stellen aufgrund ihrer Unterrepräsentation, die auf verschiedene Gründe zurückzuführen ist, eine weitgehend ungenutzte Ressource dar. Der Eisenbahnsektor wurde historisch von Berufen dominiert, die traditionelle männliche Klischees erfüllten (z. B. harte, körperliche Arbeit; gefährlich, laut usw.), die wiederum sich hartnäckig haltende kulturelle Stereotype über Eisenbahnberufe förderten. Diese Stereotypen werden sowohl durch strukturelle Entwicklungen als auch klare Strategien der Eisenbahnunternehmen zunehmend angegangen. Nationale und EU-weite Strategien zur Förderung der Geschlechtergleichstellung im Verkehrssektor bieten zudem einen wichtigen Rahmen. Auch jüngste europäische Berichte betonen, wie wichtig es ist, Frauen für den Verkehrssektor zu gewinnen, einzustellen und zu halten, und geben Empfehlungen dazu ab.³

Dies bietet einen Weg zur Modernisierung des Sektors als solchen. Frauen sind zunehmend in Führungspositionen, im Kundenservice und in technischen Bereichen vertreten, was dazu beiträgt, veraltete Stereotypen in Frage zu stellen und ein modernes, „frisches“ Image des Sektors zu schaffen.

Dennoch muss betont werden, dass es bei der erforderlichen Modernisierung weniger um das Image geht, sondern vielmehr darum, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitskultur an die Bedürfnisse von Frauen und Männern anzupassen. Eine aktuelle Studie betont, dass eine nach wie vor überwiegend männlich geprägte Arbeitskultur, die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, mangelnde

² Vgl. Voss (2022): Beschäftigungsfähigkeit im Bahnsektor vor dem Hintergrund von Digitalisierung und Automatisierung. Studie im Auftrag der europäischen Sozialpartner. Berlin.

³ Europäische Kommission: Generaldirektion Mobilität und Verkehr (2025): Women in transport. EU platform for change – 25 recommendations to attract, recruit and retain women in the transport sector. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Berücksichtigung der Gesundheit und Sicherheit von Frauen am Arbeitsplatz oder Gewalt gegen Beschäftigte im Verkehrssektor die größten Hindernisse für eine stärkere Beteiligung von Frauen im europäischen Eisenbahnsektor darstellen.⁴

KOOPERIEREN UND ZUSAMMENARBEITEN, UM HÖHERE ZIELE ZU ERREICHEN

Vor diesem Hintergrund arbeiten die CER und die ETF im Rahmen des Ausschusses für den sozialen Dialog im Eisenbahnsektor seit 2004/2005 zusammen, um durch vielfältige Aktivitäten eine bessere Vertretung und Integration von Frauen in den Sektor zu fördern.

Im Jahr 2007 haben die CER und die ETF eine „Gemeinsame Empfehlung für eine bessere Integration von Frauen im Eisenbahnsektor“ unterzeichnet – eine Ausgangsbasis für verschiedene Studien und Aktivitäten in diesem Bereich⁵. Seit 2012 veröffentlichen die Sozialpartner CER und ETF regelmäßig Jahresberichte (WiR- Bericht „Women in Rail“), in denen 12 Indikatoren analysiert werden, um die Fortschritte in diesem Bereich zu verfolgen. Der sechste und bislang letzte Bericht enthielt Daten über die Situation im Jahr 2018: 28 Eisenbahnunternehmen aus 21 Ländern haben Fragebögen übermittelt, die Einblicke in den Stand der Geschlechtergleichstellung in den Eisenbahnunternehmen verschafft haben. Zu diesem Zeitpunkt betrug der durchschnittliche Anteil von Frauen unter den Bahn-Mitarbeitenden 21 %, wobei der Anteil von Frauen in Führungspositionen 22 % betrug, 3 % bei den Triebfahrzeugführern, 37 % beim Bordpersonal und 21 % im Bereich Verkehrsleitung.

Die Ergebnisse der WiR-Berichte haben gezeigt, dass die Bemühungen um eine stärkere Präsenz von Frauen und die Geschlechtergleichstellung im Eisenbahnsektor verstärkt werden müssen. Im Arbeitsprogramm des sozialen Dialogs 2018/2019 bekräftigten die CER und die ETF ihre Absicht, Verhandlungen über eine verbindliche autonome Vereinbarung gemäß Artikel 155 AEUV zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und -diversität im Eisenbahnsektor aufzunehmen.

Diese verbindliche autonome europäische Vereinbarung entspricht den Zielen und Herausforderungen der Europäischen Union, stellt doch eine Union der Gleichheit eine der wichtigsten Prioritäten der Kommission unter Ursula von der Leyen. Der hohe Stellenwert dieser Priorität zeigt sich auch in dem Vorschlag neuer Antidiskriminierungsvorschriften und in der europäischen Gleichstellungsstrategie 2020-2025. Diese Strategie umfasst eine Reihe von Schlüsselmaßnahmen, darunter die Beendigung von geschlechtsspezifischer Gewalt (einschließlich sexueller Belästigung), die Gewährleistung einer ausgewogenen Beteiligung und gleicher Chancen auf dem Arbeitsmarkt (einschließlich gleichen Entgelts) und die Verwirklichung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien, z. B. in den Vorständen von Unternehmen. Darüber hinaus werden in der Gleichstellungsstrategie konkrete Maßnahmen gefordert, um die EU-Vorschriften zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer in die Praxis umzusetzen. Zu diesem Zweck soll sichergestellt werden, dass die Mitgliedstaaten die Vorschriften durchführen und anwenden.

⁴ EIGE (2023): Gender Equality Index 2023. Towards a green transition in transport and energy. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

⁵ https://www.cer.be/images/publications/positions/070612_CER-ETF-Women.pdf

DIE EUROPÄISCHE SOZIALPARTNERVEREINBARUNG „WOMEN IN RAIL“

Geschlechterdiversität ist eine Quelle der Bereicherung und der Leistungssteigerung. Sie trägt zu besseren Arbeitsbedingungen für alle und zu einem respektvollen Umgang unter den Beschäftigten bei.⁶

VERHANDLUNG UND ZEITPLAN

Die Verhandlungen zu der „Women in Rail“-Vereinbarung begannen im Oktober 2019 im Rahmen des europäischen sektoralen Sozialdialogs mit Unterstützung der Europäischen Kommission. Nach mehreren Verhandlungsrunden im Zeitraum von 2019 bis 2021 (mit Unterbrechung durch die COVID-19-Pandemie) wurde dank der harten Arbeit und dem Engagement beider Delegationen ein positives Ergebnis erzielt. Die Generalversammlung der CER nahm die Vereinbarung am 20. September 2021 an und die ETF-Sektion Eisenbahn am 27. Oktober 2021, womit die Schlussphase des Prozesses eingeleitet wurde: die offizielle Unterzeichnung der Vereinbarung und somit ihr Inkrafttreten.

Am 5. November 2021 unterzeichneten die CER und die ETF als Vertreter der Arbeitgeber bzw. der Beschäftigten des Eisenbahnsektors offiziell die autonome „Women in Rail“-Vereinbarung, mit der die Beschäftigung von Frauen in dem Sektor gefördert werden soll.

Die Vereinbarung hat das Ziel, durch zahlreiche Maßnahmen, die mit Bezug auf die übergeordnete Strategie der Geschlechtergleichstellung vereinbart wurden, mehr Frauen für den Eisenbahnsektor zu gewinnen und ihnen einen besseren Schutz sowie die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Diese Maßnahmen umfassen mehrere Bereiche und Ziele, wie die Gewinnung von mehr Frauen für den Sektor, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die Beförderung und Laufbahnentwicklung, Lohngleichheit, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und die Prävention von sexueller Belästigung und Sexismus.

Die Vereinbarung trat mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Den Bahnunternehmen wurde eine Frist von 12 Monaten gewährt, innerhalb der sie eine Strategie für Geschlechtergleichstellung und -diversität festlegen sollten, und 24 Monate zu deren Umsetzung. Die ursprüngliche Frist für die Umsetzung lief bis Ende 2023, sie wurde jedoch einvernehmlich zwischen den Sozialpartnern bis Ende 2024 verlängert. Der vorliegende Bericht deckt den Umsetzungszeitraum bis Ende 2023 ab und dient somit auch als Grundlage für die Bewertung der Auswirkungen der Umsetzung bis 2024.

⁶ Europäische Sozialpartnervereinbarung WOMEN IN RAIL, im Folgenden „WiR-Vereinbarung“, Seite 4, verfügbar unter: <https://www.etf-europe.org/resource/etf-cer-european-social-partner-agreement-on-women-in-rail/> (aufgerufen am: 10.06.2025).

DAS WIR-VERHANDLUNGSTEAM

Zum WiR-Verhandlungsteam von Seiten der ETF gehörten Giorgio Tuti, Jedde Hollewijn, Jolanta Skalska, Katarina Mindum, Maria Cristina Marzola, Maria Rathgeb, Marie Poincel, Michelle Rodgers, Plamena Zhelyazkova und Sabine Trier; und von Seiten der CER, Matthias Rohrmann, Yves Baden, Alberto Mazzola, Barbara Grau, Claudia Kürzl, Jitka Ceskova, Roberta Tomassini, Susanne Elfström und Wladyslaw Szczepkowski.



Joost Korte, Generaldirektor der Generaldirektion Beschäftigung, und Charlotte Norlund-Matthiessen aus dem Kabinett der EU-Verkehrskommissarin Valean, die beide bei der Unterzeichnung anwesend waren, beglückwünschten die Delegationen und betonten, dass diese Vereinbarung ein großer Erfolg sei und dass sie angesichts der Tatsache, dass sie im Europäischen Jahr der Eisenbahn geschlossen wurde, von besonderer Bedeutung sei.

„Die WiR-Vereinbarung ist ein einzigartiges Symbol für die Stärke des europäischen sozialen Dialogs und spiegelt unser Engagement wider, den Eisenbahnsektor für Frauen in ganz Europa attraktiver zu machen. Wir sind davon überzeugt, dass eine vielfältige Belegschaft nicht nur gesellschaftlich wichtig, sondern auch entscheidend für unseren Geschäftserfolg ist. Als Deutsche Bahn unterstützen wir die Chancengleichheit aktiv durch zahlreiche strategische Initiativen, unser Ziel ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen bis 2035 auf 40 % zu erhöhen – das ist ein starkes Bekenntnis zur Vielfalt und langfristig zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung.“

– MARTIN SEILER, VORSTAND PERSONAL UND RECHT BEI DER DEUTSCHEN BAHN

DIE EUROPÄISCHE SOZIALPARTNERVEREINBARUNG „WOMEN IN RAIL“ IN A NUTSHELL

Die europäische Sozialpartnervereinbarung „Women in Rail“ gemäß Artikel 155 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) unterstreicht das Engagement des Eisenbahnsektors, die Geschlechtergleichstellung und -diversität zu fördern.

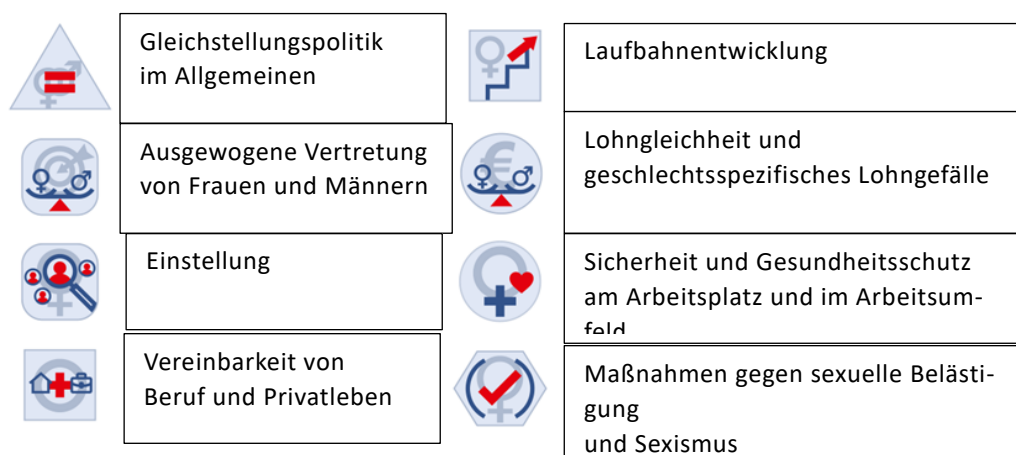
DAS ZIEL DER VEREINBARUNG IST ES ...

- mehr Frauen für den Eisenbahnsektor zu gewinnen, insbesondere auch in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind;
- die Geschlechterdiversität im Eisenbahnsektor zu erhöhen und die Geschlechtersegregation in der Berufswelt zu überwinden;
- ein ansprechendes Arbeitsumfeld zu schaffen, um die Eisenbahnunternehmen und den Sektor zu einem attraktiven Arbeitgeber für Frauen zu machen und sie langfristig zu halten;
- ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem stereotype Denkweisen und eine von Männern dominierte Kultur abgeschafft werden;
- geschlechtsspezifische Diskriminierung zu beseitigen;
- Chancengleichheit von Frauen und Männern im Eisenbahnsektor auf allen Ebenen und in allen Bereichen zu gewährleisten;
- die Geschlechtergleichstellung zu erreichen.

Um diese Ziele zu erreichen, wurden acht Politikbereiche festgelegt, für die verschiedene Maßnahmen und Ziele diskutiert und in die WiR-Vereinbarung aufgenommen wurden.

UMSETZUNG VON MAßNAHMEN IN ACHT FESTGELEGTEN POLITIKBEREICHEN

In der WiR-Vereinbarung sind im Rahmen von acht Politikbereichen Grundsätze und konkrete Maßnahmen festgelegt. Die teilnehmenden Unternehmen verpflichten sich, diese Grundsätze und die erforderlichen Maßnahmen umzusetzen.



Die teilnehmenden Bahnunternehmen haben sich verpflichtet, die Grundsätze einzuhalten und die erforderlichen Maßnahmen umzusetzen; dies betrifft alle CER-Mitglieder und Nicht-EU-Partner-Unternehmen, die die Vereinbarung auf freiwilliger Basis durchführen.

BERICHTERSTATTUNG ÜBER DIE UMSETZUNG DER WiR-VEREINBARUNG

Dieser Bericht enthält eine umfassende Analyse der Fortschritte, welche bei der Umsetzung der Bestimmungen der WiR-Vereinbarung gemacht worden sind. Auf der Grundlage von Erkenntnissen von Expert:innen, Gewerkschaften und Eisenbahnunternehmen aus verschiedenen europäischen Ländern werden in dem Bericht Erfolge, Herausforderungen und Bereiche aufgezeigt, in denen weitere Maßnahmen erforderlich sind, um die Ziele der WiR-Vereinbarung zu erreichen.

KURZE ZUSAMMENFASSUNG DER METHODIK

Zu diesem Zweck wurde eine Mischung verschiedener methodischer Ansätze angewandt, darunter qualitative Interviews mit ausgewählten wichtigen Interessengruppen, zwei Online-Umfragen unter Eisenbahnunternehmen und Gewerkschaften sowie die Ausarbeitung von Beispielen für bewährte Verfahren, um erfolgreiche Maßnahmen und Initiativen zur Unterstützung der Umsetzung der WiR-Vereinbarung aufzuzeigen, ebenso wie die Organisation von zwei gemeinsamen Workshops, die eine Plattform für gegenseitiges Lernen und den weiteren Austausch zwischen den europäischen Sozialpartnern boten.

Darüber hinaus bestand eine der wichtigsten Aufgaben der wissenschaftlichen Expert:innen darin, aussagekräftige Gender-Indikatoren zu entwickeln. Auf Basis der in der WiR-Vereinbarung festgelegten Grundsätze und Maßnahmen wurden für jeden Politikbereich Indikatoren hergeleitet, um die Fortschritte bei der Umsetzung der Vereinbarung zu überwachen. In einer anschließenden Phase wurden diese Indikatoren operationalisiert und in die Fragebögen für die beiden Online-Umfragen aufgenommen. All diese Aktivitäten erfolgten in enger Abstimmung mit dem Lenkungsausschuss, der das vorliegende Projekt strategisch begleitet hat.

QUALITATIVE INTERVIEWS

Zwischen Mai und Oktober 2024 wurden 27 qualitative, leitfadengestützte Einzelinterviews mit wichtigen Interessenvertreter:innen durchgeführt, um zusätzliche Einblicke in frühere und geplante Aktivitäten der europäischen Sozialpartner im Zusammenhang mit der „Women in Rail“-Initiative zu gewinnen. Diese Interviews konnten Einblicke in Aktivitäten verschaffen, die bereits innerhalb von Eisenbahnunternehmen und Gewerkschaften durchgeführt wurden, um die Umsetzung der WiR-Vereinbarung zu unterstützen. Darüber hinaus boten die Interviews den Befragten auch die Gelegenheit, über Themen und Fragen nachzudenken, die ihrer Meinung nach bei der Erstellung des neuen WiR-Berichts unbedingt berücksichtigt werden sollten. Die Interviewpartner:innen wurden in Absprache mit dem Lenkungsausschuss ausgewählt; es war von größter Bedeutung, eine ausgewogene Verteilung der Interviews zwischen Eisenbahnunternehmen und Gewerkschaften sowie zwischen den teilnehmenden Ländern sicherzustellen. Die Interviews wurden transkribiert, thematisch kodiert und für die weitere Verwendung analysiert, insbesondere um Daten für die Entwicklung von Gender-Indikatoren zu sammeln.

ONLINE-UMFRAGEN

Auf der Basis der Bestimmungen der WiR-Vereinbarung wurden für jeden der acht Politikbereiche geeignete Gender-Indikatoren entwickelt, mit dem Ziel, die Umsetzung der Vereinbarung zu bewerten. Das heißt, diese Indikatoren wurden anhand der für jeden Politikbereich vereinbarten Grundsätzen und Maßnahmen hergeleitet und dienten dazu, zu überprüfen, inwieweit diese Bestimmungen bisher erfüllt wurden. Somit veranschaulichen sie die Fortschritte, die bei der Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter im europäischen Eisenbahnsektor erzielt wurden. Soweit relevant, wurden auch bestehende Indikatoren aus früheren Berichten berücksichtigt, um eine gewisse Kontinuität zu gewährleisten. Dies war jedoch nur von untergeordneter Bedeutung, da der Schwerpunkt eindeutig auf der Entwicklung neuer Indikatoren lag, die den Besonderheiten der WiR-Vereinbarung entsprechen.

Alle Indikatoren wurden in zwei Fragebögen zusammengestellt – einer für die Eisenbahnunternehmen und einer für die Gewerkschaften. Der Fragebogen für die Eisenbahnunternehmen war umfangreicher und umfasste neben strategischen Indikatoren auch Leistungsindikatoren (KPIs). Die Sichtweisen der Gewerkschaften ergänzten die Angaben der Eisenbahnunternehmen. Zu beachten ist, dass die Umfrage darauf abzielte, Daten zu allen Geschlechtern und anderen Aspekten der Diversität zu erfassen und somit die Geschlechtervielfalt über das binäre Verständnis hinaus zu behandeln; allerdings erwies sich die Datenverfügbarkeit in dieser Hinsicht als begrenzt.

Die Fragebögen wurden als Online-Tools programmiert, und die Umfragen wurden zwischen Januar und April 2025 unter Eisenbahnunternehmen und Gewerkschaften durchgeführt. Nach der Datenbereinigung konnten insgesamt 29 Umfrageantworten von Eisenbahnunternehmen aus 22 Ländern und 21 Antworten von Gewerkschaften aus 13 Ländern in die Analyse einbezogen werden.

Die gesammelten Daten wurden mithilfe deskriptiver statistischer Methoden analysiert und anhand umfassender Tabellen und Abbildungen veranschaulicht. Außerdem wurden Kerndaten – wie etwa KPIs – mithilfe von Bildstatistik veranschaulicht, um die Entwicklung der wichtigsten Ziele der Geschlechtergleichstellung leicht verständlich darzustellen. Ferner wurden Piktogramme erstellt, die die einzelnen Politikbereiche veranschaulichen und im gesamten Bericht verwendet werden, um den Wiedererkennungswert zu erhöhen.

GEMEINSAME WORKSHOPS

Im Rahmen des vorliegenden Projekts wurden zwei Workshops konzipiert, organisiert und vom wissenschaftlichen Team in enger Zusammenarbeit mit den europäischen Sozialpartnern moderiert. Die Workshops dienten nicht nur dazu, wichtige Interessenvertreter:innen über die Fortschritte bei der Umsetzung der WiR-Vereinbarung zu informieren, sondern auch als Diskussionsforum, um Feedback und weitere Anregungen für den neuen WiR-Bericht zu sammeln.

In beiden Workshops wurden die Vertreter:innen der Bahnunternehmen und Gewerkschaften nachdrücklich ermutigt, das Wort zu ergreifen und Best-Practice Beispiele aus ihren Ländern vorzustellen, die auch anderen Interessengruppen als Inspiration dienen könnten. Darüber hinaus wurden die Expert:innen eingeladen, sich zu den jüngsten Entwicklungen im Zusammenhang mit der Umsetzung der WiR-Vereinbarung zu äußern und relevante Beiträge aus ihrem Fachgebiet einzubringen.

LENKUNGSAUSSCHUSS

Der Lenkungsausschuss ist das wichtigste Entscheidungsgremium des Projekts und setzt sich aus Vertreter:innen der europäischen Sozialpartner des Eisenbahnsektors zusammen. Während der Projektlaufzeit versammelte sich der Ausschuss insgesamt sechs Mal, in der Regel nachdem wichtige Meilensteine der Projektumsetzung erreicht worden waren.

ÜBERBLICK ÜBER DIE UMSETZUNG

Bevor die Ergebnisse des Umsetzungsprozesses für jeden Politikbereich vorgestellt werden, verschafft dieser Teil des Berichts einen Überblick über die teilnehmenden Unternehmen und Gewerkschaften. Insgesamt waren 29 Eisenbahnunternehmen aus 22 europäischen Ländern und 14 Gewerkschaften beteiligt, welche die Beschäftigten aus 20 Eisenbahnunternehmen vertreten.

Die teilnehmenden Eisenbahnunternehmen beschäftigen insgesamt 696.113 Mitarbeitende in verschiedenen Berufsfeldern (weitere Einzelheiten siehe Politikbereich 2). Die Unternehmen unterscheiden sich hinsichtlich der Zahl ihrer Beschäftigten erheblich und beschäftigen zwischen 55 und 231.100 Mitarbeitende. Zwölf Unternehmen haben mehr als 10.000 Beschäftigte, drei davon sogar mehr als 50.000. Elf Unternehmen beschäftigen zwischen 1.000 und 10.000 Mitarbeitende, und fünf Unternehmen sind mit weniger als 1.000 Beschäftigten eher klein.

AN DER WIR-UMFRAGE TEILNEHMENDE EISENBAHNUNTERNEHMEN UND GEWERKSCHAFTEN

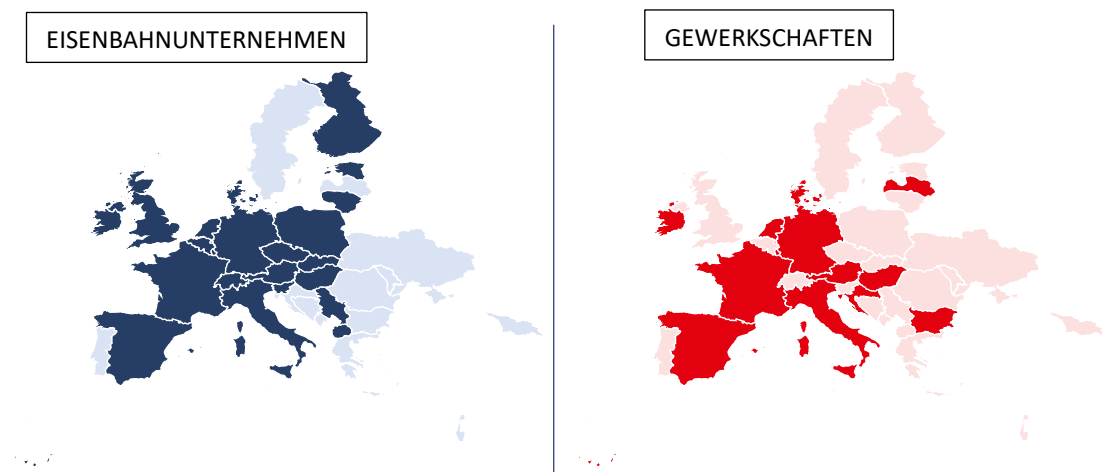


Abbildung 1, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n=29; WIR_trade_unions‘, n=21

GESCHÄFTSFELDER DER TEILNEHMENDEN BAHNUNTERNEHMEN

Wie in Abbildung 2 dargestellt und unter Berücksichtigung von Mehrfachantworten ist etwa die Hälfte der teilnehmenden Eisenbahnunternehmen sowohl im Güterverkehr als auch im Infrastrukturmanagement tätig. Darüber hinaus decken mehr als zwei Drittel den Personenverkehr ab und rund ein Drittel der befragten Unternehmen sind auch eine Holdinggesellschaft. Einige wenige sind auch in

anderen Geschäftsbereichen tätig, und zwar im Ingenieurwesen, in der Instandhaltung von Schienenfahrzeugen und als Tochtergesellschaften (z. B. Standortdienstleistungen, Immobilien).

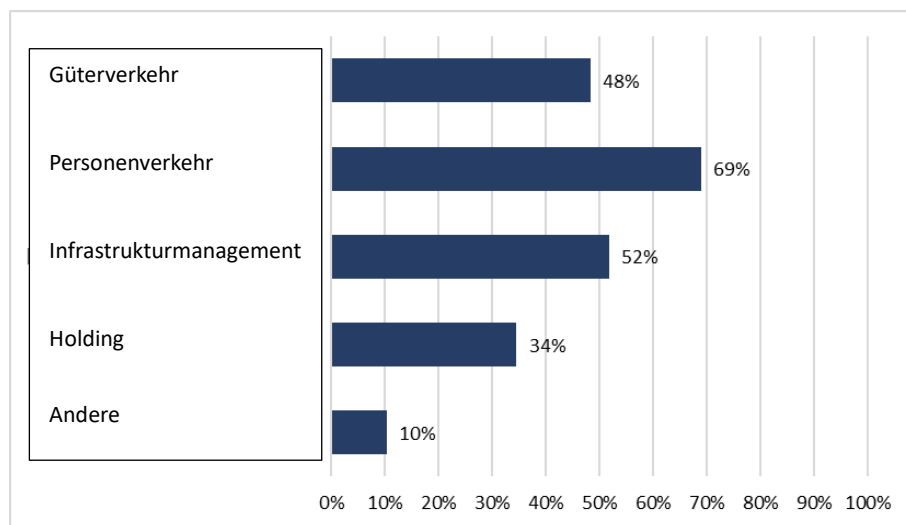


Abbildung 2, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n=29; Hinweis: Mehrfachantworten sind möglich

AN DER WIR-UMFRAGE TEILNEHMENDE UNTERNEHMEN

Im Folgenden sind alle teilnehmenden Unternehmen und ihre wesentlichen Merkmale aufgeführt.⁷

LAND	NAME DES UNTERNEHMENS	ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN	GESCHÄFTSFELD (Daten bezüglich)
Österreich	ÖBB-Holding	40.452	Güterverkehr, Personenbeförderung, Infrastrukturmanagement, Holding
Belgien	Eurostar	2.691	Personenbeförderung
Belgien	Société Nationale des Chemins de Fer Belges/Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (SNCB/NMBS BELGIUM)	17.512	Personenbeförderung
Tschechien	České Dráhy (CD)	13.388	Personenbeförderung
Dänemark	Danske Statsbaner (DSB)	6.500	Personenbeförderung
Estland	Eesti Raudtee (EVR)	703	Infrastrukturmanagement
Finnland	VR-Yhtymä Oy (VR Group)	8.416	Güterverkehr, Personenbeförderung
Frankreich	SNCF-Holding	153.456	Güterverkehr, Personenbeförderung, Infrastrukturmanagement, Holding

⁷ Die Eisenbahnunternehmen sind in alphabetischer Reihenfolge des Landes aufgeführt, in dem sie tätig sind.

Deutschland	Deutsche Bahn (DB)	231.080	Güterverkehr, Personenbeförderung, Infrastrukturmanagement, Holding
Deutschland	e.g.o.o. Eisenbahngesellschaft	55	Güterverkehr
Deutschland	eurobahn GmbH Co. KG	866	Personenbeförderung
Ungarn	Magyar Államvasutak (MÁV)	16.734	Infrastrukturmanagement
Irland	Iarnród Éireann (IÉ)	4.689	Personenbeförderung, Infrastrukturmanagement
Italien	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)	68.444	Güterverkehr, Personenbeförderung, Infrastrukturmanagement, Holding
Italien	FNM Group	210	Holding
Litauen	Lietuvos Geležinkeliai (LTG)	5.697	Güterverkehr, Personenbeförderung, Infrastrukturmanagement, Holding
Luxemburg	CFL	5.125	Güterverkehr, Personenbeförderung, Infrastrukturmanagement, Holding
Niederlande	Nederlandse Spoorwegen (NS)	20.559	Personenbeförderung
Nordmazedonien	ŽRSM Infrastructure	795	Infrastrukturmanagement
Polen	Polskie Koleje Państwowe (PKP)	12.331	Holding
Serbien	ŽS Infrastructure	5.786	Infrastrukturmanagement
Slowakei	Železnice Slovenskej Republiky (ŽSR)	12.707	Infrastrukturmanagement
Slowakei	Železničná Spoločnosť Cargo Slovakia (ZSSK Cargo)	3.771	Güterverkehr
Slowakei	Železničná Spoločnosť Slovensko (ŽSSK)	5.240	Personenbeförderung
Slowenien	Slovenske Železnice (SŽ)	7.102	Güterverkehr, Personenbeförderung, Infrastrukturmanagement, Holding
Spanien	Renfe Operadora (RENFE)	15.872	Güterverkehr, Personenbeförderung
Schweiz	BLS	3.930	Güterverkehr, Personenbeförderung, Infrastrukturmanagement
Schweiz	Schweizerische Bundesbahnen / Chemins de Fer Fédéraux Suisses / Ferrovie Federali Svizzere (SBB CFF FFS)	32.002	Güterverkehr, Personenbeförderung, Infrastrukturmanagement, Holding
Vereinigtes Königreich	Rail Delivery Group (RDG)	keine Daten	Güterverkehr, Personenverkehr

AN DER WIR-UMFRAGE TEILNEHMENDE GEWERKSCHAFTEN

Im Folgenden sind alle teilnehmenden Gewerkschaften und ihre wesentlichen Merkmale aufgeführt.⁸

LAND	GEWERKSCHAFT	VERTRITT DIE BESCHÄFTIGTEN DES FOLGENDEN UNTERNEHMENS
Österreich	Vida	ÖBB-Holding
Österreich	Vida	Fachverband der Schienenbahnen (WKO)
Bulgarien	Föderation der Verkehrsgewerkschaften in Bulgarien	BDŽ Holding
Kroatien	Gewerkschaft der Lokführer	Hrvatske Željeznice Infrastructure (HŽ Infrastructure)
Kroatien	Gewerkschaft der Lokführer	Hrvatske Željeznice Passenger (HŽ Passenger)
Dänemark	Dansk Jernbaneforbund	Danske Statsbaner (DSB)
Frankreich	CGT Cheminots	SNCF-Holding
Frankreich	FGTE CFTD (Fédération Générale des Transports et de l'Environnement)	SNCF-Holding
Deutschland	EVG	Deutsche Bahn (DB)
Deutschland	EVG	Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV)
Ungarn	Eisenbahnergewerkschaft (Vasutasok Szakszervezete)	Magyar Államvasutak (MÁV)
Ungarn	Eisenbahnergewerkschaft (Vasutasok Szakszervezete)	Győr-Sopron-Ebenfurti Vasút/Raab-Oedenburg-Ebenfurter Eisenbahn (GySEV/Raaberbahn)
Irland	SIPTU (Services, Industrial, Professional and Technical Union)	Iarnród Éireann (IE)
Italien	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL)	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)
Italien	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL)	FNM Group
Lettland	Gewerkschaft Eisenbahn und Verkehr (Latvijas Dzelzelnīku Arodbiedrība)	RailBaltica (RB Rail)
Lettland	Gewerkschaft Eisenbahn und Verkehr (Latvijas Dzelzelnīku Arodbiedrība)	Latvijas Dzelzceļš (LDZ)
Luxemburg	FCPT-SYPROLUX	Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL)
Luxemburg	FCPT-SYPROLUX	CFL
Niederlande	FNV	Nederlandse Spoorwegen (NS)
Spanien	FeSMC-UGT	Euskotren

⁸ Die Gewerkschaften sind in alphabetischer Reihenfolge des Landes aufgeführt, in dem sie tätig sind.

Außerdem verschafften uns Vertreter:innen der ukrainischen Gewerkschaft (Gewerkschaft der Eisenbahner und Transportbauer der Ukraine) Einblicke in ihr Tätigkeitsgebiet.

ANNAHME UND ALLGEMEINE UMSETZUNG DER WiR-VEREINBARUNG

Im Folgenden wird ein Überblick über die Umsetzung sowie die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Gewerkschaften gegeben. Dabei ist zu beachten, dass ein Vergleich zwischen Unternehmen und Gewerkschaften nur in begrenztem Maße möglich ist, da bei einigen Unternehmen die gewerkschaftliche Perspektive fehlt und umgekehrt. Dennoch ist es sinnvoll, beide Standpunkte zu vergleichen, um einerseits beide Perspektiven einzubeziehen und andererseits die möglicherweise unterschiedlichen Einschätzungen darstellen zu können.

Insgesamt gaben mehr als 90 % der an der Umfrage teilnehmenden Eisenbahnunternehmen an, dass sie die WiR-Vereinbarung angenommen haben, entweder als Mitglieder der CER oder als Nicht-EU-Partnerunternehmen, das die Vereinbarung freiwillig anwendet. Zwei weitere Unternehmen haben auf freiwilliger Basis an der Umfrage teilgenommen, ohne die Vereinbarung vor der Umfrage angenommen zu haben. Was den Umsetzungsprozess betrifft, so betrachten 4 % die Vereinbarung als vollständig umgesetzt und – auf einer Skala von 1 bis 10⁹ – 48 % betrachten die Vereinbarung in ihrem Unternehmen als weitgehend umgesetzt. Etwa ein Viertel betrachtet die Vereinbarung als mehr oder weniger umgesetzt. 15 % der teilnehmenden Unternehmen haben keine oder kaum Maßnahmen ergriffen, um die Ziele der Vereinbarung zu erreichen (siehe die Abbildung). Die meisten von ihnen haben die Vereinbarung nicht angenommen, daher sind alle von diesen Unternehmen ergriffenen Maßnahmen freiwillig.

Vergleicht man die Gesamtbewertung mit den Bewertungen der Gewerkschaften, so sind einige Unterschiede festzustellen. Etwa der gleiche Anteil (5 %) ist der Ansicht, dass die Vereinbarung vollständig umgesetzt wird, aber nur 29 % betrachten sie als in hohem Maße umgesetzt. Etwa ein Drittel der Gewerkschaften gibt an, dass die Vereinbarung mehr oder weniger umgesetzt wird, 14 % geben an, dass sie kaum umgesetzt wird, und 5 %, dass die Vereinbarung überhaupt nicht umgesetzt wird, was im Vergleich zur Einschätzung der Unternehmen ein geringerer Anteil ist.

⁹ Zur besseren Verständlichkeit wurden die Werte zusammengefasst. 1 = wird überhaupt nicht umgesetzt; 2, 3 und 4 = wird kaum umgesetzt; 5, 6 und 7 = wird mehr oder weniger umgesetzt; 8 und 9 = wird in hohem Maße umgesetzt und 10 = wird vollständig umgesetzt

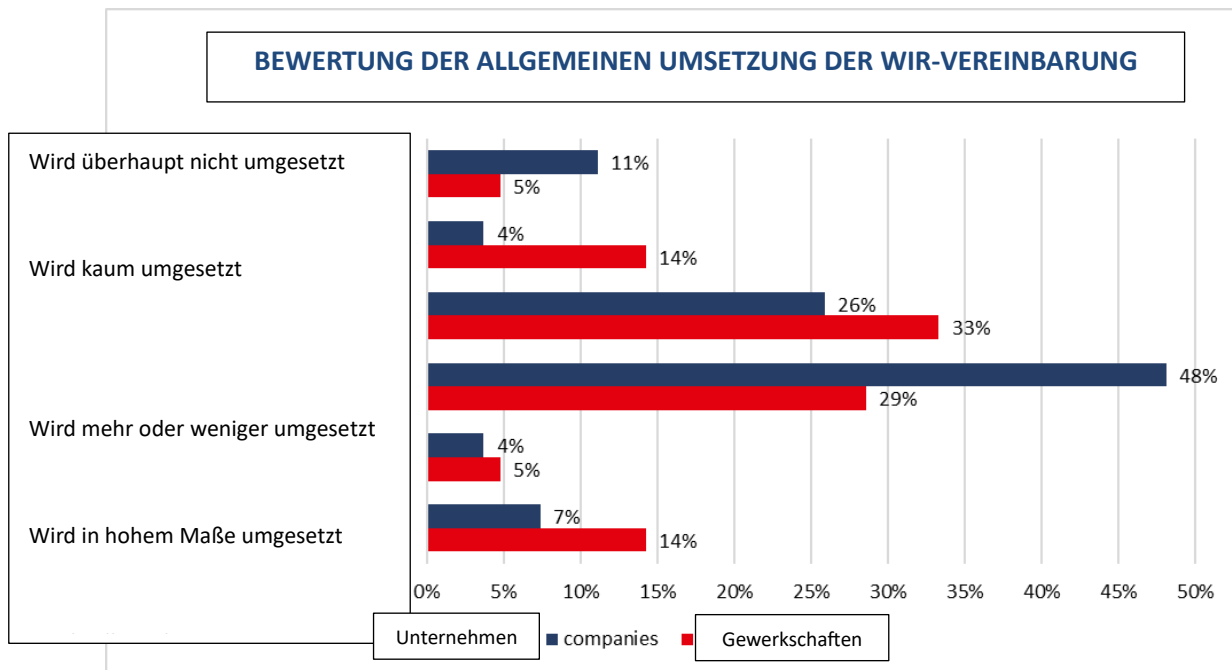


Abbildung 3, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n = 27; ‚WIR_trade_unions‘, n=21

ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DEN BAHNUNTERNEHMEN UND DEN GEWERKSCHAFTEN

Im Hinblick auf die umgesetzten wirkungsvollen gemeinsamen Maßnahmen ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Gewerkschaften nicht nur unerlässlich, sondern eine Voraussetzung der WiR-Vereinbarung selbst.

14 % der teilnehmenden Unternehmen bewerten die derzeitige Zusammenarbeit zwischen diesen beiden Parteien als „sehr eng“, 21 % als „eher eng“ und ein Viertel als „mehr oder weniger eng“. Im Gegensatz dazu geben 4 % an, dass es zwischen der Gewerkschaft und dem Unternehmen überhaupt keine Zusammenarbeit bei der Umsetzung der WiR-Vereinbarung gibt, und 7 % bezeichnen sie als „nicht sehr eng“. Außerdem wissen 14 % nicht, ob und wie diese Parteien zusammenarbeiten, und ebenso viele sind der Ansicht, dass diese Bewertung auf ihre Situation nicht zutrifft.

Die Einschätzung der Gewerkschaften weicht in einigen Punkten davon ab. Ein höherer Anteil – 14 % – gibt an, dass die Zusammenarbeit überhaupt nicht eng ist, und 5 % bewerten die gemeinsame Arbeitsbeziehung für den Umsetzungsprozess als „nicht sehr eng“. Deutlich höhere Werte werden jedoch bei der Bewertung der Zusammenarbeit als „mehr oder weniger eng“ erzielt, eine Bewertung, die von etwa der Hälfte der teilnehmenden Gewerkschaften abgegeben wurde. Weitere 19 % sehen die Arbeitsbeziehung in Bezug auf die Vereinbarung als „eher eng“ an und 10 % halten sie für „sehr eng“.

Es überrascht nicht, dass die Werte bezüglich des Mangels an Informationen und die Eignung der Bewertung deutlich niedriger sind: 5 % geben an, dass diese Bewertung auf sie nicht zutrifft.

BEWERTUNG DER ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN EISENBAHNUNTERNEHMEN UND GEWERKSCHAFTEN BEI DER UMSETZUNG DER WIR-VEREINBARUNG

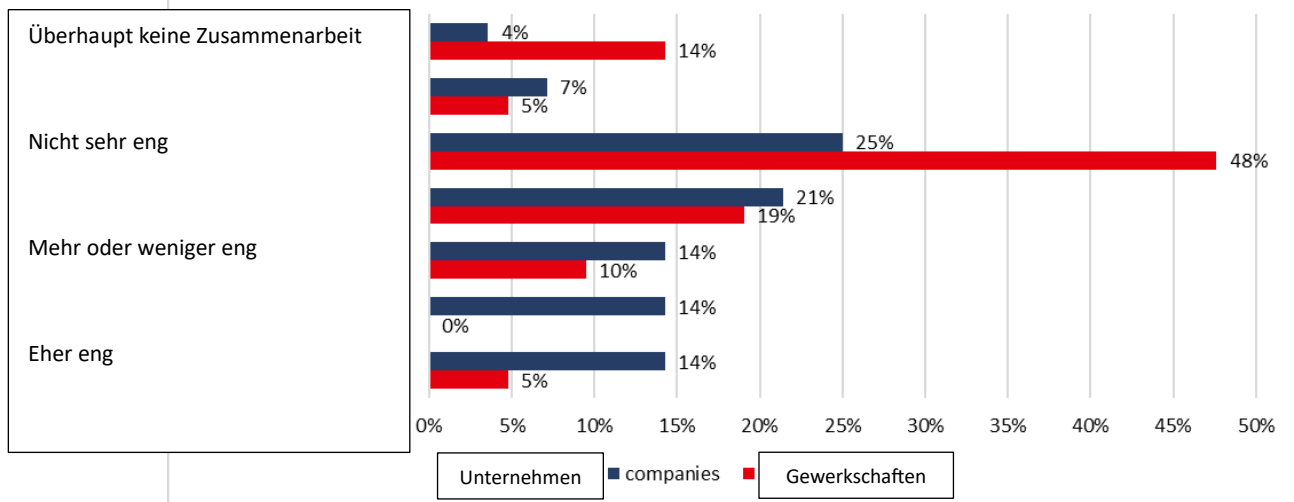


Abbildung 4, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n = 28; ‚WIR_trade_unions‘, n=21

ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DEN BAHNUNTERNEHMEN UND DEN BETRIEBSRÄTEN

Was die Zusammenarbeit zwischen den Bahnunternehmen und Betriebsräten oder anderen Gremien mit Gewerkschaftsbeteiligung am Umsetzungsprozess angeht, so unterscheiden sich die Bewertungen sowohl innerhalb der Unternehmen als auch innerhalb der Gewerkschaften nur geringfügig. Ein geringerer Anteil der Bahnunternehmen hält diese Zusammenarbeit im Vergleich zu der zwischen Unternehmen und Gewerkschaften für „sehr eng“ oder „eher eng“ und etwa ein Drittel bewertet den Arbeitsprozess als „eher eng“.

Außerdem gibt ein Viertel an, dass diese Bewertung auf sie nicht zutrifft, und 11 % haben keine Informationen, was diese Beziehungen betrifft. Dies könnte auch damit zusammenhängen, dass es in den europäischen Ländern unterschiedliche Formen der Arbeitnehmervertretung gibt und Betriebsräte nicht in allen Ländern die gleiche Funktion und den gleichen Aufgabenbereich haben.

Die Mehrzahl der teilnehmenden Gewerkschaften bewertet die Zusammenarbeit zwischen den Bahnunternehmen und den Betriebsräten oder Gremien mit Gewerkschaftsbeteiligung als „eher eng“ (33 %) oder als „mehr oder weniger eng“. 14 % geben jedoch an, dass es überhaupt keine Zusammenarbeit gibt, und derselbe Anteil ist der Ansicht, dass die Arbeitsbeziehung zwischen den Parteien „nicht sehr eng“ ist. 14 % geben an, dass diese Bewertung auf sie nicht zutrifft.

**BEWERTUNG DER ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN BETRIEBSRÄTEN/ANDEREN GREMIEN
MIT GEWERKSCHAFTSBETEILIGUNG
BEI DER UMSETZUNG DER WIR-VEREINBARUNG**

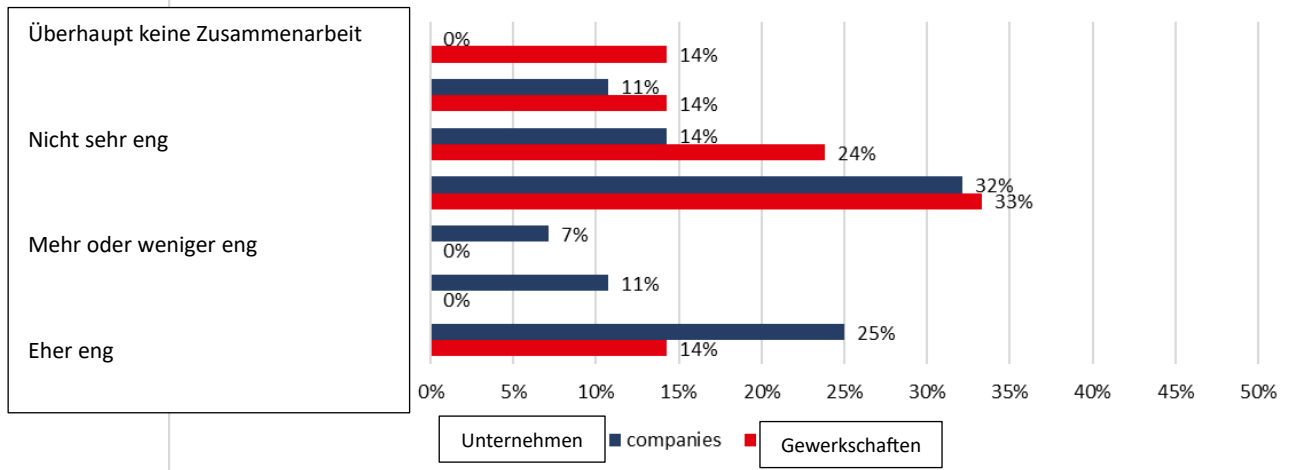
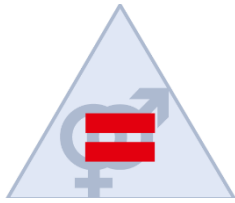


Abbildung 5, Quelle: L&R Database ,WIR_companies', n = 27; WIR_trade_unions', n=21



POLITIKBEREICH 1: GLEICHSTELLUNGSPOLITIK IM ALL- GEMEINEN

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundwert und ein grundlegendes Ziel der EU. Daher muss die Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung, der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit folgen. Unmittelbare sowie mittelbare Diskriminierung sind nicht zulässig.¹⁰



¹⁰ WiR-Vereinbarung, Seite 8.

Die Geschlechtergleichstellung ist ein entscheidendes, übergreifendes Thema im gesamten europäischen Eisenbahnsektor, das sich mit spezifischeren Themen überschneidet, die in künftigen Politikbereichen behandelt werden, und das erhebliche Auswirkungen auf die Vielfalt der Belegschaft hat. Aufgrund des kontinuierlichen Ausbaus der europäischen Eisenbahnnetze ist es von entscheidender Bedeutung, die Geschlechtergleichstellung durch diversifizierte und dennoch integrierte Ansätze anzugehen, um ein integrativeres, innovativeres und gerechtes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Daher bilden allgemeine Gleichstellungsmaßnahmen den Grundstein der WiR-Vereinbarung, in der konkrete Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in Eisenbahnunternehmen vorgeschlagen werden:

- ✓ *Die Geschlechtergleichstellung muss Teil der Politik, der Vision und der Ziele der Unternehmen sein. Die Unternehmen müssen sich zu Grundsätzen und Maßnahmen bekennen, die sie in ihren Organisationen anwenden.*
- ✓ *Die Unternehmen müssen eine Gleichstellungsstrategie auf der Grundlage eines Top-down-Ansatzes entwickeln, umsetzen und überwachen. [...] Das Ziel ist es, die Arbeitskultur zu verändern und Geschlechterstereotype zu beseitigen.*
- ✓ *Die Unternehmen haben ein Strategiedokument anzunehmen, in dem die Unternehmenswerte in Bezug auf die Gleichstellung und die Art und Weise, wie diese in ihren jeweiligen Organisationen in die Praxis umgesetzt werden, dargelegt werden. [...]*
- ✓ *Außerdem muss eine Gleichstellungsstrategie unter der Verantwortung der obersten Führungsebene des Unternehmens festgelegt werden.*

In diesem Abschnitt des Berichts werden die Umfrageergebnisse dargestellt, wie Eisenbahnunternehmen und Gewerkschaften in europäischen Ländern allgemeine Grundsätze und Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung in ihre Arbeitsrealität integrieren und gemeinsam daran arbeiten, diese für ihre Beschäftigten gerechter und zugänglicher zu gestalten. Die Analyse basiert auf den Grundsätzen und Verpflichtungen, die in der zwischen der CER und der ETF geschlossenen WiR-Vereinbarung festgelegt sind. Diese Vereinbarung dient als wichtiger Rahmen für die Förderung der Geschlechtergleichstellung im Eisenbahnsektor, stärkt das Engagement der europäischen Sozialpartner für Nichtdiskriminierung, Gleichbehandlung und Chancengleichheit und beseitigt gleichzeitig alle Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Insbesondere wird in diesem Teil des Berichts untersucht, wie Unternehmen Ziele festlegen, Verantwortlichkeiten zuweisen und Fortschritte bei der Erreichung ihrer Gleichstellungsziele messen, um die Übereinstimmung mit den Grundsätzen der WiR-Vereinbarung sicherzustellen.

EIN STRATEGIEDOKUMENT, IN DEM DIE UNTERNEHMENSWERTE HINSICHTLICH DER GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG FESTGELEGT SIND

Die WiR-Vereinbarung legt den Schwerpunkt auf die Verpflichtung der Unterzeichnerparteien zu Grundsätzen, die von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung geprägt sind. Demzufolge wurden die Eisenbahnunternehmen und Gewerkschaften in der Anfangsphase nach der Existenz von Richtlinien befragt, die die Werte der Unternehmen und Gewerkschaften in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung widerspiegeln.

Von den 29 Eisenbahnunternehmen, die an der Umfrage teilgenommen haben, haben 79 % bestätigt, dass sie über eine Form von Strategiedokument verfügen, sei es ein Strategie- oder Grundsatzpapier, eine EntschlieÙung oder ein Verhaltenskodex. Überdies arbeiten derzeit 7 % an der Ausarbeitung eines solchen Strategiedokuments, während 14 % angeben, dass sie über kein solches Dokument verfügen.

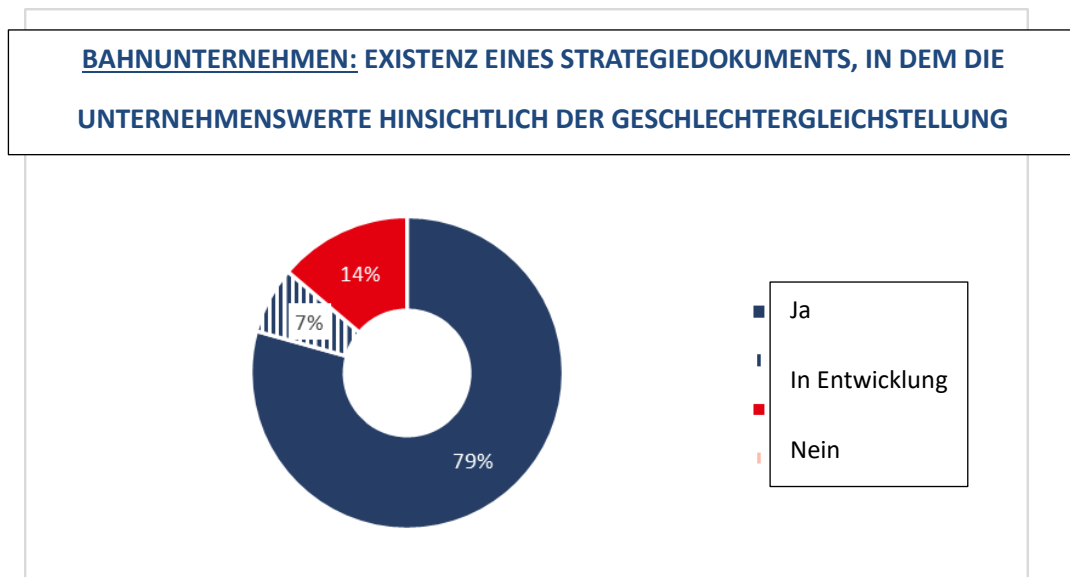


Abbildung 6, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n=29

Die befragten Gewerkschaften zeichnen ein ähnliches Bild: Mehr als zwei Drittel (67 %) bestätigen, dass die Eisenbahnunternehmen, bei denen ihre Mitglieder beschäftigt sind, über ein Strategiedokument verfügen, in dem die Unternehmensvision zur Geschlechtergleichstellung dargelegt ist. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass 19 % der Gewerkschaften überhaupt keine Informationen zu diesem Thema haben. Trotz der im vorigen Kapitel beschriebenen insgesamt positiven Bewertung der Zusammenarbeit zwischen den Bahnunternehmen und den Gewerkschaften könnte dies dennoch ein Zeichen für eine mangelnde Kommunikation in bestimmten Fällen sein.

**GEWERKSCHAFTEN: EXISTENZ EINES STRATEGIEDOKUMENTS, IN DEM DIE
UNTERNEHMENSWERTE HINSICHTLICH DER GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG**

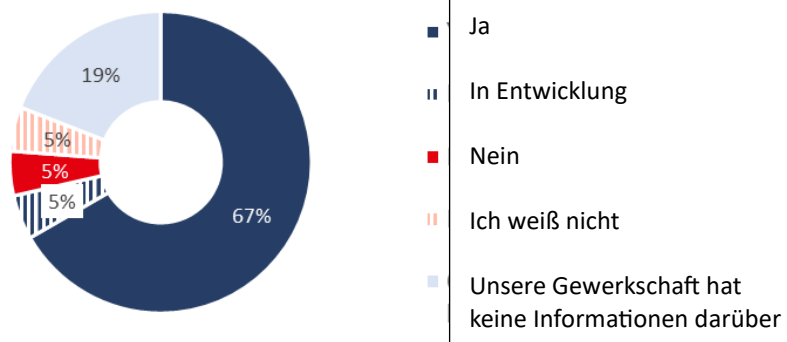


Abbildung 7, Quelle: L&R Database ‚WIR_trade_unions‘, n=21

In einem weiteren Schritt wurden die Eisenbahnunternehmen zu bestimmten Elementen ihrer Strategiedokumente befragt. Die überwiegende Mehrheit der teilnehmenden Unternehmen bestätigte, dass ihr Strategiedokument eine Vision zur Geschlechtergleichstellung und eine Erklärung zur Bekämpfung sexueller Belästigung (je Element 88 %) sowie Verpflichtungen zur Gewährleistung der Gleichstellung aller Mitarbeitenden und zur Umsetzung von Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung enthält. Etwas weniger Unternehmen haben eine Kommunikationsstrategie oder eine Verpflichtung zur Umsetzung von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung in ihr Strategiedokument aufgenommen (jeweils 75 %) sowie eine Strategie zur Überwachung und Bewertung (71 %).

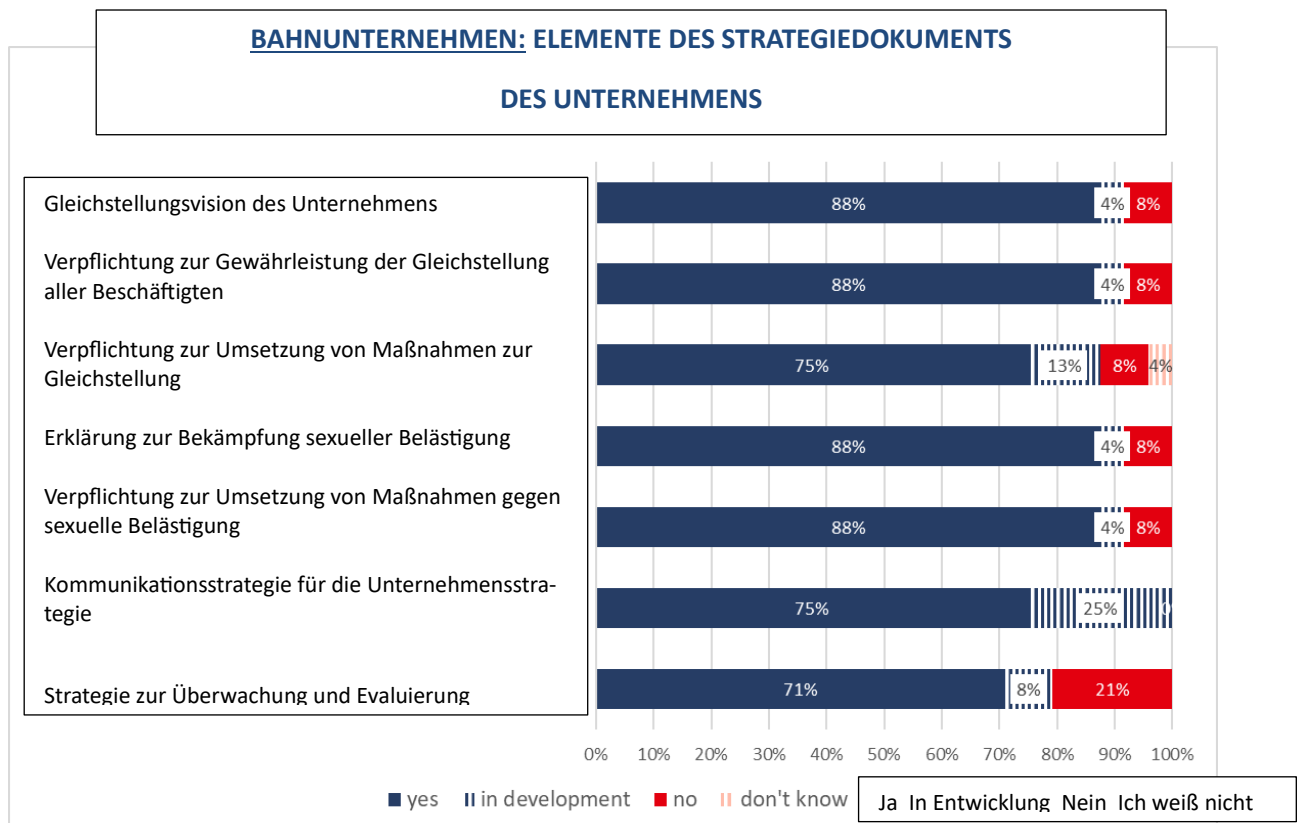


Abbildung 8, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘; n=24

Diese Ergebnisse stimmen weitgehend mit den Antworten der befragten Gewerkschaften überein: Eine deutliche Mehrheit bestätigte, dass eine Unternehmensvision zur Geschlechtergleichstellung sowie die Verpflichtung zur Gewährleistung der Gleichstellung aller Beschäftigten bereits in den Strategiedokumenten der Eisenbahnunternehmen verankert sind (93 % je Element). Das Gleiche gilt bezüglich der Erklärungen zur Bekämpfung sexueller Belästigung sowie für die Verpflichtungen zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen, diese Elemente wurden von 87 % bzw. 80 % der befragten Gewerkschaften bestätigt. Der niedrigste Grad der Zustimmung wurde in Bezug auf Strategien zur Überwachung und Evaluierung festgestellt, wobei nur etwas mehr als die Hälfte der teilnehmenden Gewerkschaften (53 %) wusste, dass diese in den Strategiedokumenten der Unternehmen enthalten sind.

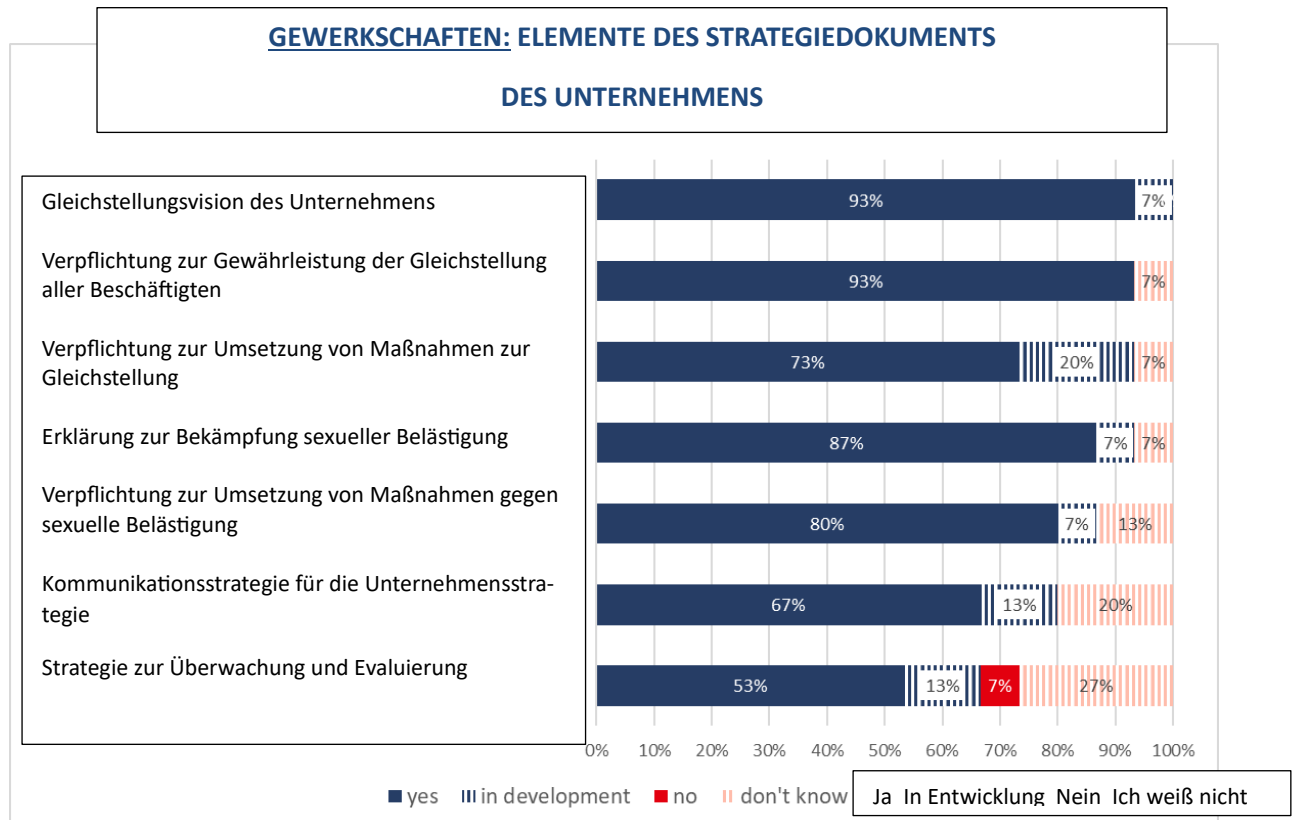


Abbildung 9, Quelle: L&R Database ,WIR_trade_unions'; n=15

Darüber hinaus nannten die befragten Eisenbahnunternehmen weitere Elemente, die in ihren Strategiedokumenten enthalten sind, die jedoch in der obigen Liste fehlen. Diese Elemente sind in der folgenden Box näher beschrieben.

WEITERE ELEMENTE DER STRATEGIEDOKUMENTE DER EISENBAHNUNTERNEHMEN

IÉ, Irland

Verschiedene Initiativen zur Geschlechtergleichstellung, wie etwa Maßnahmen zur Gewährleistung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in den Unternehmensvorständen und Maßnahmen zur Gewährleistung einer fairen Einstellung und Beförderung.

Arbeitsplatzrichtlinien, die flexible Arbeitsregelungen, gleiche Bezahlung und die Gewährleistung von Schutz vor Belästigung und die Sicherheit für Frauen fördern.

ÖBB, Österreich

Gleichstellungspolitik, einschließlich Programmen zur Förderung der Vertretung von Frauen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Richtlinien gegen Mobbing am Arbeitsplatz sowie eine Charta der Vielfalt (vidu, Österreich).

LTG, Litauen

Richtlinien zur Prävention von Gewalt und Belästigung sowie zur Gewährleistung der Chancengleichheit im Unternehmen.

NS, Niederlande

Die Gleichstellung der Geschlechter wird seit den 1980er Jahren umgesetzt, und derzeit gibt es diesbezüglich ein Berichtssystem.

Aktionsplan für Vielfalt und Inklusion sowie ein Verhaltenskodex, in dem die Werte der Unternehmen hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung festgelegt sind.

SNCB/NMBS, Belgien

Charta der Vielfalt, Actiris Diversity Plan und Compass PROS Verhaltenskodex (einschließlich eines Kapitels über gegenseitige Achtung und Gleichstellung).

Gleichstellungs- und Diversitätspolitik (RDG, Belgien).

SNCF, Frankreich

Unternehmensvision für die Geschlechtergleichstellung, Maßnahmen für Eltern sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung. Verpflichtung zur Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung, seit 2004 in der Charta der Vielfalt verankert. Unternehmensvereinbarungen über die Geschlechtergleichstellung seit 2006 sowie spezielle Ausschüsse mit den Gewerkschaften zur Überwachung der Umsetzung dieser Vereinbarungen.

Mitarbeiternetzwerk zur Förderung der Geschlechtergleichstellung seit 2012.

Strategierat für Geschlechtergleichstellung mit den CEOs der Holding und aller Konzerngesellschaften seit 2020.

MÁV, Ungarn

Plan für Chancengleichheit am Arbeitsplatz, der darauf abzielt, alle Mitarbeitenden mit den Grundsätzen der Nichtdiskriminierung vertraut zu machen.

DB, Deutschland

Die Verpflichtung zu Vielfalt und Inklusion ist seit 2019 in der Konzernstrategie der Deutschen Bahn verankert.

Bekräftigung der Verpflichtung zu Chancengleichheit und Vielfalt, z. B. durch Anerkennung und Förderung von Vielfalt innerhalb des Unternehmens bei gleichzeitig klarer Ablehnung von Diskriminierung und geschlechtsspezifischen Benachteiligungen. Das Verständnis von Geschlecht geht über die Unterscheidung zwischen Frauen und Männern hinaus und umfasst auch die Geschlechtsidentität. Konzernvereinbarungen, z. B. über die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Biografie zur Förderung einer geschlechtergerechten Teilhabe.

CFL, Luxemburg

Spezifikationen in Bezug auf die Governance und die Beauftragung eines bestimmten Ausschusses mit der Überwachung der Umsetzung des Strategiedokuments.

AUSGEWÄHLTE BEISPIELE FÜR MAßNAHMEN UND PLÄNE FÜR EINE AUSGEWOGENE GESCHLECHTERVERTRETUNG IN DEN EISENBAHNUNTERNEHMEN

DB, Deutschland

Diversität, darunter die Geschlechtergleichstellung, ist in der Konzernstrategie der Deutschen Bahn verankert; Verpflichtung zu Chancengleichheit und Diversität.

Langfristig strebt die DB eine gleichberechtigte Teilhabe an. In diesem Zusammenhang wurde ein vierteljährlicher Bericht an den Konzernvorstand eingeführt, um die Fortschritte zu überprüfen.

Transparente Zahlen zur Geschlechterverteilung in internen und externen Berichten.

Anerkennung und Förderung von Vielfalt innerhalb des Unternehmens, einschließlich Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter und Religion. Klare Positionierung gegen Diskriminierung und geschlechtsspezifische Benachteiligungen. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, internationale Menschenrechtsstandards als Grundlage der Unternehmenspolitik.

IÉ, Irland

Zusammensetzung der Belegschaft (z. B. Erhöhung der Zahl der weiblichen Hochschulabsolventen/Einstellungen; Anpassung der Richtlinien durch jährliche Überprüfungen zur Sicherstellung der Vereinbarkeit mit den Gleichstellungszielen, einschließlich Aktualisierungen der Elternzeitregelungen, strukturelle Unterstützung durch Aufrechterhaltung und Ausbau des SHINE Women's Network für Mentoring und politische Interessenvertretung.

Fortlaufende Überwachung (z. B. jährliche Berichte zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle; nächstes Dokument zur DE&I-Strategie 2030).

ÖBB, Österreich

Die Gleichbehandlungspolitik des Konzerns umfasst Programme zur Förderung von Frauen sowie Programme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Die Ziele sind in der Charta der Vielfalt 2026 festgelegt und für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte des Unternehmens zugänglich. Diese Charta enthält Ziele auf verschiedenen Ebenen.

Einführung des Frauen-Karriere-Index (FKi) im Jahr 2021, wobei alle zwei Jahre eine Neuindexierung erfolgt. Im Rahmen dieses FKi wurden insgesamt 72 Maßnahmen festgelegt, von denen 70 % bereits umgesetzt wurden.

SNCB/NMBS, Belgien

Grundsatz 1/Rekrutierung und Auswahl

Grundsatz 2/Sensibilisierung, interne Kommunikation und externe Positionierung: Kontinuierliche Kommunikation von Zahlen und der Entwicklung der Vielfalt innerhalb des Unternehmens auf einfache, klare und anschauliche Weise mittels Infografiken.

Grundsatz 3/Personalmanagement: Kontinuierliche Überwachung und Analyse der Geschlechterdiversität und anderer Formen der Diversität im Unternehmen. Überwachung der Fortführung des Führungsmodells, in das Diversität und Inklusion integriert wurden, sowie der kontinuierlichen Integration von Inklusion.

CFL, Luxemburg

Entwicklung einer Reihe von Maßnahmen im Zusammenhang mit der Einstellung von Frauen und der beruflichen Entwicklung, um eine ausgewogene Geschlechterverteilung in der gesamten Belegschaft und/oder in bestimmten Berufsgruppen zu erreichen.

SBB CFF FFS, Schweiz

Strukturelle Maßnahmen (z. B. Durchführung von Umfragen unter den Mitarbeitenden, einschließlich der Messung geschlechtsspezifischer Unterschiede; Einrichtung eines D&I-Rates, bestehend aus Führungskräften, die sich mit D&I-Themen befassen und das Thema im Unternehmen vorantreiben; Bildung einer Arbeitsgruppe mit HR-Spezialisten zur Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Vielfalt; Umsetzung des „Comply or Explain“-Prinzips bei der Besetzung von Führungspositionen; Erstellung von Berichten zu Vielfalt und Gleichstellung für den Vorstand und den Verwaltungsrat; Bereitstellung eines Leadership-Dashboards mit Echtzeitdaten zur Darstellung des Frauenanteils in den jeweiligen Bereichen.

RENFE, Spanien

Der zweite Gleichstellungsplan des Konzerns sieht grundlegende Maßnahmen vor, um die tatsächliche Gleichstellung weiter voranzutreiben und die Geschlechterperspektive in das Management zu integrieren.

PKP, Polen

Innerhalb der PKP-Gruppe wird eine Gleichstellungspolitik umgesetzt, die von der Geschäftsführung der PKP-Gruppe angenommen wurde. Jedes Unternehmen hat die Möglichkeit, im Rahmen dieser Politik detailliertere Bestimmungen umzusetzen.

Eurostar, Belgien

Jeder Geschäftsbereich wird gemeinsam mit dem Team für Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion einen umsetzbaren Plan erstellen, der Elemente wie Einstellung, Mitarbeiterbindung und Personalentwicklung umfassen kann.

NS, Niederlande

Die Gleichstellungsstrategie bis 2025 ist Teil des Aktionsplans „Vielfalt und Inklusion“ unseres Vorstands.

DIE POSITION DER GEWERKSCHAFTEN ZUR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

Sowohl die Eisenbahnunternehmen als auch die Gewerkschaften bekunden ihre tiefe Wertschätzung für die Geschlechtergleichstellung und andere damit verbundene Grundsätze, wie z. B. Nichtdiskriminierung, Gleichbehandlung und Chancengleichheit. Fast die Hälfte der befragten Gewerkschaften (48 %) bewertet die Bedeutung dieser Grundsätze innerhalb ihrer Organisation mit der höchstmöglichen Punktzahl von zehn, gefolgt von einem weiteren Drittel, das Punkte von acht oder neun vergibt. Generell ist anzumerken, dass mit Ausnahme einer Gewerkschaft, die diese Frage nicht beantwortet hat, alle anderen an der Umfrage teilnehmenden Gewerkschaften die Relevanz der Grundsätze der Geschlechtergleichstellung in ihren Organisationen mit mindestens sechs von zehn Punkten bewertet haben.

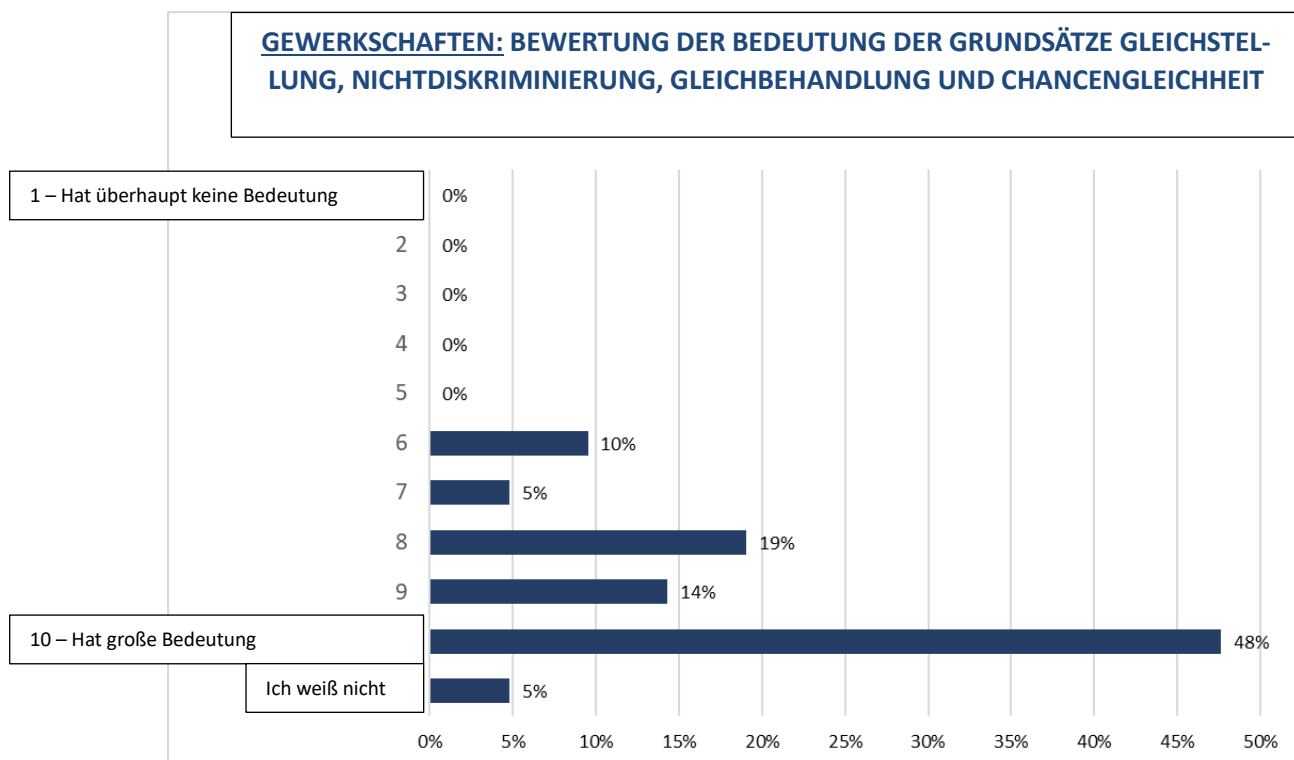


Abbildung 10, Quelle: L&R Database "WIR_trade_unions", n=21

STRATEGIE DER GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG ALS VERANTWORTUNG DER UNTERNEHMENSLEITUNG

Außer nach einem Strategiedokument wurden die Eisenbahnunternehmen auch zur Existenz einer Gleichstellungsstrategie befragt, die von der Unternehmensleitung umgesetzt wird. Von den 29 Eisenbahnunternehmen, die an der Umfrage teilnahmen, gaben 59 % an, dass sie über eine solche Strategie verfügen, die zum Verantwortungsbereich ihrer Unternehmensleitung gehört, gefolgt von 7 %, die gegenwärtig an der Entwicklung einer solchen Strategie arbeiten. Insgesamt 31 % der befragten Eisenbahnunternehmen verfügen jedoch über keine Gleichstellungsstrategie.

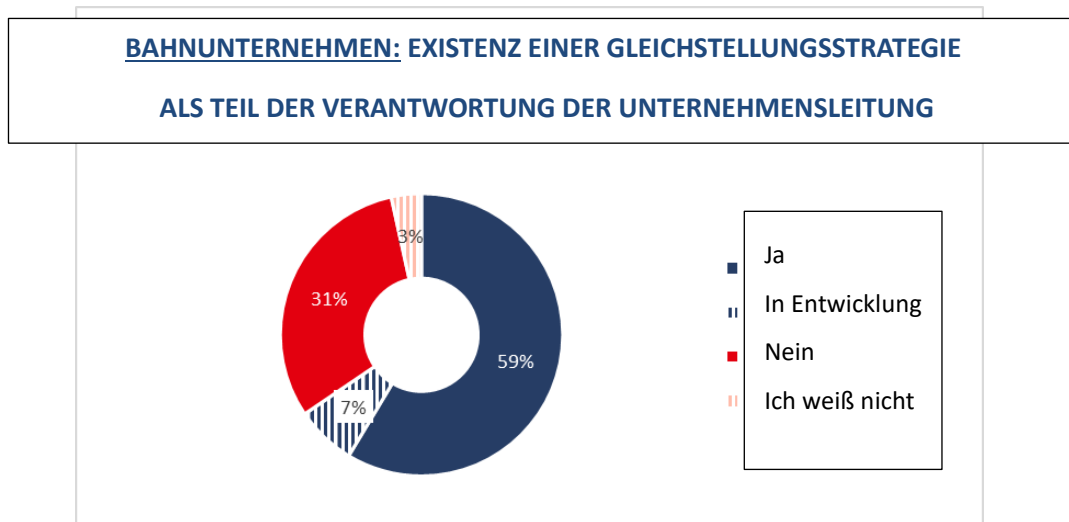


Abbildung 11, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n=29

Was die Bewertung der Strategien der Eisenbahnunternehmen seitens der Gewerkschaften betrifft, so ist festzustellen, dass sie weitgehend die gleiche Ansicht wie die Unternehmen vertreten: 62 % der befragten Gewerkschaften bestätigten die Existenz einer Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Eisenbahnunternehmen. Allerdings konnte rund ein Drittel der Gewerkschaften diese Frage aufgrund fehlender Informationen erneut nicht beantworten.

**GEWERKSCHAFTEN: EXISTENZ EINER GLEICHSTELLUNGSSTRATEGIE
ALS TEIL DER VERANTWORTUNG DER UNTERNEHMENSLEITUNG**

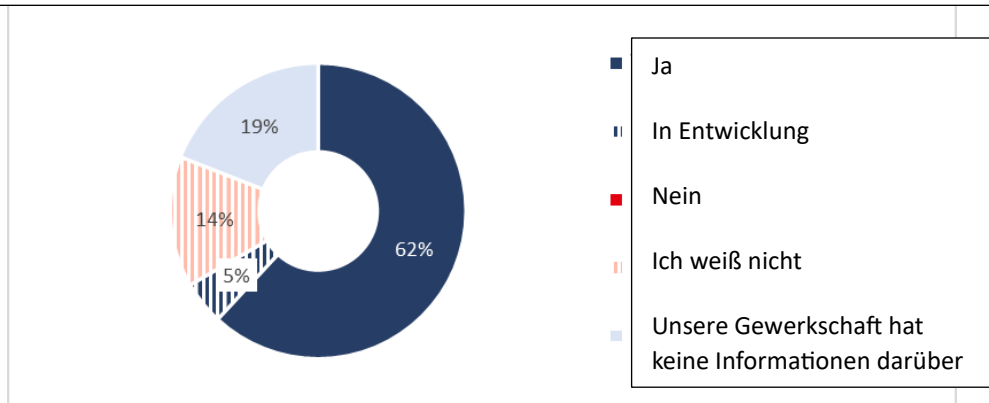


Abbildung 12, Quelle: L&R Database "WIR_trade_unions", n=21

Mittels einer Anschlussfrage wurden spezifische Elemente identifiziert, die Teil der Gleichstellungsstrategien der befragten Eisenbahnunternehmen sind, welche über solche Dokumente verfügen. Mit Anteilen zwischen 68 % und 79 % bestätigten die Eisenbahnunternehmen größtenteils alle aufgeführten Elemente, die folgende Themen betrafen: Ziele für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, Maßnahmen zur Durchsetzung der Strategie (jeweils 79 %), Zuweisung von Verantwortlichkeiten zur Durchsetzung der Strategie, Überwachungs- und Evaluierungspläne zur Überprüfung der Strategieumsetzung, Zeitplan für die Umsetzung der Strategie (jeweils 74 %) und Berichterstattung über das Maß der Strategieumsetzung (68 %). Ein beträchtlicher Teil der befragten Unternehmen ist jedoch noch im Begriff, einen Zeitplan für die Umsetzung der Strategie und die Berichterstattung über die Aktivitäten zu erstellen (jeweils 21 %).

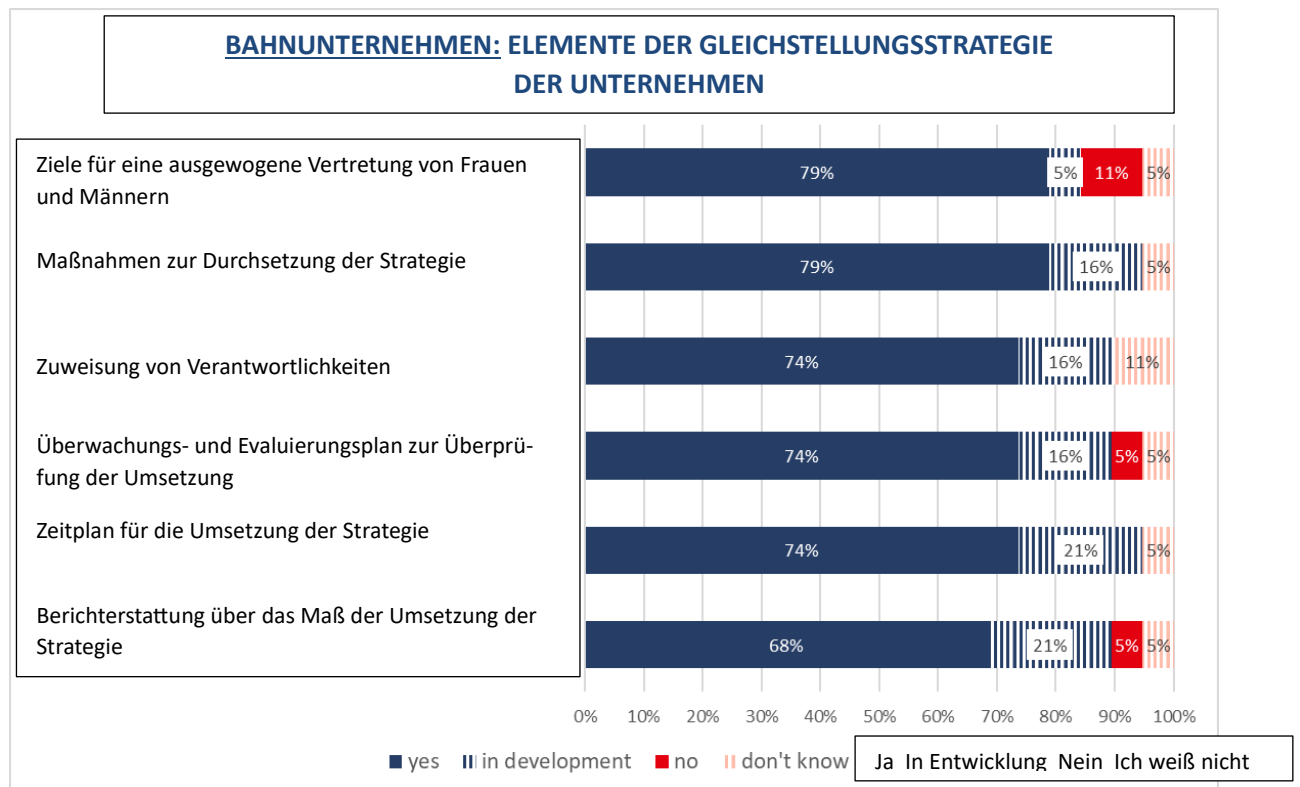


Abbildung 13, Quelle: L&R Database „WIR_companies“, n=19

Die befragten Gewerkschaften zeichnen dagegen ein etwas anderes Bild hinsichtlich bestimmter Elemente der Gleichstellungsstrategie der Eisenbahnunternehmen: So bestätigen nur 79 % der Gewerkschaften eindeutig, dass Ziele für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Teil der Gleichstellungsstrategie sind, während die Bestätigung der anderen Punkte unter der 50-Prozent-Schwelle liegt. Insbesondere konnten nur 21 % der befragten Gewerkschaften bestätigen, dass die Unternehmen Verantwortlichkeiten zur Durchsetzung der Gleichstellungsstrategie zugewiesen haben, während jeweils weitere 21 % entweder der Meinung waren, dass dies noch nicht geschehen sei, oder die Frage nicht beantworten konnten.

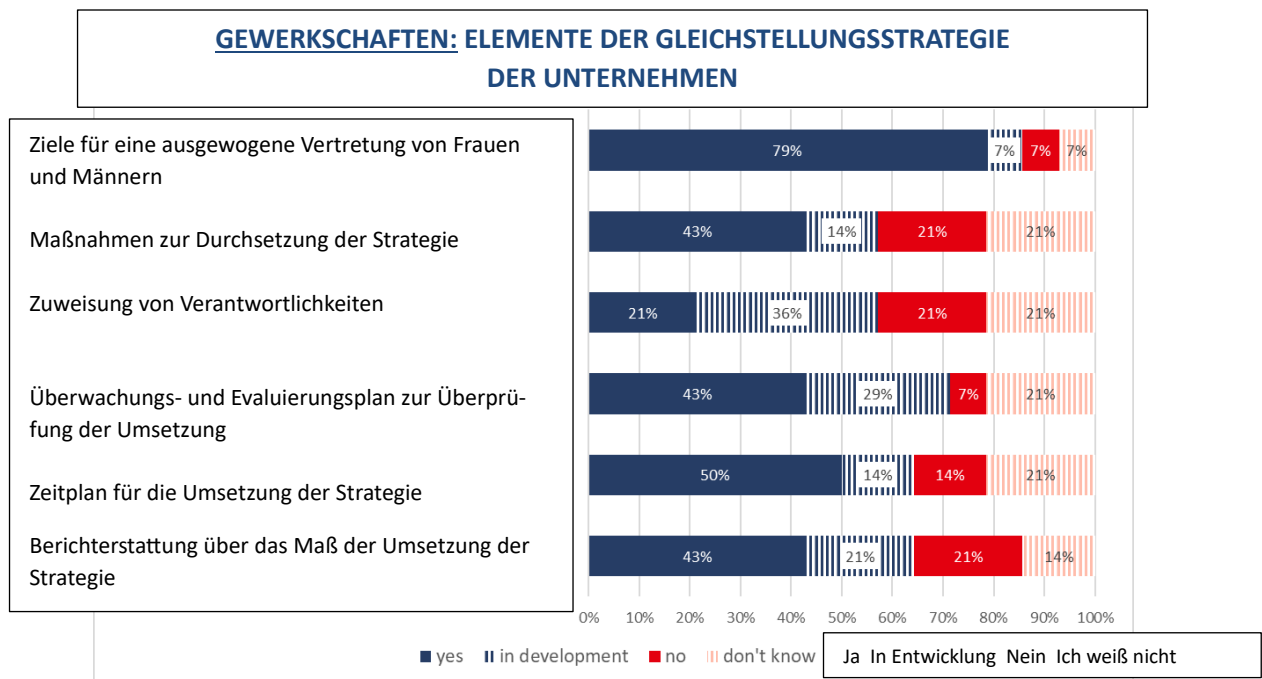


Abbildung 14, Quelle: L&R Database ‚WIR_trade_unions‘, n=14

Die befragten Eisenbahnunternehmen gaben außerdem an, welche Gruppen von Mitarbeitenden für die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie in ihren Organisationen verantwortlich sind: 94 % der Unternehmen übertrugen diese Verantwortung ihrer obersten Führungsebene, während 88 % sie ihrem mittleren Management bzw. ihren Personalabteilungen zuwiesen. In 71 % der teilnehmenden Unternehmen liegt diese Verantwortung bei einer speziellen Gleichstellungsabteilung, -stelle oder einer beauftragten Person. In geringerem Maße übertragen die Unternehmen Betriebsräten oder andere Gremien, in denen Gewerkschaften vertreten sind, die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie. In einigen wenigen Fällen werden Vertreter:innen verschiedener Geschäftsbereiche mit der Umsetzung der Strategie beauftragt.

BAHNUNTERNEHMEN: GRUPPEN VON MITARBEITENDEN, DIE FÜR DIE UMSETZUNG DER STRATEGIE IN DEN TEILNEHMENDEN UNTERNEHMEN VERANTWORTLICH SIND

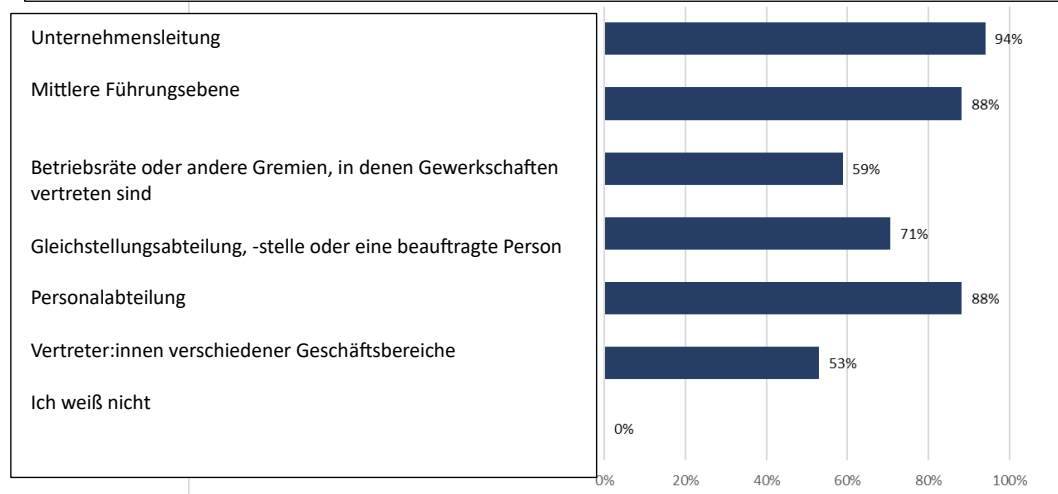


Abbildung 15, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n=8

ZIELE UND MAßNAHMEN FÜR EINE AUSGEWOGENE VERTRETUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN EISENBAHNUNTERNEHMEN

Auf Anfrage haben mehrere der befragten Eisenbahnunternehmen ihre Ziele zur Verwirklichung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in ihrer Organisationen dargelegt. Einige dieser Ziele waren auch den Gewerkschaften bekannt, die die Beschäftigten der jeweiligen Eisenbahnunternehmen vertreten, sodass diese die festgelegten Ziele weitgehend bestätigen konnten.

BEISPIELE: ZIELE FÜR EINE AUSGEWOGENE VERTRETUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN BAHNUNTERNEHMEN

DB, Deutschland

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen innerhalb des Konzerns auf 40 % bis 2035 (ein Anteil von mindestens 30 % Frauen in Führungspositionen im Konzern war bereits 2024 erreicht). Zu diesem Zweck werden 40 Maßnahmen in vier Bereichen umgesetzt.

Erhöhung des Frauenanteils in der Gesamtbelegschaft von derzeit rund 24 % auf 28 % bis 2035, mit dem langfristigen Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe.

Das Ziel für den Frauenanteil im Vorstand der Deutschen Bahn wurde vom Aufsichtsrat der DB auf 50 % bis zum 30. Juni 2027 festgelegt.

LTG, Litauen

Erhöhung des Gesamtanteils von Frauen in der Unternehmensgruppe von 33 % im Jahr 2024 auf 36 % bis 2028. Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen auf allen Ebenen der Unternehmensgruppe von 31 % im Jahr 2024 auf 34 % bis 2028.

IÉ, Irland

Verdopplung der Anzahl von Frauen bis 2030: 25 % aller Neueinstellungen sollen Frauen sein.

ÖBB, Österreich

Laut der Charta der Vielfalt 2026:

Erhöhung des Frauenanteils in der Unternehmensgruppe auf 17 %.

Erhöhung des Frauenanteils in den vollkonsolidierten Gesellschaften der internationalen Unternehmensgruppe auf 26,7 %. Erhöhung des Frauenanteils in der inländischen Unternehmensgruppe auf 15,9 %. Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in der inländischen Unternehmensgruppe auf 20 %.

Sicherstellung eines Frauenanteils von mindestens 20 % bei den Neueinstellungen in der inländischen Unternehmensgruppe.

Sicherstellung eines Frauenanteils von mindestens 20 % in der Berufsausbildung der inländischen Unternehmensgruppe.

Sicherstellung eines Frauenanteils von mindestens 25 % in den Management-Weiterbildungsprogrammen der ÖBB akademie innerhalb der inländischen Unternehmensgruppe.

Sicherstellung eines Frauenanteils von mindestens 35 % (Kapitalvertretung) in den Aufsichtsräten der konsolidierten Gesellschaften der Unternehmensgruppe mit einer Beteiligungsquote des Bundes von ≥ 50 %.

SNCB/NMBS, Belgien

Erhöhung des Frauenanteils in der Region Brüssel um 2 % im Zeitraum 2024–2026 (gemäß dem Actiris Diversity Plan)

CFL, Luxemburg

Festlegung von Zielen für die Vertretung von Frauen in der gesamten Gruppe.

Einführung eines Indikators zur Überwachung der beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern.

Keine Festlegung von Zielen für bestimmte Ebenen der Berufsgruppen, die getroffenen Maßnahmen konzentrieren sich jedoch auf Ebenen und Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

FS Italiane, Italien

Einführung struktureller Maßnahmen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Führungspositionen.

Förderung von DE&I als besondere berufliche Kompetenz der Beschäftigten der Unternehmensgruppe.

Sensibilisierung für strukturelle Geschlechtergleichstellung.

SBB CFF FFS, Schweiz

Erhöhung der Anzahl von Frauen um zwei weibliche Beschäftigte in jedem Managementteam.

SNCF, Frankreich

Einstellung von mehr Frauen.

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Erhöhung des Frauenanteils in den Vorständen und Aufsichtsräten des Unternehmens auf mindestens 40 % (gemäß dem Copé-Zimmermann-Gesetz von 2011).

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf mindestens 30 % bis 2026 und 40 % bis 2029 (gemäß dem Rixain-Gesetz von 2021).

ŽS Infrastructure, Serbien

Erhöhung der Zahl der Frauen, die in Dienstleistungsbereichen mit Hauptaktivitäten beschäftigt sind (bei den Nebenaktivitäten ist bereits eine ausgewogene Geschlechterverteilung erreicht).

SŽ, Slowenien

Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsgremien und kollektiven Führungsgremien auf 25 % im Zeitraum 2025–2027 und anschließend auf 40 % im Zeitraum 2028–2030.

BLS, Schweiz

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 20 % bis 2030.

Erhöhung des Gesamtanteils von Frauen auf 25 % bis 2030.

RENFE, Spanien

Integration von Ziel 5 der nachhaltigen Entwicklungsziele (SDG 5), das sich auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Unternehmensstrategie bezieht.

Eurostar, Belgien

Vereinbarung über Ziele für die Geschlechtervertretung in jedem Geschäftsbereich im Jahr 2025, die bis 2030 erreicht werden sollen.

INSPIRIERENDE PRAKTIKEN: GLEICHSTELLUNGSPOLITIK IM ALLGEMEINEN

SNCF (FRANKREICH): EINE STRUKTURIERTE UNTERNEHMENSVEREINBARUNG FÜR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG UND -DIVERSITÄT

Die SNCF, Frankreichs nationale Eisenbahngesellschaft, hat eine weitreichende Vereinbarung (2021–2024) umgesetzt, die mit den repräsentativen Gewerkschaften ausgehandelt wurde, um die Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfalt in allen Bereichen der Organisation zu fördern. Auf früheren Vereinbarungen aus dem Jahr 2006 aufbauend, definiert diese vierte Fassung eine klare und strukturierte Politik in drei Schwerpunktbereichen: Erhöhung der Geschlechtervielfalt bei der Einstellung und internen Mobilität, Gewährleistung der Gleichstellung bei der beruflichen Entwicklung und Vergütung sowie Bekämpfung geschlechtsspezifischer und sexueller Gewalt.

Um mehr Frauen für technische Berufe und Führungspositionen zu gewinnen, hat die SNCF gezielte Maßnahmen eingeführt, darunter Rekrutierungsforen nur für Frauen, Kampagnen mit Influencerinnen sowie Empfehlungsboni für weibliche Bewerberinnen. Darüber hinaus fördert das Unternehmen die Führungsrolle von Frauen durch berufliche Weiterbildungsprogramme und Schulungen zum Thema Nichtdiskriminierung für Personalvermittler und Führungskräfte. Initiativen wie „Les Potentiels“ (ehemals „Girls’ Day“) bringen junge Mädchen durch Schulbesuche, Erfahrungsberichte und Besichtigungen vor Ort frühzeitig mit technischen Berufen in Kontakt, um Stereotypen abzubauen.

Außerdem standen die Arbeitsbedingungen im Fokus: Die SNCF passt Einrichtungen wie Umkleide Räume an, bietet Schutzausrüstung für alle Körperformen – auch für schwangere Mitarbeiterinnen – und stellt Menstruationsprodukte und Stillpausen zur Verfügung. Das Unternehmen stellt außerdem sicher, dass der Mutterschaftsurlaub weder die Gehaltsentwicklung noch den Zugang zu Fortbildungen beeinträchtigt, und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Anreize für Vaterschaftsurlaub und Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Parallel dazu verfolgt die SNCF eine Null-Toleranz-Politik gegenüber sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt und bietet klare Unterstützungsmechanismen wie Freistellungen für Opfer, Beauftragte für Belästigungsfragen in Betriebsräten und spezielle Schulungen. Die Fortschritte werden anhand strukturierter Fahrpläne und Lenkungsausschüsse überwacht, wodurch die Beteiligung der Gewerkschaften und eine starke Rechenschaftspflicht gewährleistet sind. Die Vereinbarung basiert sowohl auf der französischen Gesetzgebung als auch auf proaktiver Unternehmensverantwortung und ist damit ein robustes Modell für die systemische Geschlechtergleichstellung im Eisenbahnsektor.

CFL (LUXEMBURG): WOMEN@CFL-INITIATIVE – FÖRDERUNG DER GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG IN EINEM TRADITIONELL MÄNNER-DOMINIERTEN SEKTOR

Die „Women@CFL“-Initiative der luxemburgischen Eisenbahngesellschaft CFL ist ein Beispiel für einen umfassenden und partizipativen Ansatz zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in einer historisch von Männern dominierten Branche. Angesichts eines geringen Anteils weiblicher Beschäftigter (nur 15 % im Jahr 2021) und keiner Frau im Vorstand startete die CFL ein strategisches Programm, das auf ihre Unternehmensziele für 2021–2025 abgestimmt ist. Die Initiative stützt sich auf europäische Rahmenwerke wie die „Women in Rail“-Vereinbarung und bezieht nationale Instrumente wie das Label „Actions Positives“ mit ein.

Der Ansatz der CFL umfasst eine vom gesamten Vorstand unterzeichnete Gleichstellungspolitik und einen konzernweiten Aktionsplan, der sich auf die Bereiche Personalbeschaffung, Laufbahnentwicklung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Lohngleichheit und Prävention von Belästigung konzentriert. Zu den konkreten Maßnahmen gehören Employer-Branding-Kampagnen (z. B. „Empow(her)ing Journey“), geschlechtersensible Schulungen zur Personalbeschaffung und Kommunikationsinstrumente wie eine spezielle Karriereseite für Frauen. Intern fördert die CFL weibliche Vorbilder durch Kampagnen wie „LeadHership“ und passt die Arbeitsumgebung an, etwa durch die Verbesserung der Einrichtungen und das Angebot flexibler Arbeitsmodelle.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern, hat die CFL eine Reihe flexibler Optionen eingeführt, darunter Teilzeitarbeit (auch für Berufseinsteiger), flexible Arbeitszeiten, Eltern- und Sozialurlaub sowie Partnerschaften mit Kindertagesstätten – was besonders für Schichtarbeiter:innen wertvoll ist. Diese Maßnahmen haben dazu beigetragen, ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich sowohl Frauen als auch Männer entfalten können.

Auch auf der körperlichen und psychischen Sicherheit lag ein besonderes Augenmerk: von der Bereitstellung geschlechtsspezifischer persönlicher Schutzausrüstung und sanitärer Einrichtungen bis hin zu Kampagnen und Schulungen gegen Belästigung. Die CFL führte Verfahren zur Meldung von Diskriminierung und Belästigung ein und ergriff konkrete Maßnahmen, wie etwa das Verbot unangemessener Materialien und die Einführung von Sensibilisierungsmaterialien im gesamten Unternehmen.

Die Gewerkschaft (Syprolux) betont in diesem Zusammenhang die Bedeutung des sozialen Dialogs auf allen Ebenen, einschließlich des Verwaltungsrats; die Gewerkschaft ist Teil der Women@CFL-Initiative und deren Ausschuss für Geschlechtergleichstellung.

Die Ergebnisse sind messbar: Von 2022 bis 2024 stieg der Anteil der eingestellten Frauen von 14,5 % auf 24,5 %, und die Vertretung von Frauen im Vorstand stieg von 0 auf zwei Mitglieder. Diese ersten Ergebnisse zeigen, dass mit nachhaltigem Engagement und einer breiten Einbindung der Akteure echte Fortschritte bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung im Eisenbahnsektor erzielt werden können.

Website: [Women@CFL - Empow\(her\)ing Journey](#)

ÖBB (ÖSTERREICH): „VIELE LAUTE FRAUEN“ – DAS KONZERNWEITE PROJEKT FÜR DEN ÖBB FRAUENTAG („LAUTER FRAUEN“)

Zielgruppe(n) der Maßnahme / Aktion:

Alle Frauen/weiblichen Beschäftigten und Berufsgruppen in der technologieorientierten, nach wie vor männerdominierten ÖBB (von Auszubildenden bis zur Finanzchefin), von jungen Auszubildenden bis zu Beschäftigten, die kurz vor dem Ruhestand stehen.

Zeitplan zur Umsetzung der Maßnahme / Aktion:

01/2025–03/2025: Beginn und Vorbereitungen

07/03/2025: Durchführung der Umfrage/Welt-Café in ganz Österreich

03/2025–07/2025: Qualitative Analyse der Beiträge / Herleitung von Maßnahmen / Vorstellung der Ergebnisse mit Interessenvertreter:innen

Ab 06/2025: Vorbereitung und Umsetzung erster Maßnahmen -> langfristige Aufbereitung der Ergebnisse

Beschreibung: Gegenstand der Maßnahme / Aktion: „Lauter Frauen“ (Laute und viele Frauen) arbeiten bei der ÖBB. Sie haben etwas zu sagen, und wir möchten wissen, was es ist. Denn die ÖBB braucht nicht nur mehr Frauen, sondern auch Frauen, die lange in ihrem Beruf bleiben und Spaß daran haben. Es ist wichtig, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle (auch Frauen!) wohlfühlen und gleichberechtigt mitwirken können. Dies erfordert die richtigen Rahmenbedingungen.

In einem großen Unternehmen wie der ÖBB gibt es viel Potenzial und viele Möglichkeiten, die Zukunft mitzugestalten. Umso wichtiger ist es, die Betroffenen einzubeziehen – insbesondere diejenigen, die in ihrer täglichen Arbeit operativ tätig sind und wenig Kontakt zu anderen Frauen haben (z. B. in Bereichen mit einem sehr geringen Frauenanteil oder allein arbeitend, etwa als Lokführerin).

Das ist das Ziel des Projekts „Lauter Frauen“. Alle weiblichen ÖBB-Beschäftigten waren eingeladen, in einem Welt-Café am ÖBB Frauentag (7. März 2025) teilzunehmen: Was bewegt weibliche ÖBB-Beschäftigte bei ihrer täglichen Arbeit?

In allen neun Bundesländern Österreichs wurden 27 verschiedene Fragen behandelt: vom Arbeitsschutz, Frauen über 50, Frauengesundheit, Laufbahnentwicklung über männerdominierte Bereiche und Technologie bis hin zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Anhand des Feedback wurden konkrete Problembereiche identifiziert, die in Zukunft angegangen und beseitigt werden können – mit dem Ziel, technologie- und männerdominierte Arbeitsumgebungen für Frauen positiv zu verändern. Im Rahmen des Projekts „Lauter Frauen“ wurden 11 Cluster von Ergebnissen identifiziert, die in Zukunft angegangen werden sollen. Schnell umsetzbare Maßnahmen, wie Selbstverteidigungskurse oder Sensibilisierungsmaßnahmen für psychische Belastungen, sind bereits konkret in Planung.

Ergebnisse: Wirkung der Maßnahme / Aktion (z. B. aufgrund von Berichten und Bewertungen):

600 Frauen nahmen persönlich teil, 9 Standorte in ganz Österreich, über 1.000 Beiträge von Teilnehmerinnen, 27 Themen: Arbeitsschutz, Austausch und Kommunikation, Prävention von Belästigung, Bildung, Pflegearbeit, flexible Arbeitszeitmodelle, Frauen über 50, Frauen gewinnen, Frauen halten, Frauenanteil, Erfolge von Frauen, Gesundheit von Frauen, Führungsfunktionen, Innovation und KI, Laufbahnentwicklung, kulturelle Vielfalt, männliche Verbündete, männerdominierte Bereiche, physischer und psychischer Stress, Sicherheit und Angriffe von außen, Solidarität, Technologie und IT, Kommunikationsstil, Work-Life-Balance, Networking, Vollzeit/Teilzeit
82 Thementabellen, die in ganz Österreich verteilt wurden, 11 Cluster von Ergebnissen

Nachhaltige Wirkung: Die mehr als 1.000 Antworten wurden in einem mehrstufigen Prozess qualitativ analysiert und geclustert. In einem ersten Schritt wurden die 11 Cluster von Ergebnissen den einzelnen Interessenvertreter:innen vorgestellt. Für jeden Cluster werden nun Maßnahmen hergeleitet – konkrete, direkt umsetzbare Maßnahmen (beispielsweise Schulungen zu Bewältigungsstrategien in männerdominierten Unternehmen) befinden sich in der Planung. Die strategische Verankerung ist durch die Integration in das konzernweite Managementinstrument „Frauen-Karriere-Index“ sichergestellt. Die 11 Cluster und die daraus abgeleiteten Maßnahmen dienen als Arbeitsgrundlagen für die kommenden Jahre.

Weblink: <https://konzern.oebb.at/de/vielfaeltige-oebb/geschlecht/oebb-frauentag-2025>



POLITIKBEREICH 2: ZIELE FÜR EINE AUSGEWOGENE VER- TRETUNG VON FRAUEN UND MÄN- NERN

Ein ausgewogeneres Verhältnis der Geschlechter in der Belegschaft und auf der Führungsebene des Unternehmens sowie eine angemessene Vertretung von Frauen in den Leitungsorganen des Unternehmens sind eine Voraussetzung für die Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichgewichte, die es ermöglicht, das gesamte Potenzial der Geschlechterdiversität für den Eisenbahnsektor auszuschöpfen.¹¹



¹¹ WiR-Vereinbarung, Seite 9.

Die Verwirklichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in der Belegschaft und in der Unternehmensleitung von Eisenbahnunternehmen ist nicht nur eine Frage der Gleichstellung, sondern auch eine strategische Notwendigkeit, um das Potenzial einer vielfältigen Belegschaft im europäischen Eisenbahnsektor voll auszuschöpfen, zu verwirklichen und zu nutzen. Zu diesem Zweck werden in der europäischen Sozialpartnervereinbarung „Women in Rail“ (WiR-Vereinbarung) folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- ✓ *Die Unternehmen müssen eine ausgewogenere Vertretung der Geschlechter anstreben, insbesondere durch Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts, wenn ein starkes Ungleichgewicht besteht*
- ✓ *Um eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in der Gesamtbelegschaft und/oder in bestimmten Berufsgruppen zu erreichen, sollten die Unternehmen die wichtigsten Hindernisse ermitteln und geeignete Maßnahmen ergreifen*

Die Unterrepräsentation von Frauen in Schlüsselpositionen im Eisenbahnsektor schränkt die Fähigkeit des Sektors zu Innovation und Wachstum ein. Daher ist die Verwirklichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses im Eisenbahnsektor entscheidend, um sein volles Potenzial auszuschöpfen. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen des Eisenbahnsektors ist nicht nur für die Förderung der Gleichstellung von entscheidender Bedeutung, sondern auch für die Bewältigung des zunehmenden Arbeitskräftemangels sowie für die Gewährleistung eines nachhaltigen Wachstums und einer verbesserten Entscheidungsfindung in einem sich rasch entwickelnden Sektor. Durch die Förderung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern können die Bahnunternehmen innovativere und integrativere Arbeitsumgebungen schaffen, die die Vielfalt ihrer Belegschaft widerspiegeln.

In diesem Abschnitt des Berichts werden die Umfrageergebnisse in Bezug auf die Anstrengungen der Eisenbahnunternehmen in ganz Europa untersucht, eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in der Belegschaft, im Management und in den Vorständen zu erreichen; außerdem werden Einblicke in die Sichtweise der Gewerkschaften gegeben. Die Ergebnisse liefern wertvolle Einblicke, wie Unternehmen und Gewerkschaften daran arbeiten, geschlechtsspezifische Ungleichgewichte in der Belegschaft zu beseitigen und sicherzustellen, dass die Vorteile eines geschlechtergerechten Ansatzes voll zum Tragen kommen. Konkret bewerten wir die Bereitschaft, das Engagement und den Willen der Unternehmen und Gewerkschaften im Eisenbahnsektor, die Geschlechtergleichstellung zu verbessern. Dazu gehört auch die Bewertung der Verfügbarkeit relevanter Strategien, Beschlüsse und Aktionspläne, die mit der WiR-Vereinbarung im Einklang stehen.

ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN IM JAHR 2023 NACH GESCHLECHT

Basierend auf Daten von 28 Eisenbahnunternehmen waren im Jahr 2023 etwa 696.100 Mitarbeitende im Eisenbahnsektor beschäftigt, wobei die überwiegende Mehrheit männliche Beschäftigte waren. Konkret waren 77 % der Beschäftigten männlich und nur 23 % weiblich, wobei der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den verschiedenen befragten Unternehmen zwischen 12 % und 59 % betrug und ein Unternehmen genau dem durchschnittlichen Anteil entsprach.

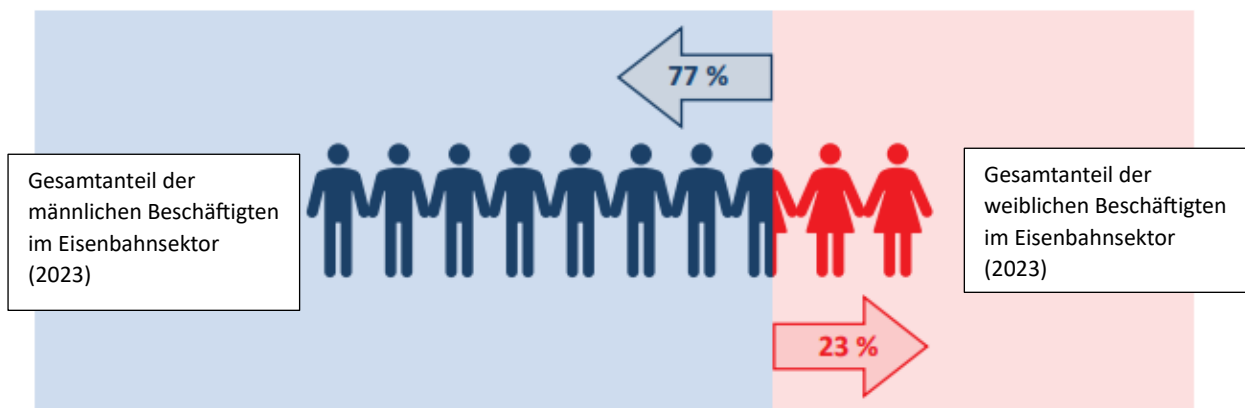


Abbildung 16, Quelle: L&R Database 'WIR_companies', n=28

Von den zwölf befragten Unternehmen mit einem überdurchschnittlich hohem Frauenanteil sind zwei in allen vier Geschäftsbereichen tätig, während mehr als die Hälfte im Personenverkehr und jeweils ein Drittel im Infrastrukturmanagement und als Holding tätig ist. Die meisten dieser Unternehmen haben ihren Sitz in Tschechien, in der Slowakei, in Polen und Deutschland, aber auch in Litauen, Estland, Belgien und in den Niederlanden gibt es Eisenbahnunternehmen mit überdurchschnittlich hohem Frauenanteil.

In 16 der befragten Unternehmen wurde ein unterdurchschnittlicher Frauenanteil festgestellt, davon sind zwölf im Personenverkehr und elf im Infrastrukturmanagement tätig. Von diesen 16 Unternehmen sind sechs in allen vier Geschäftsbereichen tätig, nämlich im Personen- und Güterverkehr sowie im Infrastrukturmanagement und als Holding. Regional betrachtet sind diese Unternehmen in verschiedenen Ländern Europas ansässig, darunter in Finnland, Irland, Deutschland, in der Schweiz, in Luxemburg sowie Spanien, Italien und Nordmazedonien.

FRAUENANTEIL IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Betrachtet man die verschiedenen Führungsebenen, so lässt sich im Vergleich zum Gesamtbild ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis feststellen. Dies zeigt sich vor allem im mittleren Management, wo der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten in den befragten Bahnunternehmen 29 % beträgt, gefolgt von 28 % in der obersten Führungsebene. Der Bereich Teamleitung liegt mit einem leicht überdurchschnittlichen Gesamtanteil von 25 % weiblicher Beschäftigter an dritter Stelle. Von den rund 700.000 Mitarbeitenden der im Jahr 2023 befragten Eisenbahnunternehmen waren 5.573 auf der obersten Führungsebene, 24.255 im mittleren Management und 22.389 im Bereich Teamleitung beschäftigt.

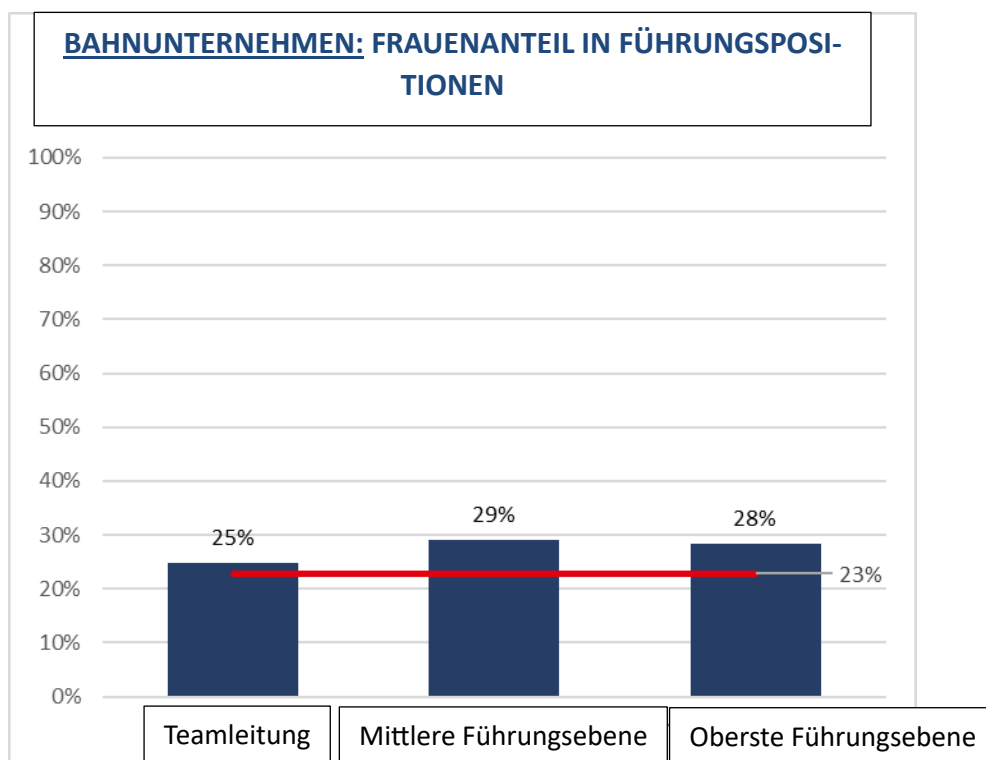


Abbildung 17, Quelle: L&R Database 'WIR_companies', n zwischen 23 und 27

Allerdings variieren die Ergebnisse auch auf der Führungsebene erheblich. Auf der **obersten Führungsebene** reicht der Anteil weiblicher Beschäftigter von 0 % bis zu einer vollkommen ausgewogenen Geschlechterverteilung von 50 %. 17 der befragten Eisenbahnunternehmen liegen unter dem durchschnittlichen Anteil weiblicher Top-Führungskräfte, wobei sechs Unternehmen in dieser Kategorie einen Anteil von 0 % verzeichnen. Dies betrifft vor allem kleinere Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten sowie Unternehmen, die ausschließlich im Bereich Infrastrukturmanagement tätig sind.

Zu beachten ist, dass die befragten Bahnunternehmen die oberste Führungsebene sehr unterschiedlich definieren. Einige Unternehmen betrachten CEOs und Vorstandsmitglieder als Teil ihrer obersten Führungsebene, während andere sie ausdrücklich davon ausschließen. Zu den weiteren Funktionen, die der obersten Führungsebene zugeordnet werden, gehören Abteilungs- oder Bereichsleiter, Gene-

raldirektoren und stellvertretende Direktoren sowie Mitglieder von Führungsteams und Vorständen mit bedeutender Entscheidungsgewalt bei strategischen Entscheidungen.

Auf der **mittleren Führungsebene** reicht der Anteil weiblicher Beschäftigter von 12 % bis 50 %.

Vier Unternehmen verzeichneten einen hohen Frauenanteil im mittleren Management (über 40 %). Von diesen vier Unternehmen sind zwei mittlere Unternehmen mit Sitz in Litauen bzw. Serbien, gefolgt von einer großen Holdinggesellschaft in Polen und einem kleinen deutschen Unternehmen, das ausschließlich im Bereich Personenverkehr tätig ist.

Zehn Unternehmen erzielten unterdurchschnittliche Werte. Dabei handelte es sich hauptsächlich um mittlere oder große Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden, die in allen vier Geschäftsbereichen tätig sind. Aus regionaler Sicht fällt auf, dass Unternehmen mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil im mittleren Management hauptsächlich in der Schweiz, in Deutschland, Tschechien, Österreich und der Slowakei tätig sind.

Zu den mittleren Führungspositionen zählen Direktoren und stellvertretende Direktoren von Abteilungen oder Organisationseinheiten, Leiter von Divisionen, Abteilungen oder kleineren Einheiten, Koordinator:innen mit umfangreichen Führungsaufgaben sowie Mitarbeitende mit einer begrenzten Befugnis als Top-Führungskräfte, die jedoch ebenfalls eine höhere Berufsausbildung absolviert haben und Führungsaufgaben wahrnehmen.

Auf der **Ebene der Teamleitung** variieren die Frauenanteile zwischen den Bahnunternehmen noch stärker und reichen von 0 % bis 71 %. Unterdurchschnittliche Anteile wurden in 13 Unternehmen verzeichnet, wobei vier Unternehmen auffallend niedrige Anteile unterhalb der 15-Prozent-Schwelle aufweisen. Zwar ist nur eines dieser Unternehmen eine Holdinggesellschaft und in allen Geschäftsbereichen tätig, doch liegen die Aktivitäten hauptsächlich in den Bereichen Güterverkehr und Infrastrukturmanagement.

Sehr hohe Anteile von über 40 % sind in vier Unternehmen mit Sitz in der Slowakei, in Italien, Polen und Spanien festzustellen. Davon sind zwei Unternehmen ausschließlich Holdinggesellschaften, während das dritte ausschließlich im Güterverkehr und das vierte im Güter- und Personenverkehr tätig ist.

Zu beachten ist, dass die befragten Unternehmen je nach ihrer individuellen Struktur und ihrem Organigramm unterschiedliche Definitionen zur Beschreibung dieser Führungsebene anwenden. Dies führt zu sehr unterschiedlichen Zuständigkeitsverteilungen zwischen Teamleitern und angrenzenden Funktionen. Eine Gemeinsamkeit besteht jedoch in den Führungsaufgaben gegenüber anderen Mitarbeitenden, wenngleich die Anzahl der ihnen unterstellten Mitarbeitenden begrenzt sein kann. Darüber hinaus umfasst die Teamleitungsebene Funktionen wie die Leitung von Abteilungen, Einheiten, Zentren, Sektionen oder Arbeitsstätten, Coaches und Expert:innen in außergewöhnlichen Bereichen sowie Vorgesetzte mit fortgeschrittenen technischen Qualifikationen, die Führungsaufgaben auf einer niedrigeren Verantwortungsebene als das mittlere Management wahrnehmen.

Es ist festzustellen, dass die Unterscheidung zwischen mittlerem Management und anderen Ebenen nicht immer eindeutig ist, da einige Unternehmen Abteilungs- oder Bereichsleiter eher dem mittleren Management als der Teamleitung zuordnen. Ein wesentlicher Unterschied zu den Führungskräften der obersten Ebene besteht darin, dass Letztere vor allem über bedeutende Entscheidungsbefugnisse in strategischen Unternehmensangelegenheiten verfügen, während sich die beiden unteren Führungsebenen hauptsächlich auf Personalentscheidungen konzentrieren.

FRAUENANTEIL IN UNTERNEHMENSVORSTÄNDEN

2023 war der Frauenanteil in den Vorständen der befragten Bahnunternehmen mit einem Gesamtanteil von rund einem Drittel (34 %) etwas höher als in den Führungspositionen. Die Spanne der Frauenanteile in den Unternehmen ist erneut sehr groß und reicht von 0 % in einigen Unternehmen bis zu 75 % in anderen.

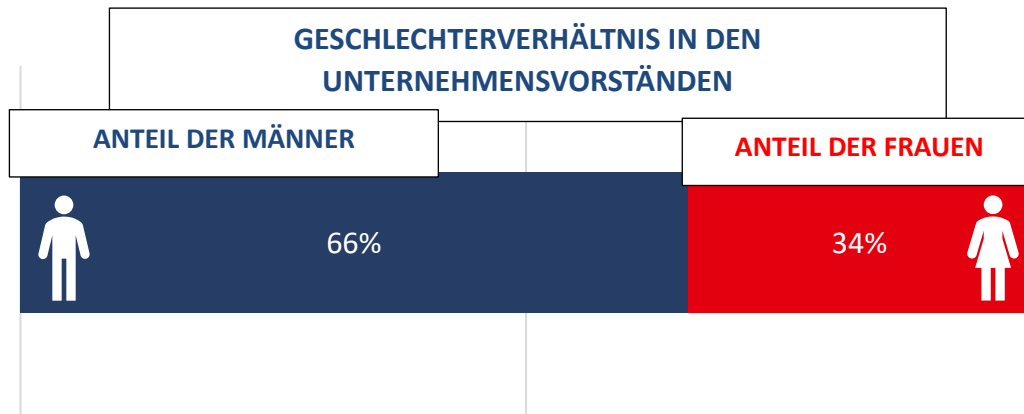


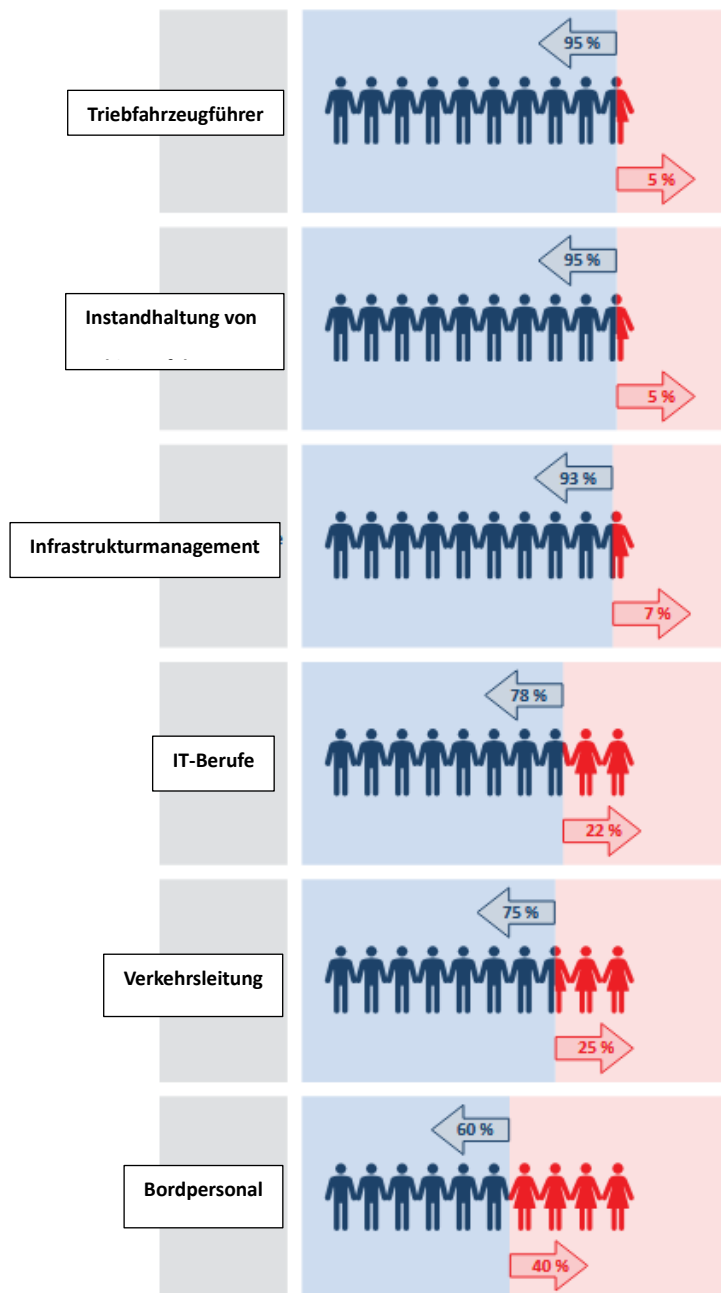
Abbildung 18, Quelle: L&R Database 'WIR_companies', n=26

Besonders auffällig ist die Tatsache, dass in zehn Unternehmen keine Frauen im Vorstand vertreten sind. Darüber hinaus sind in fünf dieser Unternehmen auch keine Frauen in der Geschäftsleitung vertreten, was auf ein tieferes Problem der vertikalen Segregation in Form des Phänomens der „Gläsernen Decke“ hindeutet. Dies betrifft vier Unternehmen, die ausschließlich im Bereich Infrastrukturmanagement tätig sind, und ein fünftes Unternehmen, das sich auf den Personenverkehr spezialisiert hat. Diese Unternehmen haben ihren Sitz in der Slowakei, in Nordmazedonien, Serbien und Estland und sind überwiegend kleine bis mittlere Unternehmen.

In acht der befragten Unternehmen sind hohe Anteile von 40 % und mehr festzustellen. Dies sind in der Regel größere Unternehmen, die über ganz Europa verteilt sind, von Irland und dem Vereinigten Königreich bis hin zu Dänemark, Frankreich, Österreich, Deutschland und Italien. Was die abgedeckten Geschäftsfelder betrifft, so ist festzustellen, dass alle bis auf eines dieser Unternehmen im Bereich Personenverkehr tätig sind, während das verbleibende Unternehmen eine Holdinggesellschaft ist. Drei Unternehmen decken jedoch alle Geschäftsfelder ab, was der größeren Unternehmensgröße entspricht.

FRAUENANTEIL IN BESONDEREN EISENBAHNRELEVANTEN BERUFEN

Die nachstehenden Ergebnisse zeigen erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Vertretung von Frauen in bestimmten Berufen, wobei der durchschnittliche Frauenanteil in der Hälfte der untersuchten Berufe unter 7 % liegt, während er in anderen Berufen zwischen 22 % und 40 % beträgt. Ein außergewöhnlich geringer Frauenanteil ist bei den Triebfahrzeugführern sowie in den Bereichen Instandhaltung von Schienenfahrzeugen und Infrastrukturmanagement festzustellen – dies sind allesamt Berufe, die als eher technisch und männerdominiert gelten. Höhere Anteile, die in etwa dem Branchendurchschnitt entsprechen, finden sich in den IT-Berufen und im Bereich Verkehrsleitung, während der höchste Frauenanteil beim Bordpersonal zu verzeichnen ist.



Von den im Jahr 2023 in den befragten Bahnunternehmen beschäftigten 73.606 **Triebfahrzeugführern**¹² sind im Durchschnitt nur 5 % weibliche Beschäftigte. Ein genauerer Blick auf die einzelnen Unternehmen zeigt keine großen Unterschiede, da alle befragten Unternehmen einen Frauenanteil von unter 9 % aufweisen.

Der gleiche niedrige durchschnittliche Frauenanteil (5 %) ist auch in der **Instandhaltung von Schienenfahrzeugen** zu verzeichnen, einem Bereich, in dem insgesamt 61.068 Personen in den befragten Unternehmen beschäftigt waren. In diesem Bereich sind Anteile zwischen 0 % und 23 % festzustellen, wobei insgesamt elf Unternehmen unterdurchschnittliche Anteile verzeichnen, darunter fünf größere Holdinggesellschaften, die auch in allen anderen Geschäftsbereichen tätig sind, nämlich im Güter- und Personenverkehr sowie in der Infrastrukturinstandhaltung.

Ein vergleichsweise hoher Anteil von 23 %, der dem Gesamtanteil von Frauen im Eisenbahnsektor entspricht, wird in einem mittelständischen dänischen Unternehmen verzeichnet, das ausschließlich im Personenverkehr tätig ist. Ein etwas höherer Frauenanteil ist in Bereich **Infrastrukturmanagement** zu verzeichnen, wo durchschnittlich 7 % der insgesamt 94.389 Beschäftigten Frauen sind. Auf Unternehmensebene variieren die Anteile zwischen 0 % und 41 %. Zwei große Unternehmen verzeichnen einen hohen Frauenanteil von jeweils mehr als einem Drittel – ein tschechisches Unternehmen, das im Personenverkehr tätig ist, und ein

¹² Diese Berufsgruppe umfasst auch Triebfahrzeugführer im weiteren Sinne.

slowakisches Unternehmen, das sich auf die Instandhaltung der Infrastruktur spezialisiert hat.

Abbildung 19, Quelle: L&R Database 'WIR_companies', n zwischen 17 und 26

2023 waren insgesamt 19.037 **IT-Fachkräfte** in den an der Umfrage teilnehmenden Eisenbahnunternehmen beschäftigt. Im Durchschnitt waren 22 % dieser Beschäftigten weiblich, wobei dieser Anteil in den einzelnen Unternehmen zwischen 0 % und 55 % lag. In einem kleinen Unternehmen betrug der Anteil 0 % verzeichnet. Zehn weitere Unternehmen wiesen jedoch ebenfalls einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil unter den IT-Fachkräften auf. Diese Unternehmen sind sowohl mittlere als auch große Unternehmen, die in verschiedenen Geschäftsbereichen tätig sind, mit Ausnahme von zwei Unternehmen, die sich auf den Personenverkehr spezialisiert haben, einem Unternehmen, das im Güterverkehr tätig ist, sowie einer Holdinggesellschaft. Zwei kleine Unternehmen, die ausschließlich im Bereich Infrastrukturinstandhaltung tätig sind, verzeichneten vergleichsweise hohe Anteile von über 40 %.

Von den 65.779 Beschäftigten, die im Bereich **Verkehrsleitung** tätig sind, waren im Jahr 2023 durchschnittlich 25 % weiblich. Bei genauerer Betrachtung der einzelnen Unternehmen zeigt sich eine große Bandbreite der Anteile, die zwischen 4 % und 85 % liegen. Außergewöhnlich hohe Anteile von über 50 % finden sich in vier Unternehmen, die in Litauen, Tschechien, Belgien und Estland ansässig sind. Eines dieser Unternehmen ist in allen vier Geschäftsbereichen tätig, zwei sind auf den Personenverkehr spezialisiert und eines im Bereich Infrastrukturinstandhaltung.

Der höchste Anteil weiblicher Beschäftigter ist beim **Bordpersonal** festzustellen. Von den 53.030 Beschäftigten in diesem Bereich, waren im Jahr 2023 in den befragten Eisenbahnunternehmen im Durchschnitt 40 % Frauen. Auch hier sind zwischen den Unternehmen große Unterschiede festzustellen, die von 13 % bis 81 % reichen. Drei mittlere Unternehmen, die in Litauen, in der Slowakei und der Schweiz in mehreren Geschäftsbereichen tätig sind, sowie eine große Holdinggesellschaft mit Sitz in Polen verzeichnen einen sehr hohen Frauenanteil von über 50 %.

QUANTITATIVE ZIELE FÜR DEN FRAUENANTEIL IN EISENBAHNUNTERNEHMEN

Um den Frauenanteil zu erhöhen, haben sich einige der befragten Unternehmen entschieden, klare Ziele für einen Mindestanteil von Frauen festzulegen, der in naher Zukunft erreicht werden soll. Konkret gaben 41 % der an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen an, dass sie solche Ziele festgelegt haben, während 10 % zum Zeitpunkt der Umfrage dabei waren, diese Maßnahme umzusetzen. Allerdings hatte fast die Hälfte der Unternehmen (48 %) zu diesem Zeitpunkt noch keine quantitativen Ziele festgelegt.

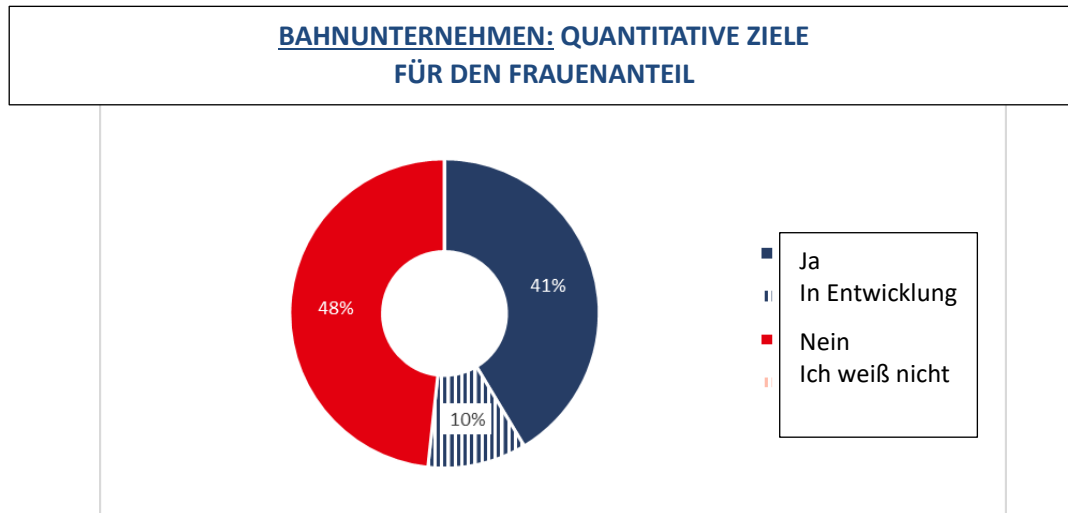


Abbildung 20, Quelle: L&R Database 'WIR_companies', n=29

Außerdem wurden diejenigen Unternehmen, die bereits quantitative Ziele festgelegt hatten oder derzeit an der Entwicklung von Zielen arbeiteten, weiter zur Art dieser Ziele befragt. Am häufigsten bezogen sich die festgelegten Ziele auf den Frauenanteil in der Unternehmensleitung, wie mehr als zwei Drittel dieser Unternehmen angaben, wobei 7 % derzeit solche Ziele entwickeln. Diese Ziele reichen von einem Frauenanteil von 20 % unter den Führungskräften in einem mittleren Schweizer Unternehmen bis zu 40 % in zwei mittleren Unternehmen in Dänemark und Slowenien. Für das mittlere Management und die Teamleitungsebene liegen die festgelegten Ziele ebenfalls zwischen 20 % und 40 %. Auffallend ist, dass vor allem mittlere oder größere Unternehmen Ziele für das mittlere Management festgelegt haben. Diese Unternehmen sind in allen Geschäftsbereichen tätig, vom Güter- und Personenverkehr bis hin zur Infrastrukturinstandhaltung und Holdinggesellschaft.

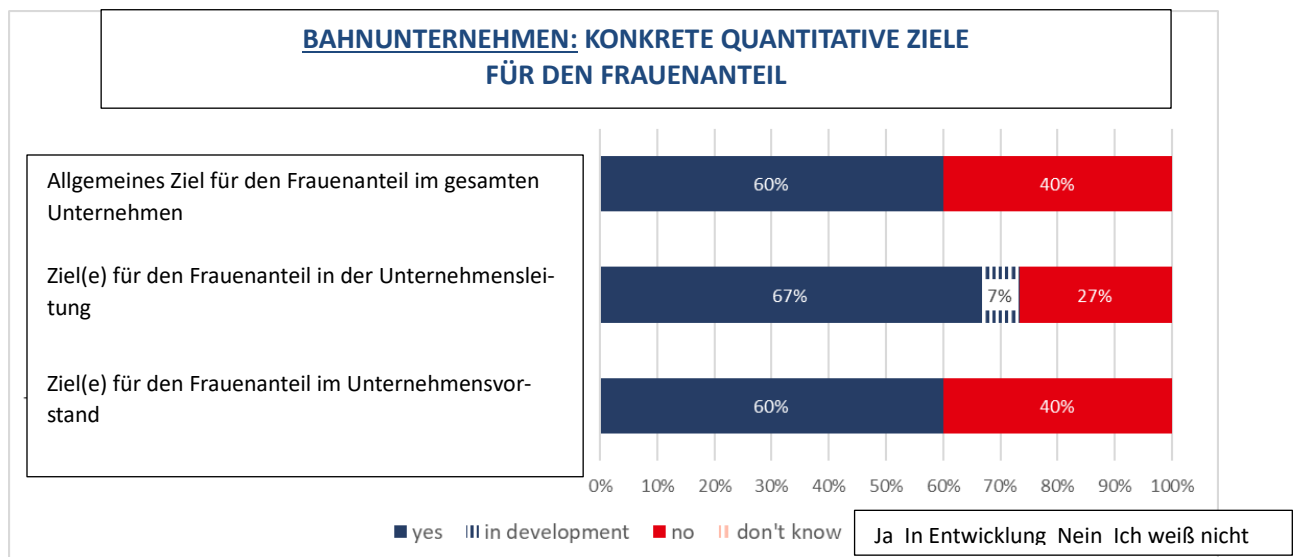


Abbildung 21, Quelle: L&R Database 'WIR_companies', n=15

Überdies bezogen sich 60 % der Unternehmensziele auf eine ausgewogenere Vertretung der Geschlechter sowohl innerhalb des Unternehmens insgesamt als auch in den Vorständen. Die für weibliche Beschäftigte festgelegten Gesamtziele reichen je nach Unternehmen von 5 % bis 40 %. Ein serbisches Eisenbahnunternehmen, das sich auf den Bereich Infrastrukturmanagement spezialisiert hat, hat sich ein Ziel von 5 % gesetzt, während ein dänisches Unternehmen, das im Personenverkehr tätig ist, eine Gesamtquote von 40 % für Frauen anstrebt. Die für die Unternehmensvorstände festgelegten Ziele reichen von einem Frauenanteil von 20 % in einem Schweizer Eisenbahnunternehmen bis zu 50 % in Deutschland und Irland.

Im Unterschied dazu konnten die befragten Gewerkschaften die Ergebnisse der Unternehmensumfrage nur teilweise bestätigen. Am auffälligsten ist, dass rund 30 % der Gewerkschaften angaben, keine Informationen über die von den Unternehmen festgelegten Ziele hinsichtlich einer ausgewogenen Geschlechterverteilung zu haben. Außerdem sind nur 24 % der Gewerkschaften über Ziele hinsichtlich des Frauenanteils in Führungspositionen informiert, während 30 % Kenntnis von Zielen zur Festlegung des Frauenanteils in den Unternehmensvorständen haben.

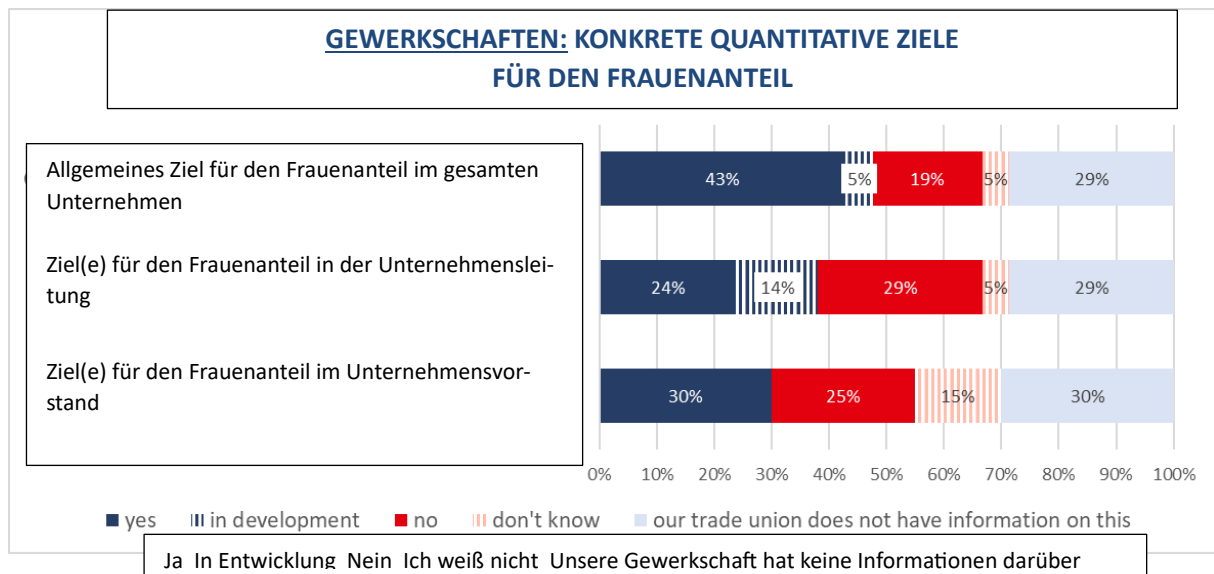


Abbildung 22, Quelle: L&R Database 'WIR_trade_unions', n zwischen 20 und 21

Was den Anreiz für die Festlegung quantitativer Ziele betrifft, so gaben mehr als zwei Drittel der befragten Eisenbahnunternehmen, die bereits über solche Ziele verfügen oder deren Entwicklung planen, an, dass dies auf freiwilliger Basis erfolgt sei. Die übrigen 33 % definierten die Grundlage für die Festlegung solcher Ziele sowohl als freiwillig als auch als gesetzlich motiviert.

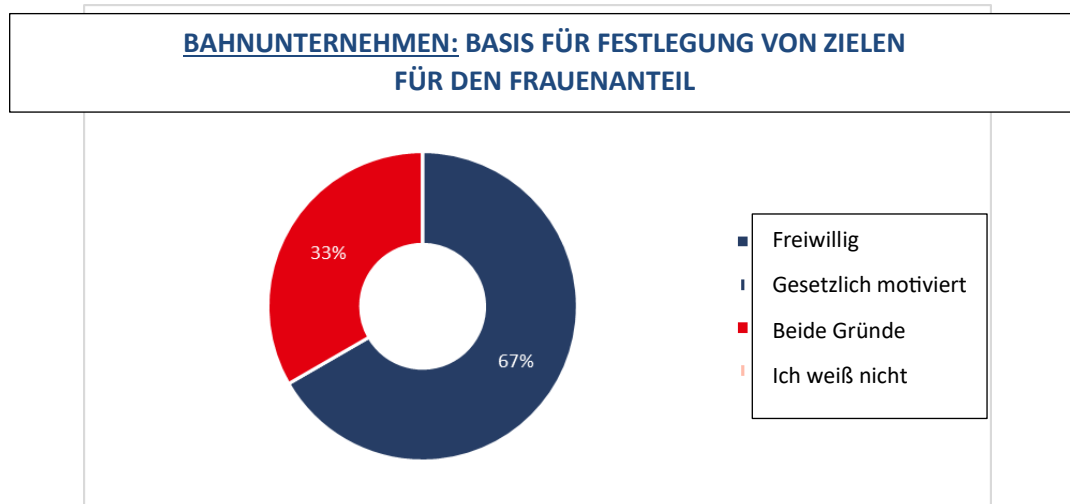


Abbildung 23, Quelle: L&R Database, 'WIR_companies', n=15

Diese Aussage wurde auch von den befragten Gewerkschaften weitgehend bestätigt, mit dem Unterschied, dass nur 45 % der Gewerkschaften die Festlegung quantitativer Ziele als rein freiwillig betrachteten, 27 % diese Maßnahmen auf rechtliche Motive zurückführten und nur 27 % beide Gründe als

Anstoß für die Eisenbahnunternehmen betrachteten, Ziele für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis festzulegen.

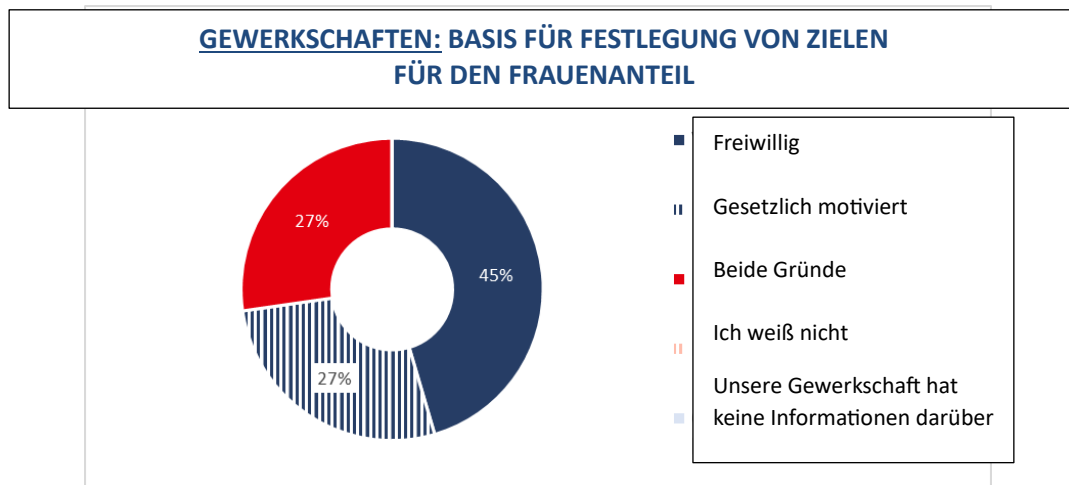


Abbildung 24, Quelle: L&R Database, 'WIR_trade_unions', n=11

MAßNAHMEN DES UNTERNEHMENS ZUR BESEITIGUNG VON HINDERNISSEN ZWECKS SCHAFFUNG EINES AUSGEWOGENEN GESCHLECHTERVERHÄLTNISSES

Sowohl die befragten Eisenbahnunternehmen als auch die Gewerkschaften nannten mehrere Hindernisse, die die Bemühungen der Eisenbahnunternehmen um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis behindern. Kurz gesagt sehen die Eisenbahnunternehmen die größten Hindernisse in einem komplexen Zusammenspiel aus einem begrenzten Pool an weiblichen Bewerbern für technische Berufe, tief verwurzelten kulturellen Vorstellungen und Stereotypen über den Eisenbahnsektor und Geschlechterrollen sowie rechtlichen und physischen Einschränkungen aufgrund der anspruchsvollen Art der Arbeit und einer männlich geprägten internen Organisations- und Kulturdynamik, die die Einstellung und den Aufstieg von Frauen in Eisenbahnunternehmen behindern. Die Gewerkschaften stimmen dieser Einschätzung größtenteils zu, heben jedoch auch zusätzliche Aspekte hervor, wie z. B. Hindernisse, die in den Bildungswegen begründet sind, sowie eine allgemeine mangelnde Attraktivität des Eisenbahnsektors – zumindest in einigen Ländern.

Zu den dringendsten Herausforderungen im Bildungsbereich zählen der Mangel an weiblichen Studierenden in technischen Fachbereichen an Hochschulen (Gymnasium und Universität) sowie in den für die meisten technischen Berufe erforderlichen speziellen Ausbildungsgängen, was ebenfalls zu einem geringeren Pool an qualifizierten Bewerberinnen führt. Im Zusammenhang mit der Personalbeschaffung ergeben sich Herausforderungen aufgrund des Mangels an Bewerberinnen, insbesondere in technischen, operativen und handwerklichen Berufen wie Triebfahrzeugführern, IT-Fachkräften, Wartungspersonal und Mechatronikern. Darüber hinaus spielt wahrscheinlich auch eine unbewusste geschlechtsspezifische Voreingenommenheit bei der Personalbeschaffung und der beruflichen Entwicklung eine Rolle.

Die öffentliche und kulturelle Wahrnehmung des Eisenbahnsektors als historisch männerdominierter Sektor stellt ein weiteres Hindernis für die Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses

in den Unternehmen dar. Da dieser Sektor traditionell als Männerdomäne wahrgenommen wird, was durch stereotype Rollenbilder verstärkt wird, kann dies zu der Vorstellung führen, dass der Eisenbahnsektor kein frauenfreundliches Umfeld ist, und Frauen davon abhalten, eine Laufbahn in diesem Sektor in Betracht zu ziehen. Außerdem kann die im Vergleich zu anderen Bereichen geringere Präsenz von Frauen im Eisenbahnsektor ein weiterer Faktor sein, der dazu beiträgt, dass Frauen wenig über diesen Sektor wissen und kein Interesse an einer Laufbahn in diesem Bereich haben.

Zudem wurden auch interne kulturelle und systemische Probleme in den Unternehmen als Hindernisse für die Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses festgestellt. Aufgrund der männlich dominierten Kultur in den Unternehmen können Frauen sich unter Druck gesetzt fühlen, sich „männliches Verhalten“ anzueignen – insbesondere angesichts der potenziellen Stigmatisierung, die mit der Bezeichnung „Quotenfrau“ verbunden ist –, ferner können tief verwurzelte Vorurteile und Denkweisen ihren Fortschritt generell behindern. Darüber hinaus kann die Beförderung von Frauen in Eisenbahnunternehmen zu Widerstand bei einigen männlichen Kollegen führen, die sich benachteiligt fühlen und ihre eigenen Karrierechancen als gefährdet ansehen. Unattraktive Rahmenbedingungen auf höheren Führungsebenen (z. B. hoher Zeitaufwand, ständige Verfügbarkeit) behindern ebenfalls eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und halten Frauen davon ab, sich um Beförderungen zu bewerben. Hier spielen auch individuelle Faktoren eine Rolle, wie etwa die Auswirkungen der Elternschaft auf die Berufswahl und den beruflichen Aufstieg aufgrund mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Familie und unattraktiver Rahmenbedingungen. Überdies spielen auch Probleme im Zusammenhang mit mangelndem Selbstvertrauen weiblicher Beschäftigter bei der Bewerbung um Beförderungen und Selbstzensur eine entscheidende Rolle für geschlechtsspezifische Ungleichgewichte in den Unternehmen, da einige Frauen ihre Berufswahl oder ihre beruflichen Ambitionen aufgrund gesellschaftlicher Erwartungen oder innerer Überzeugungen selbst einschränken. Ein weiterer Kritikpunkt ist das unterschiedliche Engagement für die Geschlechterparität auf verschiedenen Management- und/oder operativen Ebenen in Eisenbahnunternehmen, wodurch die Karrierechancen von Frauen weiter eingeschränkt werden. Gleichzeitig behindert ein Mangel an datengestützten Analysen ein tiefgreifendes Verständnis der Unterrepräsentation von Frauen in Eisenbahnunternehmen und die damit verbundenen gezielten Maßnahmen.

Ferner stehen Einschränkungen, wie etwa unzureichende Einrichtungen und die mangelnde Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen für Frauen sowie die hohen körperlichen Anforderungen vor allem in Betriebs- und Wartungsberufen in Verbindung mit gesetzlichen Beschränkungen für bestimmte Arten schwerer körperlicher Arbeit für Frauen in einigen Ländern (z. B. das Heben von Gegenständen mit einem Gewicht von mehr als 20 kg), der Verwirklichung der Geschlechterparität in den Unternehmen im Wege. Neben geschlechtsspezifischen Unterschieden kritisieren die Unternehmen auch die generelle mangelnde Attraktivität des Eisenbahnsektors, die auf dem rückläufigen Interesse potenzieller Arbeitnehmer:innen aufgrund der hohen Anforderungen der Arbeit und der Arbeitsbedingungen in diesem Sektor beruht.

Um diesen Problemen entgegenzuwirken, ergreifen 61 % der Eisenbahnunternehmen Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechterparität, während 7 % derzeit aktiv an der Entwicklung von Maßnahmen für die Zukunft arbeiten. Dennoch befasst sich fast ein Drittel der befragten Unternehmen gegenwärtig nicht mit den aktuellen Hindernissen im Eisenbahnsektor.

BAHNUNTERNEHMEN: MAßNAHMEN DER UNTERNEHMEN ZUR BESEITIGUNG DER HINDERNISSE FÜR DIE ERREICHUNG EINES AUSGEWOGENEN GESCHLECHTERVERHÄLTNISSSES

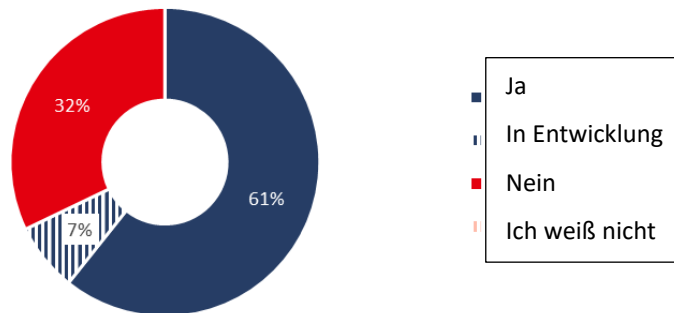


Abbildung 25, Quelle: L&R Database 'WIR_companies', n=28

Die Gewerkschaften geben an, dass sie nicht über ausreichende Informationen zu Maßnahmen der Unternehmen zur Beseitigung von Hindernissen für die Verwirklichung der Geschlechterparität verfügen – dies gilt für 29 % der befragten Gewerkschaften. Mehr als die Hälfte der Gewerkschaften hat jedoch Kenntnis davon, dass solche Maßnahmen der Unternehmen bereits umgesetzt (38 %) oder derzeit entwickelt werden (14 %).

GEWERKSCHAFTEN: MAßNAHMEN DER UNTERNEHMEN ZUR BESEITIGUNG DER HINDERNISSE FÜR DIE ERREICHUNG EINES AUSGEWOGENEN GESCHLECHTERVERHÄLTNISSSES

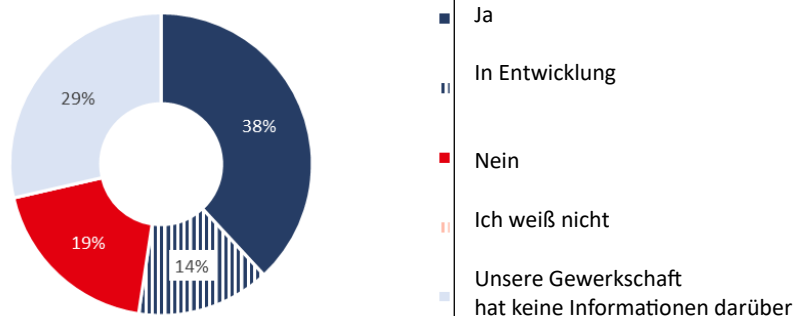


Abbildung 26, Quelle: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=21

BEISPIELE FÜR MAßNAHMEN ZUR BESEITIGUNG DER HINDERNISSE FÜR DIE ERREICHUNG EINES AUSGEWOGENEN GESCHLECHTERVERHÄLTNISSES

EXTERNE KOMMUNIKATION, SENSIBILISIERUNG, MARKENAUFBAU UND MARKETING

Employer-Branding-Kampagnen, an denen verschiedene Mitarbeitende beteiligt sind und die Themen zur Geschlechtergleichstellung behandeln, sowie eine generelle Stärkung des Engagements für dieses Thema (SNCF, Frankreich; LTG, Litauen; ÖBB, Österreich; SNCB/NMBS, Belgien; DB, Deutschland).

Sensibilisierung junger Menschen – insbesondere Mädchen – für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens und Bekämpfung von Geschlechterstereotypen, z. B. durch das Programm „Les Potentiels“, das Programm ELLES BOUGENT oder durch Partnerschaften mit Vereinigungen wie CAPITAL FILLES (vormals Girls' Day) (SNCF, Frankreich; DB, Deutschland).

Gespräche mit Frauenverbänden über die Bedeutung des Eisenbahnwesens (EVR, Estland).

Entwicklung gezielter Werbekampagnen mit Frauen. Einbindung von Frauenbildern in Werbematerialien (PKP, Polen; DB, Deutschland; SNCF, Frankreich).

Verwendung von geschlechtsneutraler Sprache und Bildern (RENFE, Spanien; SNCF, Frankreich; DB, Deutschland).

Organisation und Medienberichterstattung über eine Ausstellung mit dem Titel „Frauen in Eisenbahnberufen“, zur Förderung der Beschäftigung von Frauen im Unternehmen (SŽ, Slowenien).

Förderung weiblicher Botschafterinnen intern und extern, um mit dem Vorurteil aufzuräumen, dass der Eisenbahnsektor nichts für Frauen sei (DB, Deutschland; LTG, Litauen; SNCF, Frankreich).

INTERNE PROZESSE UND EINE UNTERNEHMENSKULTUR, WELCHE DIE GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG FÖRDERN

Stärkung des Engagements und der Verantwortung: Klares Ziel von 40 % Frauen in Führungspositionen bis 2035, mit regelmäßiger Berichterstattung an den Konzernvorstand (DB, Deutschland)

Verstärkung der Maßnahmen, um einen Frauenanteil in Führungspositionen von mindestens 30 % bis 2026 und 40 % bis 2029 zu erreichen (SNCF, Frankreich)

Interne Kommunikation, Schaffung einer offenen und respektvollen Kultur, fortlaufende interne Kampagnen zum Abbau von Vorurteilen und zur Betonung der Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter (LTG, Litauen; DB, Deutschland; SNCF, Frankreich)

Sensibilisierung der Führungskräfte für Nichtdiskriminierung, Schulungen für Führungskräfte zum Thema unbewusste Vorurteile, um bewusste und unbewusste Vorurteile im Auswahlprozess abzubauen (SNCF, Frankreich; DB, Deutschland)

Verbesserung der Transparenz und des Zugangs zu Maßnahmen: Klarere Kommunikation über Karrieremaßnahmen und den Zugang zu ihnen, zum Abbau von Unsicherheiten (DB, Deutschland; SNCF, Frankreich)

Die bisherigen Maßnahmen sind Teil der Gesamtstrategie zur Erlangung der Gleichstellungszertifizierung, die die Einrichtung eines Gleichstellungsausschusses, die Ausarbeitung eines fortlaufenden Dreijahresplans (2025-2027) und die Einführung eines Gleichstellungsmanagementsystems umfasst (FS Italiane, Italien)

Zusätzlich zur Unternehmensvereinbarung über Gleichstellung und Vielfalt hat der Verwaltungsrat eine Roadmap zur Gleichstellung und Vielfalt für die SNCF für den Zeitraum 2020–2030 verabschiedet (SNCF, Frankreich).

Einbeziehung von Mitarbeitergruppen in die Entwicklung von Strategien und Unternehmenswerten – beispielsweise die Digitalisierungsstrategie. Innovationsprozesse mit den direkt von der Innovation betroffenen Mitarbeitenden und vieles mehr (ÖBB, Österreich).

Entwicklung einer Toolbox mit Präsentationen und Workshops zum Selbstbedienungsprinzip; Stärkung der eigenen Employee Resource Groups (ERGs) durch die finanzielle Unterstützung von Veranstaltungen; Kommunikation und Porträts zu Gleichstellung, Work-Life-Balance und Diversität (SBB CFF FFS, Schweiz; SNCF, Frankreich; DB, Deutschland).

Regelmäßige Veranstaltungen zu Diversitätsthemen (z. B. Info- und Rekrutierungsabende für alle Altersgruppen mit Schwerpunkt auf Gender), Zusammenarbeit mit dem Frauennetzwerk und dem Queer-Netzwerk (DB, Deutschland).

Jeder Geschäftsbereich wird gemeinsam mit dem Team für Diversität, Gleichstellung und Inklusion einen umsetzbaren Plan erstellen, der Themen wie Rekrutierung, Mitarbeiterbindung und Entwicklung umfassen kann (Eurostar, Belgien; SNCF, Frankreich).

VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR FRAUEN

Verbesserung der körperlichen Arbeitsbedingungen (LTG, Litauen; SNCF, Frankreich).

Flexiblere Arbeitsregelungen „Wo-DU-Willst-Jobs“, Jobsharing-Modelle für Führungskräfte, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Führungskräfte, damit ein Wechsel in eine Führungsposition nicht mit einem Verlust an Flexibilität verbunden ist (DB, Deutschland).

Maßnahmen und Aktionen im Bereich Arbeitsbedingungen und Laufbahnentwicklung sowie Work-Life-Balance in Verbindung mit Themen wie Arbeitszeiten, aber auch Gesundheit am Arbeitsplatz und geschlechtsspezifische Gewalt (RENFE, Spanien; SNCF, Frankreich).

INTERNE SCHULUNG, COACHING- UND MENTORING-PROGRAMME FÜR FRAUEN

Programme für Frauen in Führungspositionen, teilweise in Zusammenarbeit mit externen Netzwerken (IE, Irland; RDG, Vereinigtes Königreich; DB, Deutschland).

Coaching- und Mentoring-Zirkel unter Vorsitz der Geschäftsleitung (RDG, Vereinigtes Königreich).

Organisation von Lokführer-Kursen, um Frauen zu ermutigen, eine Lokführerlizenz und anschließend ein Zertifikat zu erwerben (PKP, Polen).

Mentoring über das SNCF-Netzwerk für Gleichstellung und Vielfalt „SNCF Mixité“ sowie Programme für Führungskräfte (SNCF, Frankreich).

Sichtbarkeit weiblicher Vorbilder, um Frauen zu ermutigen, Führungspositionen anzustreben, Mentoring-Programme, um Frauen speziell auf höhere Positionen vorzubereiten (DB, Deutschland; SNCF, Frankreich).

Frauennetzwerk und Mentoring-Programme; beteiligte Akteure sind die oberste Führungsebene, das D&I-Kernteam und die Community (BLS, Schweiz; SNCF, Frankreich).

Aktionen und Maßnahmen im Bereich der Ausbildung (RENFE, Spanien; SNCF, Frankreich).

Strategische Partnerschaften mit verschiedenen Organisationen wie „Advance – Gender Equality in Business“ (weadvance.ch)'; *Profawo.ch (Vereinbarkeit)' (SBB CFF FFS, Schweiz).

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE FLUKTUATION IN BAHNUNTERNEHMEN

Obwohl sie nicht direkt als verbindliches Element in die WiR-Vereinbarung aufgenommen wurde, wird die geschlechtsspezifische Fluktuation als Schlüsselement der meisten Geschlechterstatistiken angesehen, da sie einen Hinweis auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten gibt und als Maßstab für den Erfolg der Strategien der Unternehmen zur Mitarbeiterbindung dient. Dies wird anhand des Indikators verdeutlicht, der die geschlechtsspezifische Fluktuationsrate angibt. Für die Berechnung werden nur diejenigen Beschäftigten berücksichtigt, die innerhalb des Referenzjahres 2023 freiwillig gekündigt haben, und diese werden weiter nach Geschlecht differenziert. Daraus ergibt sich eine aggregierte geschlechtsspezifische Fluktuationsrate von 0,03 % unter allen zehn Eisenbahnunternehmen, die Daten zu diesem Thema zur Verfügung gestellt haben. Diese auffallend niedrige Zahl deutet darauf hin, dass es keinen signifikanten Unterschied im Verhalten von männlichen und weiblichen Beschäftigten bei der Entscheidung gibt, ein Eisenbahnunternehmen zu verlassen.

INSPIRIERENDE PRAKTIKEN: ZIELE FÜR EINE AUSGEWOGENE VERTRETUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

DB (DEUTSCHLAND): DB WELTFRAUENMONAT

Zielgruppe(n) der Maßnahme / Aktion: Gesamtes Unternehmen: Arbeitskräfte, Führungskräfte, Unternehmensleitung und Frauen außerhalb des Unternehmens

Zeitplan zur Umsetzung der Maßnahme / Aktion: Nationale Kampagne: Jedes Jahr im März, erstmals im März 2020 anlässlich des Weltfrauentages/-monats

Beschreibung:

Gegenstand der Maßnahme / Aktion: Statt Frauen nur an einem Tag im Jahr, dem Internationalen Frauentag, zu feiern, rückt die Deutsche Bahn Frauen und insbesondere die Kolleginnen einen ganzen Monat lang in den Mittelpunkt. Ziel ist es, uns als frauenförderndes Unternehmen zu präsentieren und mehr Frauen für das Unternehmen zu gewinnen. Jedes Jahr präsentieren wir uns als Top-Arbeitgeber und feiern den sogenannten Weltfrauenmonat mit einer Vielzahl von Images und Rekrutierungsformaten. Wir konzentrieren uns auf die Themen Vielfalt und Chancengleichheit und erzeugen Medienaufmerksamkeit. Unsere Maßnahmen sind effektiv: Wir haben die Zahl der Bewerbungen und Einstellungen von Frauen bei der DB erhöht.

Aktion: Wir führen im März während des gesamten Weltfrauenmonats eine Rekrutierungs- oder Imagekampagne durch, dies umfasst regionale Maßnahmen, eine DB-Einstellungskampagne sowie Marketingaktivitäten über unsere eigenen DB-Kanäle bis hin zu Rekrutierungs-Events mit einer Marketingkampagne mit hoher Reichweite.

Ergebnisse:

Seit dem Beginn im Jahr 2020 konnten wir die Marke „Weltfrauenmonat“ etablieren und den Frauenanteil bei der DB erhöhen. Unser monatlicher Bericht zur Einstellung von Frauen zeigt auch, dass die Bewerbungen von Frauen nach dem Monat März zunehmen. Als eine von 30 Maßnahmen war die Kampagne daher ein wichtiges Instrument, um das Ziel von 30 % Frauen in Führungspositionen bis Ende 2024 zu erreichen. Im Jahr 2024 wurde diese Strategie auf 40 Maßnahmen ausgeweitet, mit dem Ziel, bis 2035 einen Frauenanteil von 40 % in Führungspositionen zu erreichen.

Weblink [Db.jobs/weltfrauenmonat2025](https://db.jobs/weltfrauenmonat2025) (ändert sich jährlich)

DSB (DÄNEMARK): FÖRDERUNG DER GESCHLECHTERDIVERSITÄT IM S-BAHNBETRIEB (S-BANE-FAHRER:INNEN)

Als Reaktion auf die Veränderungen, die die Einführung eines neuen Signalsystems (CBTC) mit sich brachte, sah die DSB – Dänemarks größter Bahnbetreiber – eine einmalige Gelegenheit, die Rolle der S-Bahn-Fahrer:innen neu zu gestalten. Traditionell von Männern dominiert, bietet diese Position nun das Potenzial für mehr Flexibilität und ein stärker serviceorientiertes Profil, was die DSB dazu veranlasste, ihre Einstellungs- und Ausbildungsprozesse neu zu konzipieren und dabei einen starken Fokus auf Inklusion und Vielfalt zu legen.

Diese Umgestaltung war nicht nur technischer, sondern auch kultureller Art. Die DSB überarbeitete systematisch die Gesetzgebung, entwickelte einen neuen Ausbildungslehrplan und gestaltete die Beschäftigungsbedingungen neu, um den Beruf insbesondere für Frauen und jüngere Bewerber:innen zugänglicher zu machen. Ein schneller und effizienter Umsetzungsprozess war entscheidend, und innerhalb von weniger als einem Jahr gelang der DSB der Sprung von der Idee zur Umsetzung – mit der ersten Gruppe neuer S-Bahn-Fahrer:innen, die ausgebildet und eingestellt wurden.

Um einen vielfältigeren Talentpool anzusprechen, startete die DSB eine gezielte Employer-Branding-Kampagne, die Rekrutierungsvideos, Social-Media-Anzeigen und ein aktualisiertes Karriereportal umfasste. Das Bewerbungsverfahren wurde zu einem mobilen „One-Click“-System vereinfacht, bei dem kein Lebenslauf mehr erforderlich war, sondern stattdessen ein kurzer Fragebogen ausgefüllt und ein obligatorischer Sicherheitstest absolviert werden mussten. Mithilfe von Tracking-Tools konnte die DSB die Daten der Bewerber:innen in Echtzeit analysieren und entsprechend anpassen.

Diese strategischen Maßnahmen hatten beeindruckende Ergebnisse: Der Anteil weiblicher Bewerber für Stellen als S-Bahn-Fahrer:in stieg von etwa 6 % auf 18 %. Darüber hinaus war die Mitarbeiterzufriedenheit der neuen Fahrer:innen hoch und lag in der jährlichen Umfrage zum Wohlbefinden im Jahr 2024 zwischen 75 und 85 Punkten.

Die zentralen Erkenntnisse aus dieser Initiative unterstreichen, wie wichtig es ist, die Erfahrungen im Einstellungsprozess auf die Botschaften der Kampagne abzustimmen, ein einladendes Umfeld für

neue Mitarbeitende zu schaffen und während des gesamten Prozesses einen starken Fokus und ein starkes Engagement aufrechtzuerhalten. Bemerkenswert ist, dass diese Initiative auch positive Auswirkungen auf die gesamte DSB hatte und die Rekrutierungsbemühungen für andere Positionen, wie z. B. Lokführer:innen im Fernverkehr, verbesserte.

Durch die Neugestaltung einer traditionell starren Rolle und deren inklusivere Ausrichtung hat die DSB einen Maßstab für eine moderne, zweckorientierte Personalbeschaffung im öffentlichen Nahverkehr gesetzt.

ÖBB (ÖSTERREICH) „DU BIST UNSER POTENZIAL“ - INTERNAL CAMPAIGN TO RAISE AWARENESS AND INCREASE KNOWLEDGE ABOUT EMPLOYEES WITH DISABILITIES – FOCUS ON INCREASING THE PROPORTION OF WOMEN IN THE COMPANY

Zielgruppe(n) der Maßnahme / Aktion: Gesamtes Unternehmen: Beschäftigte, Führungskräfte, oberste Führungsebene

Zeitplan zur Umsetzung der Maßnahme / Aktion: Interne Kampagne: Beginn 2023 bis Oktober 2025, Wiederanstoss der Kampagne Mitte 2025

Beschreibung:

Gegenstand: Mitarbeitende mit Behinderungen sprechen über ihre Leidenschaft für das Unternehmen, über ihre Arbeit, in der sie sich auszeichnen, und darüber, wie ihr Arbeitsalltag aussieht und was alle Kollegen und Führungskräfte über Behinderungen wissen sollten.

Aktion: Poster mit Mitarbeitenden mit Behinderungen, die andere Kollegen und Vorgesetzte dazu ermutigen sollen, selbstbewusst und positiv mit Behinderungen umzugehen. Gespräche und Interviews mit Kollegen mit Behinderungen auf internen Social-Media-Kanälen, auf Bildschirmen und in Printmaterialien. Schulungen und vertiefende Einblicke für Führungskräfte und Mitarbeitende, E-Learning, Wissensquiz, Veranstaltungen und Diskussionen. Zusammenarbeit mit Karriereplattformen für Arbeitssuchende mit Behinderungen, Zusammenarbeit mit dem Verband für Frauen mit Behinderungen mit dem Ziel, den Anteil weiblicher Beschäftigter mit Behinderungen zu erhöhen.

Ergebnisse: Wirkung der Maßnahme / Aktion (z. B. aufgrund von Berichten und Bewertungen):

Die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Behinderungen ist ein strategisches Unternehmensziel (Charta der Vielfalt).

Die Kampagne wurde im Herbst 2024 ausgewertet. Die Auswertung zeigt, dass das Bewusstsein und das Wissen über Behinderungen gestiegen sind und dass die Unsicherheit der Führungskräfte hinsichtlich der Einstellung von Menschen mit Behinderungen abgenommen hat. Ein weiteres Ergebnis der internen Kampagne ist die Einrichtung eines internen Netzwerks für Mitarbeitende mit Behinderungen. Dieses Netzwerk dient auch als Sparringspartner für Führungskräfte.

Weblink: [Kampagne „Du bist unser Potenzial“ - ÖBB Konzern](#)

VEREINBARUNG ZWISCHEN DER RENFE-GRUPPE, SEMAF, CC.OO. UND DER UGT (SPANIEN): DER ZWEITE GLEICHSTELLUNGSPLAN DER RENFE-GRUPPE WURDE 2022 UNTERZEICHNET

Zielgruppe(n) der Maßnahme / Aktion: Die weibliche Bevölkerung, die sich auf öffentliche Stellenangebote im operativen Bereich bewirbt.

Zeitplan zur Umsetzung der Maßnahme / Aktion: Die Maßnahmen treten mit der Unterzeichnung des II. Gleichstellungsplans im Jahr 2022 in Kraft und bekräftigen die seit 2018 erzielten Fortschritte im Bereich der Gleichstellung im öffentlichen Dienst.

Beschreibung:

Alle diese Maßnahmen und Aktionen sind im Gleichstellungsplan der RENFE-Gruppe enthalten.

Erstes Beispiel: Zugang zur Renfe-Gruppe. Öffentliches Stellenangebot für Betriebspersonal. Kriterium: Fortführung der Kriterien Gleichheit, Leistung und Befähigung für den Eintritt in das Unternehmen, welche Chancengleichheit gewährleisten. Spezielles Ziel: Verhinderung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zur Beschäftigung bei Renfe.

In den Kriterien und Anforderungen der Stellenangebote heißt es dazu:

„[...] unter Beachtung der Grundsätze der Gleichheit, der Leistung und der Befähigung fördern sie ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und unterstützen, so weit wie möglich, die Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts in ihrer Belegschaft, wobei der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zur Beschäftigung gemäß Artikel 14 der spanischen Verfassung, Organgesetz 3/2007 vom 22. März, zu berücksichtigen ist [...]“

Ebenso wie im Auswahlprozess, in dem:

„im Falle eines Gleichstands die Rangfolge anhand der Gesamtpunktzahl nach folgenden Kriterien ermittelt wird:

1. Zuerst mit Bezug auf das unterrepräsentierte Geschlecht in der Berufsgruppe der angebotenen Stellen. [...]“

Zweites Beispiel: „Weitere Förderung der Parität in den Gerichten und Auswahlgremien, mit besonderem Schwerpunkt auf den repräsentativsten Positionen (Vorsitz und Sekretariat)“, wobei dieses Beispiel das vorherige ergänzt.

Diese mit der RLPT ausgehandelten Maßnahmen tragen wirksam dazu bei, die Zahl der Frauen in einer so männerdominierten Belegschaft wie der im Eisenbahnsektor zu erhöhen.

Ergebnisse:

Wirkung der Maßnahme / Aktion (z. B. aufgrund von Berichten und Bewertungen):

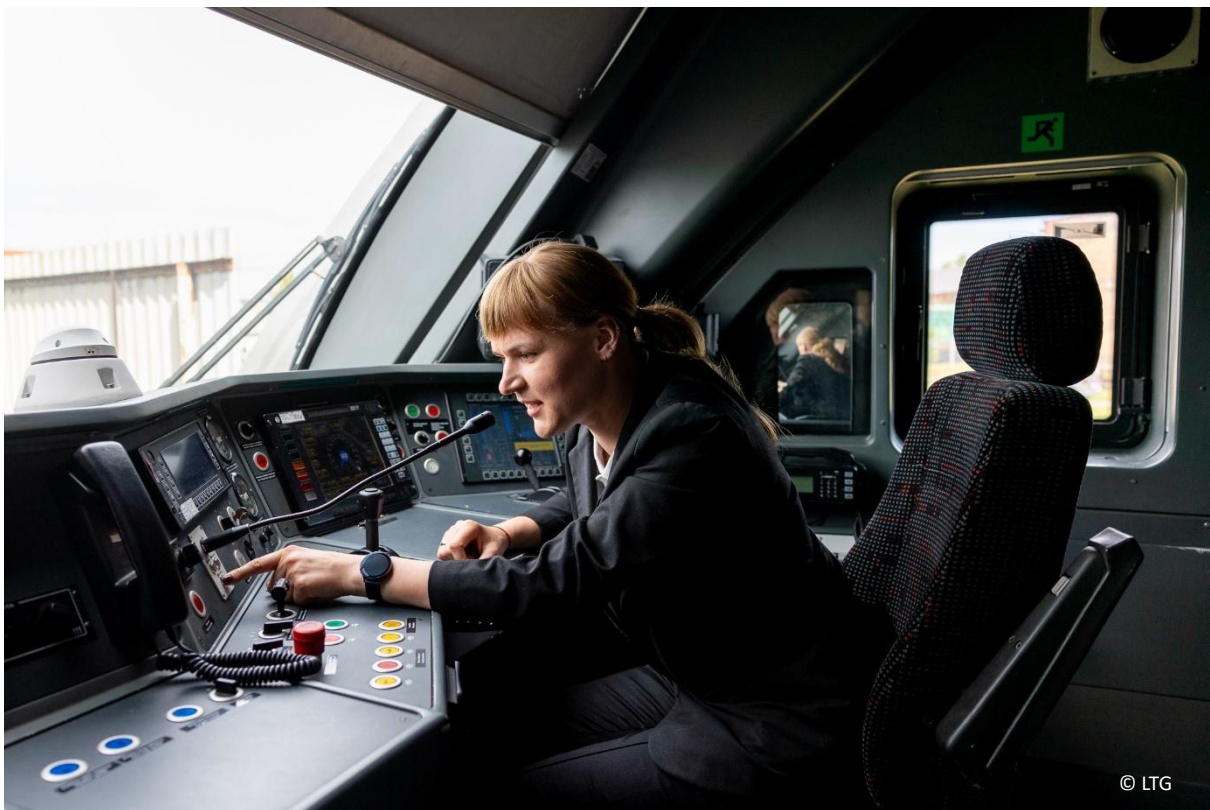
2018 betrug der Frauenanteil in der Renfe-Gruppe 13,49 %. Vor der Unterzeichnung des II. Gleichstellungsplans lag der Frauenanteil bei 17,08 %. Im Jahr 2024 werden Frauen 22,01 % der Belegschaft ausmachen.

Weblink: II Plan de Igualdad de Género del Grupo Renfe,
empleo.renfe.com (siehe die Kriterien und Anforderungen der Stellenangebote)



POLITIKBEREICH 3: EINSTELLUNG

Um Frauen für die Bewerbung um einen Arbeitsplatz oder eine Karriere im Eisenbahnsektor zu gewinnen, müssen die Unternehmen sie während des gesamten Kommunikations- und Einstellungsprozesses, einschließlich der Stellenbeschreibungen, direkt ansprechen.¹³



¹³ Europäische Sozialpartnervereinbarung "WOMEN IN RAIL", S. 10

Um den Frauenanteil im Eisenbahnsektor zu erhöhen, sind wirksame Einstellungsverfahren von entscheidender Bedeutung, um die Grundlage für eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen des Sektors zu schaffen. Dazu gehören konkrete Maßnahmen oder Stellenanzeigen, die sich ausdrücklich an Frauen richten. Die Bewertung des Einstellungsverfahrens auf mögliche geschlechtsspezifische Vorurteile und die Entwicklung entsprechender Gender-Kompetenzen bei den verantwortlichen Mitarbeitenden können ebenfalls dazu beitragen, mehr Frauen für Berufe im Eisenbahnsektor zu gewinnen.

Aufgrund der Relevanz des Themas wird der Personalbeschaffung in der WiR-Vereinbarung ein eigener Politikbereich gewidmet. Die zu ergreifenden Maßnahmen sehen vor, die externe Kommunikation und die Stellenbeschreibungen des Unternehmens im Hinblick auf eine geschlechtersensible Sprache und Nichtdiskriminierungsgrundsätze zu bewerten und gegebenenfalls entsprechend anzupassen. Darüber hinaus verpflichtet die Vereinbarung Personalvermittler dazu, Bewusstsein und Kompetenzen zu entwickeln, um ein faires Bewerbungsverfahren für alle, unabhängig vom Geschlecht, zu gewährleisten. Außerdem werden die Vernetzung mit Bildungseinrichtungen und öffentliche Kampagnen als relevante Maßnahmen angesehen, Frauen aktiv zum Einstieg in den Eisenbahnsektor zu ermutigen.

Dieses Kapitel des Berichts verschafft einen Überblick über die wichtigsten Leistungsindikatoren (KPIs) im Bereich Personalbeschaffung. Darüber hinaus werden die Initiativen und Maßnahmen untersucht, die von Unternehmen und Gewerkschaften in verschiedenen europäischen Ländern ergriffen wurden, um einen inklusiveren Einstellungsprozess zu schaffen. Diese Anstrengungen zielen darauf ab, geschlechtsspezifische Barrieren zu beseitigen, diskriminierungsfreie Praktiken zu gewährleisten und den Eisenbahnsektor als einen tragfähigen und attraktiven Karriereweg für Frauen hervorzuheben. Durch die Einführung integrativer Einstellungsstrategien können Eisenbahnunternehmen nicht nur einen größeren Talentpool ansprechen, sondern auch eine Belegschaft aufbauen, die die Vielfalt der Gemeinschaften widerspiegelt, denen sie dienen.

Die Analyse liefert wertvolle Einblicke in bewährte Verfahren, Herausforderungen und Chancen bei der Förderung eines geschlechtersensiblen Ansatzes bei der Personalbeschaffung im Eisenbahnsektor. Es wird betont, wie wichtig es ist, ein Umfeld zu schaffen, in dem Frauen ermutigt werden, sich zu engagieren und sich weiterzuentwickeln, um so zum langfristigen Erfolg und zur Nachhaltigkeit des Sektors beizutragen.

GESAMTANTEIL DER WEIBLICHEN UND MÄNNLICHEN NEUEINSTELLUNGEN IM JAHR 2023

Den Angaben der Unternehmen zufolge traten im Jahr 2023¹⁴ 64.592 Personen in den Eisenbahnsektor ein, davon sind 25 % weibliche und 75 % männliche Beschäftigte. Im Vergleich zum Gesamtanteil von Frauen (23 %; siehe Politikbereich 2) deutet dies auf eine leichte Erhöhung des Frauenanteils und damit auf einen Schritt in Richtung einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter hin.

¹⁴ Die Zahl der Neueinstellungen bezieht sich auf die Daten von 24 Unternehmen, von 5 Unternehmen liegen keine Daten vor.

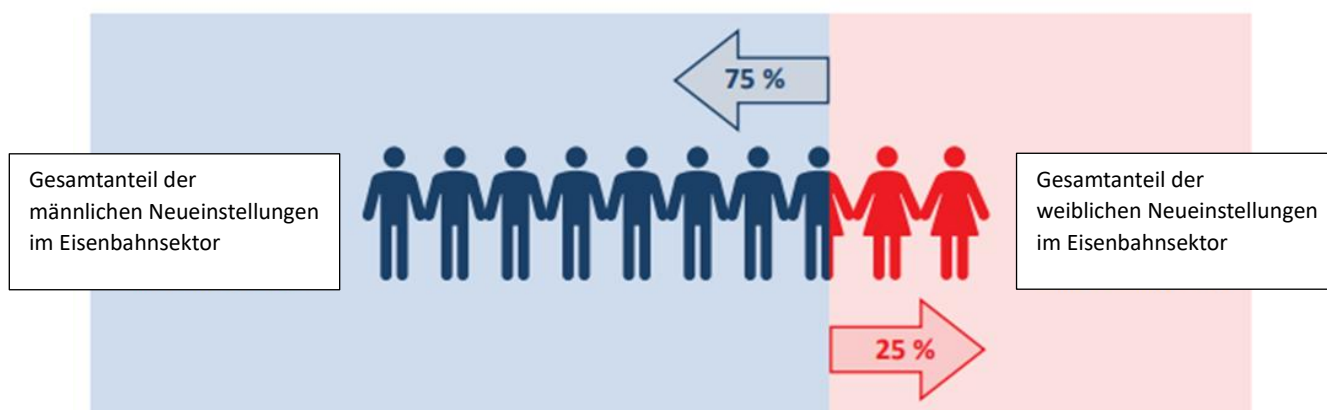


Abbildung 27, Quelle: L&R Database, WIR_companies', n = 25

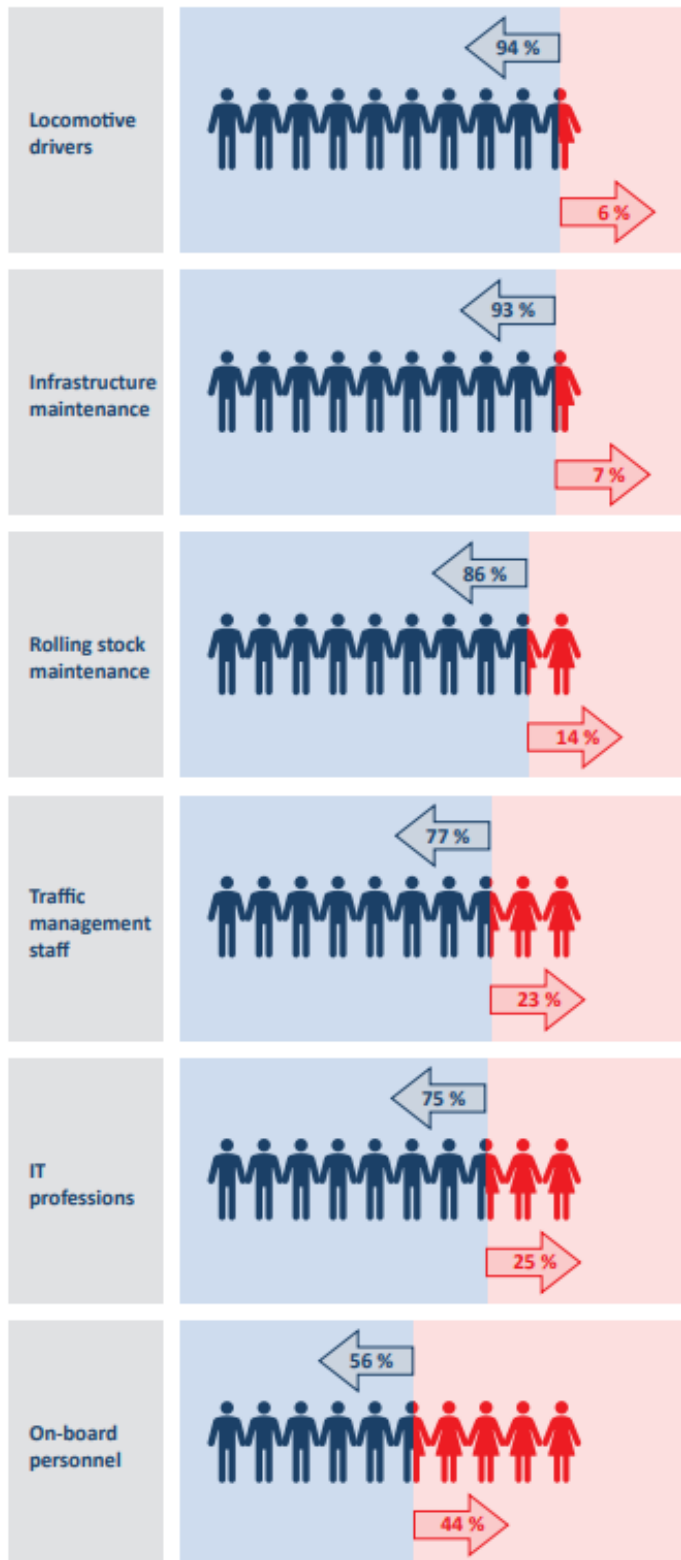
Der Frauenanteil bei den Neueinstellungen reicht von 0 % bis 77 %, wobei die extremsten Werte in kleinen Unternehmen zu finden sind. Die höchste Quote ist in einem Unternehmen festzustellen, das als Holdinggesellschaft Daten geliefert hat, einem Geschäftsbereich, der traditionell keine männerdominierten Berufe in der Eisenbahnindustrie umfasst.

Die meisten Unternehmen, die Daten für alle vier Geschäftsbereiche angegeben haben, liegen nahe am Durchschnitt von 25 %. Der Frauenanteil bei allen Neueinstellungen im Jahr 2023 war geringfügig höher und reichte von 27 % in Slowenien – wie bereits erwähnt – bis zu 31 % in Tschechien (Daten zum Personenverkehr), Serbien und Estland (Daten zum Infrastrukturmanagement).

Hohe Frauenanteile bei den Neueinstellungen sind auch in Polen (33 %) und in der Slowakei (37 %) zu verzeichnen. Allerdings beziehen sich die Daten für diese Länder auf die Geschäftsfelder „Holding“ (Polen) und „Personenverkehr“ (Slowakei), die in der Regel nicht männerdominiert sind. In Litauen sind 41 % der Neueinstellungen im Jahr 2023 weiblich, wobei diese Daten alle vier Geschäftsfelder abdecken.

ANTEIL DER WEIBLICHEN UND MÄNNLICHEN NEUEINSTELLUNGEN IM JAHR 2023: SPEZIELLE BERUFE

In Bezug auf ausgewählte Berufe gibt es erhebliche Unterschiede, was den Frauenanteil bei den Neueinstellungen betrifft.



Der niedrigste Anteil (6 %) ist bei **Triebfahrzeugführern** festzustellen, was etwas über dem Gesamtanteil der in diesem Beruf beschäftigten Frauen liegt (5 %; siehe Politikbereich 2).

Vergleichbare Quoten finden sich im **Infrastrukturmanagement**, wo 2023 7 % der Frauen in diesen Bereich eintraten. Im Vergleich zum Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft (7 %; Politikbereich 2) ist hier kaum mit einem Anstieg zu rechnen.

Im Gegensatz dazu ist bei den Berufen im Bereich **Instandhaltung von Schienenfahrzeugen** ein deutlicher Aufwärtstrend zu verzeichnen. 14 % der Neueinstellungen sind weiblich, was einem Anstieg von neun Prozent im Vergleich zu allen weiblichen Beschäftigten entspricht (5 %; Politikbereich 2).

Im Bereich **Verkehrsleitung** ist hingegen mit einem leichten Rückgang des Frauenanteils zu rechnen. Von den Neueinstellungen im Jahr 2023 sind 23 % weiblich, wobei der Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt bei 25 % liegt (Politikbereich 2).

Der Frauenanteil bei den Neueinstellungen in **IT-Berufen** liegt bei 25 % und entspricht damit dem durchschnittlichen Anteil neu eingestellter Frauen im Jahr 2023. Im Vergleich zum Frauenanteil in diesen Berufen insgesamt (22 %; Politikbereich 2) ist hier ein leichter Aufwärtstrend zu erwarten.

Wie zu erwarten war, ist der Anteil der Frauen beim **Bordpersonal** am höchsten. Im Jahr 2023 waren 44 % der Be-

legschaft Frauen, was geringfügig über dem Gesamtanteil der Frauen in diesem Bereich liegt (40 %; Politikbereich 2).

In allen Berufsgruppen ist eine mehr oder weniger breite Spanne bezüglich des Frauenanteils bei den Neueinstellungen zu verzeichnen. Der Anteil der Frauen, die 2023 als Triebfahrzeugführerinnen neu eingestellt werden, lag zwischen 0 % und 14 %, wobei in Belgien, in der Schweiz, Italien, Irland, Frankreich und Spanien Anteile über dem Durchschnitt von 6 % zu verzeichnen sind.

Im Bereich Infrastrukturinstandhaltung liegt der Anteil der weiblichen Neueinstellungen in den Unternehmen zwischen 0 % und 44 %, wobei der höchste Wert in Tschechien zu verzeichnen ist. Die Zahl der Frauen, die 2023 in den Bereich Instandhaltung von Schienenfahrzeugen eintreten, liegt zwischen 1 % und 100 %, ohne Berücksichtigung von Unternehmen mit niedrigen Fallzahlen.

Abgesehen von Extremwerten, die auf sehr niedrige Fallzahlen zurückzuführen sind, liegt der Anteil der Frauen, die 2023 in den Bereich Verkehrsmanagement eintreten, zwischen 11 % und 82 %, wobei der höchste Anteil in Estland zu verzeichnen ist. Allerdings sind auch hier die Fallzahlen niedrig. Höhere Anteile (ab 30 %) finden sich auch in Litauen, Tschechien, Österreich, Italien, Ungarn, Serbien und in der Slowakei.

Bei genauerer Betrachtung der IT-Berufe und unter Ausschluss von Extremwerten aufgrund niedriger Fallzahlen (weniger als 16 Beschäftigte) liegt der Frauenanteil bei den Neueinstellungen in diesen Berufen zwischen 19 % und 31 %. Höhere Anteile sind in Österreich, Luxemburg und Italien zu verzeichnen, während Deutschland, Litauen und Frankreich nahe am Durchschnitt liegen.

Wie bereits erwähnt, ist der Anteil neu eingestellter Frauen mit durchschnittlich 44 % beim Bordpersonal am höchsten. Allerdings schwankt der Anteil weiblicher Neueinstellungen zwischen 25 % und 73 %. Niedrige Quoten sind in Unternehmen festzustellen, die nur eine geringe Anzahl von Neueinstellungen in diesem Bereich verzeichnen. Den höchsten Anteil verzeichnet Litauen, das auch das Land mit dem höchsten Anteil an Frauen bei den Neueinstellungen insgesamt ist. Gleiches gilt für Slowenien, Polen und Tschechien – Länder, die ebenfalls einen vergleichsweise höheren Anteil an Frauen bei den Neueinstellungen aufweisen.

MAßNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG IN BEZUG AUF DIE PERSONALBESCHAFFUNG

Um den Eisenbahnsektor für Frauen attraktiver zu machen, sind Maßnahmen in der Personalbeschaffung von entscheidender Bedeutung. Mit Bezug auf die WiR-Vereinbarung wurde die Umsetzung von drei wichtigen Maßnahmen untersucht. Von den 28 befragten Unternehmen haben 16 alle drei Maßnahmen umgesetzt.

Wie aus der folgenden Abbildung ersichtlich, bieten 61 % der teilnehmenden Unternehmen regelmäßige Schulungen für eine diskriminierungsfreie Einstellung an, und 75 % verfügen über Standards zur Durchführung diskriminierungsfreier Vorstellungsgespräche sowie zur Überprüfung der Stellenbeschreibungen, um geschlechtsspezifische Stereotypen zu beseitigen.

Etwa ein Drittel der Unternehmen bietet jedoch keine regelmäßigen Schulungen an, 21 % haben keine Standards für diskriminierungsfreie Vorstellungsgespräche und 18 % überprüfen ihre Stellenbeschreibungen nicht unter dem Gesichtspunkt geschlechtsspezifischer Stereotypen. Auch wenn darunter einige Unternehmen sind, die noch nicht an die WiR-Vereinbarung gebunden sind, wurde keine

der oben genannten Maßnahmen in Unternehmen umgesetzt, welche die Vereinbarung angenommen haben.

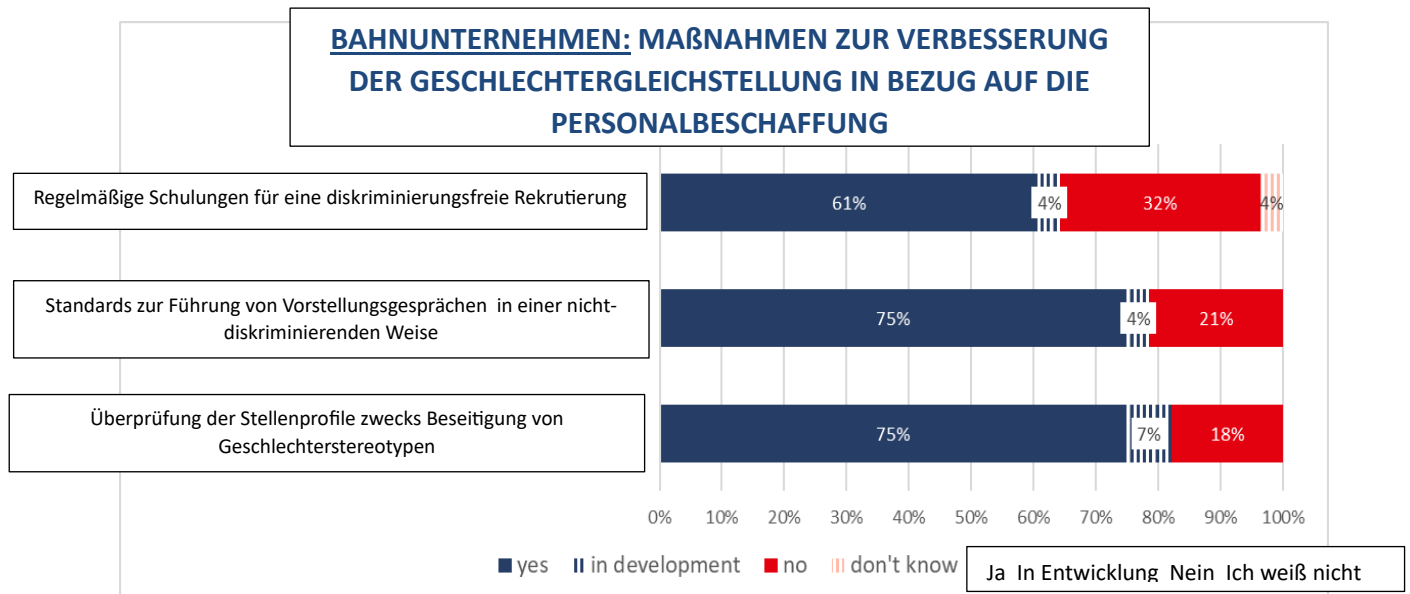
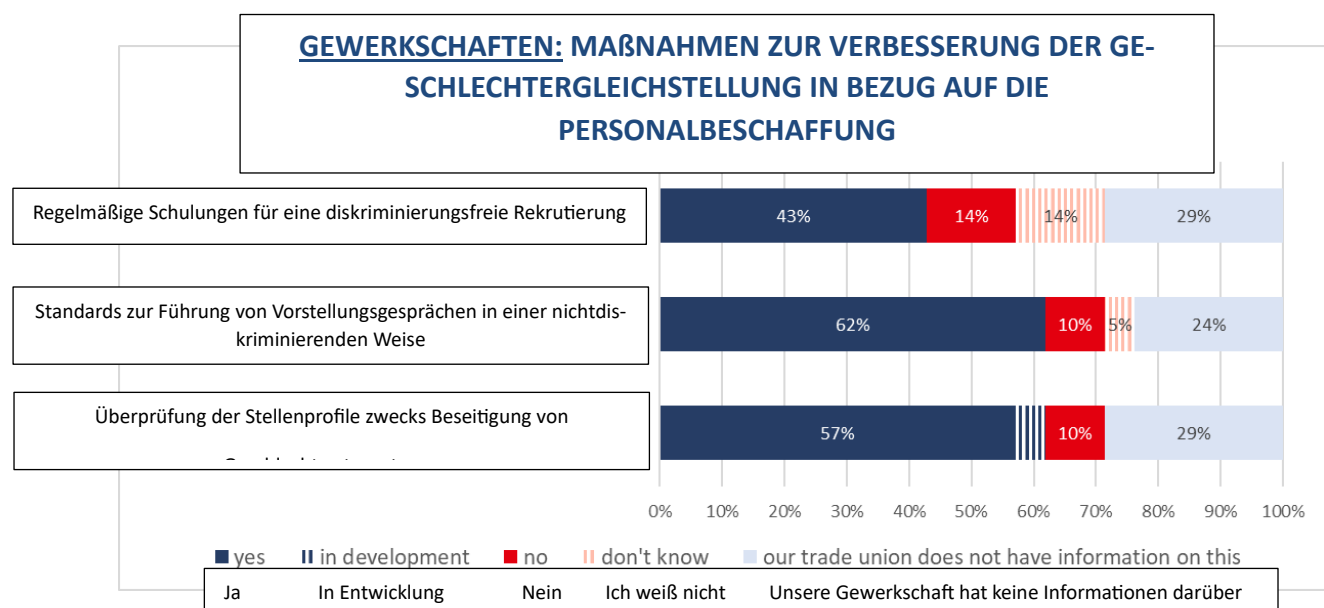


Abbildung 29, Quelle: L&R Database 'WIR_companies', n=28

Die Umsetzung der genannten Maßnahmen steht nicht in direktem Zusammenhang mit dem Frauenanteil bei den Neueinstellungen. Unter den Unternehmen, die alle genannten Maßnahmen umgesetzt haben, gibt es sowohl solche mit einem vergleichsweise geringen Frauenanteil bei den Neueinstellungen als auch solche mit einem vergleichsweise hohen Frauenanteil. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Maßnahmen nicht mit einer ausgewogenen Geschlechterverteilung unter den Neueinstellungen und den Beschäftigten im Zusammenhang stehen



Die Bewertung der Gewerkschaften unterscheidet sich je nach den von den Unternehmen ergriffenen Maßnahmen, die in der Umfrage erfasst wurden. 43 % stimmen zu, dass regelmäßige Schulungen angeboten werden, 62 % geben an, dass es Standards für Vorstellungsgespräche gibt, und 57 % sagen, dass die Stellenprofile im Hinblick auf Geschlechterstereotypen überprüft werden. Allerdings geben zwischen 24 % und 29 % an, dass die Gewerkschaft keine Informationen über diese Maßnahmen hat. Vor diesem Hintergrund ist der Anteil derjenigen, die angeben, dass die einzelnen Maßnahmen nicht umgesetzt werden, im Vergleich zur Unternehmensumfrage geringer.

BEISPIELE FÜR MAßNAHMEN ZUR GENDERSENSITIVITÄT BEI DER EINSTELLUNG

TALENTFÖRDERUNG UND AUF FRAUEN AUSGERICHTETE REKRUTIERUNG

Rekrutierung und Marketing umfassen auf Frauen ausgerichtete Anzeigen und einen Gender-Decoder, die gängige Praxis, in Stellenanzeigen das weibliche Geschlecht an erster Stelle zu nennen, sowie spezielle Kampagnen zur Gewinnung weiblicher Mitarbeiter (z. B. Ingenieur:innen), die sich insbesondere an junge Frauen richten (IE, Irland; LTG, Litauen; MÁV, Ungarn; PKP, Polen; DB, Deutschland; eurobahn, Deutschland; SNCF, Frankreich).

Spezielle Maßnahmen im Zusammenhang mit der Personalbeschaffung (DB, Deutschland; CFL, Luxemburg; RENFE, Spanien; SNCF, Frankreich)

Messung der Bewerbungen von Frauen in allen Bereichen. Einbeziehung der Abteilung für Talentakquise (SBB CFF FFS, Schweiz; SNCF, Frankreich; DB, Deutschland)

Teilnahme an Jobmessen, um ein breiteres Publikum zu erreichen (PKP, Polen; SNCF, Frankreich; DB, Deutschland)

Förderung von Frauen im Ingenieurstudium und Einstellung von Praktikant:innen, Zusammenarbeit mit Universitäten (DB, Deutschland, EVR, Estland; PKP, Polen)

Förderung des Interesses junger Mädchen an technischen Fächern und Berufen im Eisenbahnsektor in Zusammenarbeit mit institutionellen Akteuren, dem nationalen Bildungssystem, Universitäten und Ingenieurschulen sowie der französischen Arbeitsagentur „France Travail“ (SNCF, Frankreich)

Bevorzugung von weiblichen Bewerbern, z. B. für Führungspositionen, sofern die in Betracht gezogenen weiblichen Bewerber die gleichen Qualifikationen besitzen (ŽS Infrastructure, Serbien; eurobahn, Deutschland; DB, Deutschland)

SCHULUNGEN FÜR EINE DISKRIMINIERUNGSFREIE REKRUTIERUNG

Die Personalvermittler nehmen an einem umfassenden Schulungsprogramm teil (E-Learning-Sitzung und zweitägiger Präsenzkurs), das sich auf rechtliche Grundlagen, das Bewusstsein für unbewusste Vorurteile und praktische Übungen durch Rollenspiele konzentriert (SNCF, Frankreich).

Schulungen für Personalvermittler und Personalverantwortliche zu den Themen Vielfalt und Geschlechtergleichstellung (DB, Deutschland).

In einer „Recruiting Academy“ werden Personalvermittler mit dem Schwerpunkt auf Vielfalt und Inklusion geschult (FS Italiane, Italien).

Online-Kurse (Irish Centre of Diversity) mit dem Schwerpunkt auf unbewussten Vorurteilen, Fairness und Inklusion (IE, Irland), Webinare zu unbewussten Vorurteilen sowie Schulungen zu psychologischer Sicherheit (BLS, Schweiz), Schulungen zu unbewussten Vorurteilen (SBB CFF FFS, Schweiz).

Die Personalvermittler erhalten jährliche Schulungen von RoestvrijTaal (NS, Niederlande).

Schulung von Personalvermittlern zu Stereotypen, z. B. „Recruter les talents de demain“ (Die Talente von morgen rekrutieren) (CFL, Luxemburg).

Führungskräfte und Personalvermittler absolvieren die Schulung „EQUALITY ABC“ sowie eine Schulung zum Thema Nichtdiskriminierung (LTG, Litauen).

Führungskräfte erhalten eine Schulung zum Thema Rekrutierungsbewusstsein mit Broschüren zum Thema „Rezept für eine gute Rekrutierung“ (PKP, Polen).

Förderung einer inklusiven Personalbeschaffung durch Schulungen zu barrierefreier Einstellung, barrierefreier Kommunikation und nichtdiskriminierenden Praktiken (ÖBB, Österreich).

Die Beschäftigten müssen eine Schulung zu ethischen Grundsätzen absolvieren (VR Group, Finnland).

E-Learning-Programm seit 2023 mit 74 Teilnehmenden, erste Präsenzs Schulung mit Schwerpunkt auf Rollenspielen (SNCB/NMBS, Belgien).

Alle Mitarbeitenden haben eine Schulung zum Thema „Allyship“ und „Bystander“ absolviert. Die Führungskräfte wurden zudem in der Durchführung inklusiver Vorstellungsgespräche und der Verwendung von „blinden Lebensläufen“ bei der Personalbeschaffung geschult (RDG, Vereinigtes Königreich).

STANDARDS ZUR FÜHRUNG VON VORSTELLUNGSGESPRÄCHEN UND ZUR EINSTELLUNG IN EINER NICHTDISKRIMINIERENDEN WEISE

Richtlinien für die Erstellung geschlechtssensibler Stellenanzeigen; Frauen werden bei der aktiven Suche auf den Shortlists bevorzugt; für verschiedene Berufsgruppen gibt es spezielle Maßnahmen (SBB CFF FFS, Schweiz)

Richtlinien für die Erstellung diskriminierungsfreier und geschlechtsneutraler Stellenanzeigen; die Rekrutierungsteams bearbeiten Bewerbungen von Frauen vorrangig (SNCF, Frankreich)

Aufnahme von Frauen in die Vorauswahl für Führungspositionen (mindestens eine Frau), Online-Interviews, interne Bewerbungsgespräche (DB, Deutschland); die Vorauswahl umfasst nach Möglichkeit mindestens eine Frau (LTG, Litauen); Frauen werden bei der engeren Auswahl für bestimmte Positionen bevorzugt (SBB CFF FFS, Schweiz), bei gleicher Qualifikation werden weibliche Bewerber bevorzugt (ŽS Infrastructure, Serbien); Vorschläge für jede freie Stelle, vorbehaltlich der Verfügbarkeit, für mindestens einen weiblichen und einen männlichen Bewerber sowie die Zusicherung, dass die vorgeschlagenen Bewerber:innen gebührend berücksichtigt und eingeladen werden (SNCF, Frankreich).

Aufnahme verschiedener Geschlechter in jedes Vorstellungsgespräch (NS, Niederlande); geschlechtersensible Einstellungsausschüsse (PKP, Polen); nach Möglichkeit mindestens ein weiblicher Interviewer; für einige Führungspositionen werden externe Personalvermittler:innen eingesetzt (IE, Irland); Gewährleistung der Geschlechtervielfalt unter den für die Einstellung Verantwortlichen, insbesondere in technischen Berufen (SNCF, Frankreich).

Interne Verfahren gewährleisten die Geschlechtergleichstellung in den Auswahlverfahren (FS Italiane, Italien); Beteiligung der Auswahljurys an der weiteren Professionalisierung durch die Organisation von Schulungen für alle Mitarbeitenden, die künftig an Auswahlgesprächen teilnehmen werden (SNCB/NMBS, Belgien).

Audit zu geschlechtsspezifischen Vorurteilen bei der Einstellung und bei internen Karriereübergangsprozessen (SNCF, Frankreich).

Einstellungsprotokolle (z. B. geschlechtergerechte Gremien mit einem Frauenanteil von 50 % in allen Einstellungs-/Beförderungsgremien bis 2027; mindestens eine Frau in der Endphase jedes Einstellungs-/Beförderungsprozesses) (IE, Irland).

Externe Partner:innen, die an Auswahlverfahren beteiligt sind, werden über das Engagement des Unternehmens für Chancengleichheit und Geschlechtergleichstellung in Auswahlgremien informiert (insbesondere in Schlüsselpositionen wie Vorsitzende/r und Sekretär/in); aktive Prävention von geschlechtsspezifischer Diskriminierung bei der Einstellung (RENFE, Spanien).

WEITERE MAßNAHMEN

Recruiting-Tage für Frauen, um gezielt Frauen für Fach- und Führungspositionen zu gewinnen; Headhunting für Frauen, um aktiv weibliche Talente für Führungspositionen zu identifizieren, Berichterstattung über die Anzahl von Frauen in Führungspositionen und Stellenangeboten im „Women Recruiting Report“ und im Lagebericht (DB, Deutschland).

Rekrutierung und Öffentlichkeitsarbeit, z. B. MINT-Partnerschaften, um junge Frauen für eine Karriere bei der Bahn zu gewinnen, auch durch Schulprogramme wie die Initiative „Women in STEM Girl's School“; „gezielte Rekrutierung“ von unterrepräsentierten Gruppen mittels Community Outreach (IE, Irland); das Programm LES POTENTIELLES (ehemals Girls' Day) (SNCF, Frankreich).

PUBLIC RELATIONS (PR) UND KOMMUNIKATIONSMAßNAHMEN IN EISENBAHNUTNERNEHMEN

In der WiR-Vereinbarung ist auch festgelegt, dass die externe Kommunikation dazu genutzt werden kann und soll, Frauen für den Eisenbahnsektor zu gewinnen. Neben der Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache betrifft dies auch die Förderung von Frauen in speziellen, vormals männerdominierten Berufen.

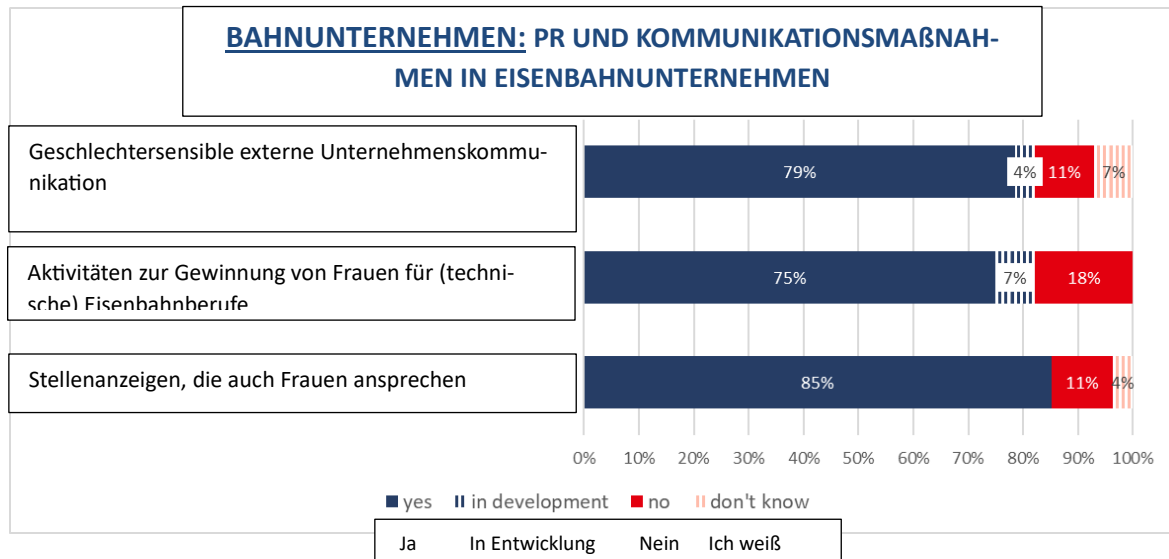


Abbildung 31, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n=28

Insgesamt haben von 28 Unternehmen 29 alle drei untersuchten Maßnahmen in Bezug auf PR- und Kommunikationsstrategien umgesetzt. Wie aus der folgenden Abbildung ersichtlich, verfolgen 79 % der Eisenbahnunternehmen eine geschlechtersensible externe Unternehmenskommunikation, 75 % führen Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen für (technische) Eisenbahnberufe durch und 85 % geben an, dass ihre Stellenanzeigen sowohl Frauen als auch Männer ansprechen.

Während nur ein Unternehmen keine der genannten Maßnahmen umgesetzt hat, geben 11 % an, dass sie keine Maßnahmen für eine geschlechtersensible Sprache umgesetzt haben oder keine Stellenanzeigen schalten, die sowohl Frauen als auch Männer ansprechen. Ferner werben 18 % nicht für (technische) Berufe für Frauen.

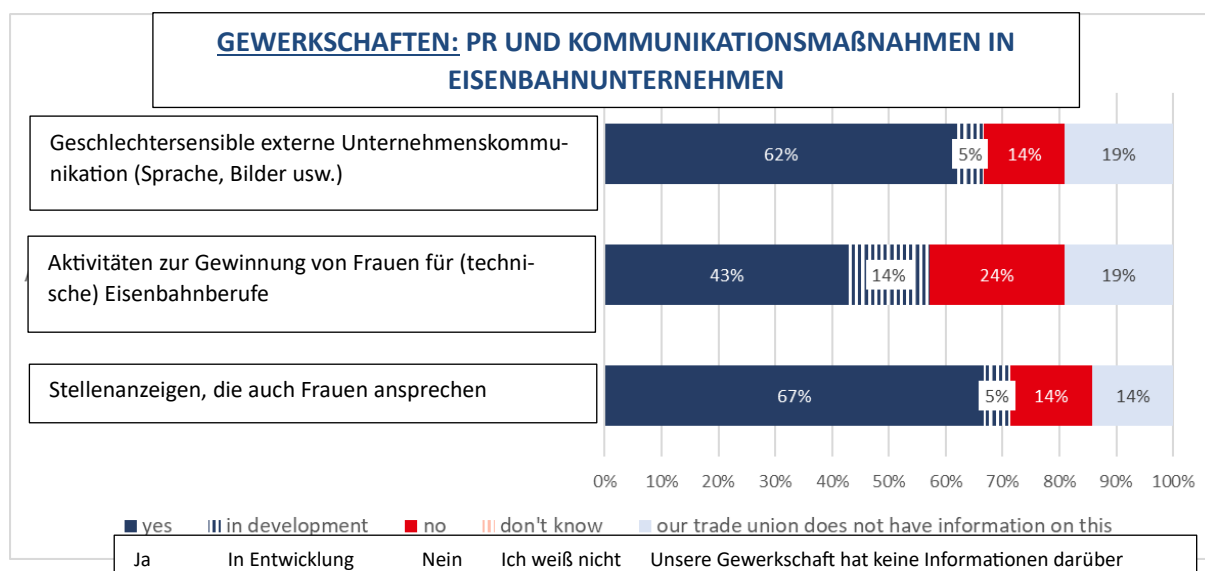


Abbildung 32, Quelle: L&R Database ‚WIR_trade_unions‘, n=21

Im Unterschied zu den Maßnahmen für eine geschlechtersensible Rekrutierung ist unter den Gewerkschaften der Anteil derjenigen, die angeben, dass keine Maßnahmen in Bezug auf PR und Kommunikation umgesetzt werden, höher als bei den Umfrageergebnissen der Unternehmen. 14 % geben an, dass es keine geschlechtersensible Unternehmenskommunikation gibt, und ebenso viele, dass Stellenanzeigen Frauen nicht in derselben Weise ansprechen wie Männer. Überdies sehen 24 % keine Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen für (technische) Eisenbahnberufe und zwischen 14 % und 19 % geben an, dass sie keine Informationen über solche Maßnahmen haben.

BEISPIELE FÜR MAßNAHMEN IN BEZUG AUF PR UND DIE UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION

GESCHLECHTERSENSIBLE EXTERNE UNTERNEHMENSKOMMUNIKATION UND STELLENANZEIGEN

Entwicklung und Verwendung einer gender-inklusiven Sprache in Stellenanzeigen und in der Unternehmenskommunikation (SNCB/NMBS, Belgien; DB, Deutschland; PKP, Polen; IE, Irland; SNCF, Frankreich).

Verwendung geschlechtsneutraler Berufsbezeichnungen in Stellenanzeigen (CD, Tschechien), Überprüfung von Stellenanzeigen auf Vorurteile, um Inklusivität zu gewährleisten (DSB, Dänemark), mit einer internen Prüfung (SNCF, Frankreich).

Verwendung geschlechtssensibler Bilder und Sprache, einschließlich Bildern, auf denen Frauen zu sehen sind (DB, Deutschland; PKP, Polen; SNCF, Frankreich).

Förderung von Vielfalt (Geschlecht, LGBTI+, Behinderungen, Migrationshintergrund) in externen Kommunikationskampagnen (NS, Niederlande; SNCF, Frankreich).

Social-Media-Inhalte stellen Frauen im Eisenbahnwesen in den Vordergrund, um mehr weibliche Bewerber anzusprechen (IE, Irland; SNCF, Frankreich).

AKTIVITÄTEN ZUR GEWINNUNG VON FRAUEN FÜR EISENBAHNBERUFE

Kampagnen, Events und strategische Partnerschaften

Entwicklung strategischer Partnerschaften, Medienkampagnen und Initiativen, die sich an Frauen auf dem Arbeitsmarkt richten (SNCB/NMBS, Belgien; SNCF, Frankreich; DB, Deutschland).

Teilnahme am Girls' Day, nationale Karrieretage und Kooperationen mit Schulen, um Geschlechterstereotypen zu hinterfragen und jungen Frauen technische Berufe näherzubringen (SNCF, Frankreich; ÖBB, Österreich; NS, Niederlande; DB, Deutschland)

Organisation gezielter Rekrutierungsveranstaltungen und Mentoring-Programme, darunter „Female Recruiting Days“, „Women's Talks“, „Women Recruiting Dashboards“ und Unterstützung externer Frauennetzwerke (DB, Deutschland; SBB CFF FFS, Schweiz).

Weltfrauenwoche (jeweils um den 8. März) zum Thema Geschlechtergleichstellung mit themenbezogenen Konferenzen, Sensibilisierungsworkshops, Kommunikationsaktivitäten, interner Verbreitung von Frauenprofilen und Vorträgen von Führungskräften; Teilnahme an der Nationalen Industriewoche mit dem Programm LES POTENTIELLES; Internationaler Tag zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen (25. November); Nationaler Tag gegen Sexismus (25. Januar); Internationaler Tag gegen Homophobie, Transphobie und Biphobie (17. Mai) sowie einen Monat lang Fokus auf Diversität in externen Netzwerken (SNCF, Frankreich).

Weltfrauenmonat und Diversity-Veranstaltungen, um das Thema Gleichstellung innerhalb des Unternehmens und darüber hinaus sichtbar zu machen und den Fokus auf Frauen in technischen Berufen zu legen, zur Schaffung von Vorbildern für die nächste Generation. Teilnahme an externen Kampagnen (z. B. Equal Pay Day, Diversity Day, Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen, Internationaler Frauentag) (DB, Deutschland).

Teilnahme an Jobmessen und Initiativen mit Schwerpunkt auf Frauen, wie z. B. dem Wettbewerb „Bester Arbeitgeber für Frauen im Eisenbahnsektor“ (PKP, Polen; ŽS Infrastructure, Serbien; SBB CFF FFS, Schweiz; SNCF, Frankreich; DB, Deutschland).

Employer Branding und Sichtbarkeit

Durchführung von Employer-Branding-Kampagnen mit Fokus auf Frauen, wie „Missions that Rock“ und „Empow(her)ing Journey“; spezielle Karriereseiten und HR-Blogbeiträge, die die Erfahrungen von Frauen hervorheben; jährliche Aktionen, die sich darauf konzentrieren, Frauen in Berufen im Bahnsektor während des Weltfrauentages mit unterschiedlichen Formaten und Mottos zu präsentieren (DB Deutschland; CFL, Luxemburg; SNCF, Frankreich).

Veranstaltung jährlicher Events mit Fokus auf Frauen sowie Organisation von Initiativen zur Steigerung der Sichtbarkeit von Frauen in technischen Berufen als Teil der Strategie zur Anwerbung von Frauen (FS Italiane, Italien; SNCF, Frankreich; DB Deutschland).

Verwendung von Hashtags und Storytelling, wie etwa #WomenInRailway, Social-Media-Kampagnen sowie Teilnahme an Podcasts und Konferenzen zur Förderung von Vorbildern und Frauennetzwerken (LTG, Litauen; DB, Deutschland).

Aktivitäten des Frauenclubs, darunter Mentoring und internes Networking für weibliche Beschäftigte (LTG, Litauen).

Internes Frauennetzwerk seit 2015, das verschiedene Formate für den Austausch anbietet (DB, Deutschland).

Aktivitäten des Netzwerks für Gleichstellung und Vielfalt „SNCF Mixité“ (ehemals „SNCF au Féminin“) seit 2010 mit mehr als 13.000 Mitgliedern (größtes Mitarbeiternetzwerk in Frankreich), einschließlich Mentoring und Netzwerk für weibliche Beschäftigte (SNCF, Frankreich).

Einzigartige Engagementformate, wie etwa „Diner op hakken“ (Dinner auf High Heels), „Young Talent Award“ und „Topvrouw“ zur Förderung von Frauen in technischen Berufen (NS, Niederlande).

Mentoring-Programme für Frauen/Studentinnen, darunter Initiativen wie EmpowHER, ChallengHER, WIM (FS Italiane, Italien), das Female Mentoring Program (ÖBB, Österreich) sowie mehrere andere Mentoring-Programme für Frauen (DB, Deutschland).

Interne Frauenclubs und Back-to-Business-Programme zur Unterstützung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach einer Auszeit (LTG, Litauen; SBB CFF FFS, Schweiz).

INSPIRIERENDE PRAKTIKEN: EINSTELLUNG

DB (DEUTSCHLAND): DIVERSITY RECRUITING BEI DER DEUTSCHEN BAHN – DATENGE- STÜTZTE REKRUTIERUNG FÜR MEHR VIELFALT

Die Deutsche Bahn (DB) hat eine umfassende und datengestützte Rekrutierungsstrategie zur Förderung der Vielfalt entwickelt, um den Anforderungen eines sich wandelnden Arbeitsmarktes gerecht zu werden und in den kommenden Jahren rund 100.000 Stellen zu besetzen. Angesichts des demografischen Wandels, des Fachkräftemangels und der sich wandelnden Erwartungen der Bewerber:innen betrachtet die DB Vielfalt nicht nur als einen Wert, sondern als eine strategische Notwendigkeit. Ihr Ansatz, der auf der Strategie „Starke Schiene“ basiert, zielt darauf ab, unterrepräsentierte Gruppen – vor allem Frauen – durch eine Kombination aus Mindset Change, Marketing, gezielten Rekrutierungsmaßnahmen und kontinuierlichem Monitoring aktiv anzusprechen.

Ein zentrales Instrument ist der vierteljährliche Diversity-Recruiting-Report, mit dem die Personalbeschaffung anhand wichtiger Diversitätsdimensionen, wie etwa Geschlecht, Alter, Herkunft und SBGIX Merkmal, misst und daraus Maßnahmen ableitet. Dieser Bericht veranschaulicht den gesamten Einstellungsprozess – von der Bewerbung bis zur Einstellung – und vergleicht die Fortschritte mit dem Potenzial des Arbeitsmarktes. Dank der frauenspezifischen Einstellungsstrategie „Women@DB2035“ stieg der Frauenanteil bei den Neueinstellungen von 21 % im Jahr 2020 auf rund 26 % im Jahr 2024.

Zu den wichtigsten Maßnahmen gehören inklusive Marketingkampagnen (z. B. zum Weltfrauenmonat), geschlechtersensible Sprache in Stellenanzeigen, flexible Arbeitsmodelle (Jobsharing, Wo-DU-Willst-Jobs) und interne Diversity-Schulungen für Personalvermittler:innen und Einstellungsmanager:innen. Die DB hat außerdem eine interne Datenbank mit Vorbildern aus der DB und maßgeschneiderte Outreach-Strategien entwickelt, darunter eine um geeignete Kandidaten im Ausland zu finden und für einen Umzug nach Deutschland zu gewinnen sowie gezielte Ansätze für Frauen, Arbeitnehmer:innen 50 Plus sowie 63 Plus und Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung.

Mittels der Nutzung von Echtzeitdaten zur Steuerung der Personalbeschaffung und Messung der Auswirkungen erhöht die DB nicht nur die Sichtbarkeit von Diversität, sondern stellt auch sicher, dass ihre Belegschaft die gesamte Bandbreite der in der Gesellschaft verfügbaren Talente widerspiegelt. Der Fall DB zeigt, wie ein systemischer, datengestützter Ansatz Diversitätsziele in messbare Ergebnisse bei der Personalbeschaffung umsetzen kann.

db.jobs/vielfalt und db.jobs/frauen

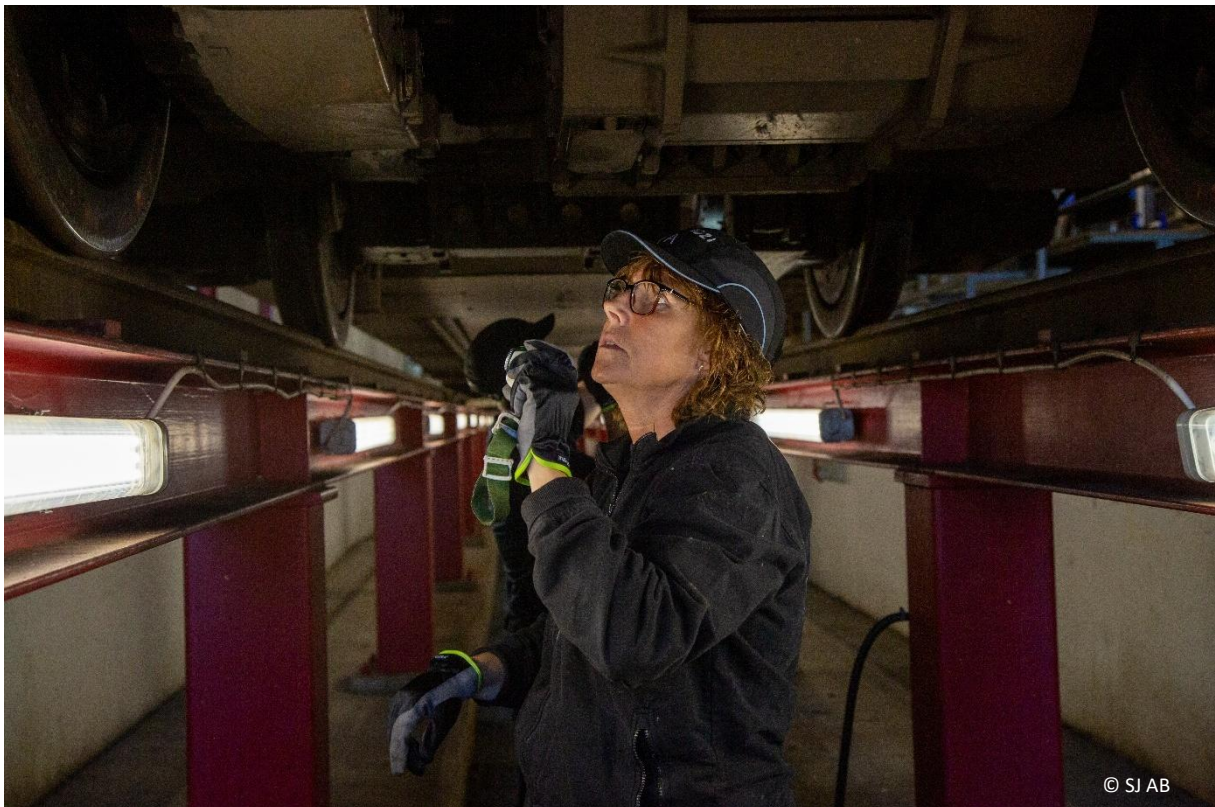
Allgemeine Diversity-Strategie für den gesamten Konzern:

<https://www.deutschebahn.com/de/konzern/Menschen-Einziganders-/Einziganders--10365240>



POLITIKBEREICH 4: VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Die Möglichkeit, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren, ist der Schlüssel, um Frauen für den Eisenbahnsektor zu gewinnen und dort zu halten. Flexible Arbeitsregelungen sowie Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub bzw. Urlaub für pflegende Angehörige können die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Beschäftigte erheblich verbessern. Die verschiedenen Mittel sollten allen Beschäftigten und für alle Berufsgruppen zur Verfügung stehen.¹⁵



© SJ AB

¹⁵ WiR-Vereinbarung, Seite 10.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist unerlässlich, um sowohl Frauen als auch Männer für den Eisenbahnsektor zu gewinnen und dort zu halten, insbesondere diejenigen mit Betreuungsaufgaben. Flexible Arbeitsregelungen sowie die aktive Unterstützung von Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub sind wichtige Instrumente zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für die Beschäftigten. Es ist wichtig, dass diese Möglichkeiten für alle verfügbar sind, unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrer Funktion, einschließlich derjenigen, die im Schichtdienst oder in operativen Positionen arbeiten.

Dieser Abschnitt des Berichts konzentriert sich darauf, wie die Eisenbahnunternehmen diese Herausforderungen im Einklang mit der europäischen Sozialpartnervereinbarung „Women in Rail“ angehen. Die Vereinbarung unterstreicht, wie wichtig es ist, flexible Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen, die auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten sind, und gleichzeitig sicherzustellen, dass diese Regelungen für alle Arten von Aufgaben und Positionen fair und realisierbar sind. Außerdem wird in dem Bericht die Bedeutung der Angleichung an bestehende Rechtsrahmen betont, wie etwa die Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige¹⁶, um Konsistenz und Gerechtigkeit bei der Umsetzung der Politik zu gewährleisten.

Ein weiterer entscheidender Aspekt besteht darin, sicherzustellen, dass flexible Arbeitsregelungen die berufliche Entwicklung und die Weiterqualifizierung der Mitarbeitenden nicht behindern. Durch die Förderung einer Unternehmenskultur, die sowohl die berufliche Weiterentwicklung als auch das persönliche Wohlbefinden wertschätzt, können Eisenbahnunternehmen ein unterstützendes und integratives Arbeitsumfeld schaffen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird wesentlich davon beeinflusst, inwieweit Betreuungsaufgaben in der Erwerbstätigkeit berücksichtigt werden und inwieweit die Erwerbstätigkeit auch auf Betreuungsaufgaben abgestimmt werden kann.

Anhand dieser Analyse werden die Fortschritte bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben untersucht. Eine Bewertung, in welchem Umfang diese Bemühungen zu einem ausgewogeneren, gerechteren und nachhaltigeren Eisenbahnsektor beitragen, ist nicht einfach, auch aufgrund unterschiedlicher nationaler Gesetze und Vereinbarkeitssysteme in den beteiligten Ländern. Dennoch lassen sich auf der Grundlage der verfügbaren Zahlen und Antworten der Eisenbahnunternehmen und Gewerkschaften einige Schlussfolgerungen ziehen.

FRAUEN UND MÄNNER IN ELTERNZEIT UND DIE JEWEILIGEN WIEDEREINGLIEDERUNGSMÄßNAHMEN

Die Regelungen zur Elternzeit sind in Europa sehr unterschiedlich. Für die Länder der Europäischen Union wurden mit der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige gemeinsame Mindeststandards festgelegt. Diese Standards garantieren eine Mindestdauer des Urlaubs für Frauen und Männer: Eltern müssen mindestens vier Monate Elternurlaub erhalten, wobei zwei der vier Monate nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragen werden können und die beiden nicht übertragbaren Monate in einer Mindesthöhe angemessen

¹⁶ Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie des Rates 2010/18/EU, in OJ L 188, 12.7.2019, S. 79–93

sen vergütet werden müssen, die in jedem EU-Land festgelegt wird. Diese Mindestanforderungen müssen seit August 2022 in den EU-Ländern in Kraft sein, dies bedeutet, dass die Anforderungen bereits im Referenzzeitraum 2023 galten. Dennoch sehen sich Eltern in EU-Ländern und insbesondere in Nicht-EU-Ländern mit unterschiedlichen Elternurlaubsregelungen konfrontiert – von Mindestanforderungen bis hin zu bezahlten Urlaubszeiten von 30 Monaten und mehr. Vor diesem Hintergrund sind die folgenden Zahlen und insbesondere die spezifischen Maßnahmen zu interpretieren. Während in einigen Ländern die bezahlten Urlaubszeiten recht lang sind, sind sie in anderen sehr kurz. Wiedereingliederungsmaßnahmen könnten daher in Ländern mit langen Elternurlaubsregelungen wichtiger sein, während in Ländern mit kurzen Urlaubsregelungen freie Tage von besonderer Bedeutung sein könnten, um nur ein Beispiel zu nennen.

Wie die nachstehende Abbildung zeigt, nahmen im Jahr 2023 4 % aller weiblichen Beschäftigten zumindest für einen bestimmten Zeitraum Elternzeit in Anspruch, während der entsprechende Anteil bei den männlichen Beschäftigten bei 2 % lag.

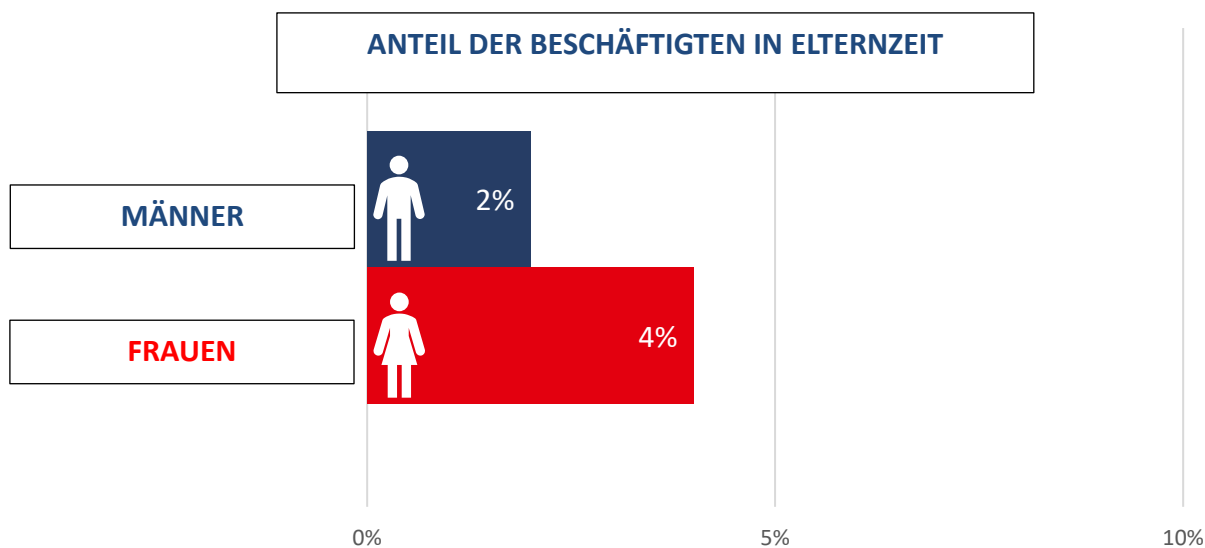


Abbildung 33, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n zwischen 19 und 20

Obwohl es nach wie vor Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich der Inanspruchnahme von Elternzeit gibt – insbesondere aufgrund der Tatsache, dass Frauen tendenziell (sehr viel) längere Elternzeiten nehmen –, ist anzumerken, dass ein erheblicher Anteil der Männer in vielen, wenngleich nicht in allen Eisenbahnunternehmen zumindest einen Teil der Elternzeit in Anspruch nimmt. Dieser Trend könnte durch nationale Gesetze und Maßnahmen unterstützt worden sein, die in der europäischen Sozialpartnervereinbarung „Women in Rail“ festgelegt sind. Nationale Maßnahmen im Bereich der Betreuungsinfrastruktur könnten ebenfalls dazu beitragen, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit nicht erforderlich ist.

Es lässt sich nicht feststellen, ob der Gesamtanteil der Beschäftigten in Eisenbahnunternehmen, die Elternzeit nehmen, über oder unter dem nationalen Durchschnitt liegt. Daher ist es schwierig zu beurteilen, ob die Eisenbahnunternehmen in Bezug auf Elternzeit besonders unterstützend sind. Die Frage, wie Eltern nach der Elternzeit behandelt werden, ist daher ein wichtiger Indikator.

BAHNUNTERNEHMEN: WIEDEREINGLIEDERUNGSMAßNAHMEN NACH EINEM MUTTERSCHAFTS-, VATERSCHAFTSURLAUB UND/ODER DER ELTERNZEIT

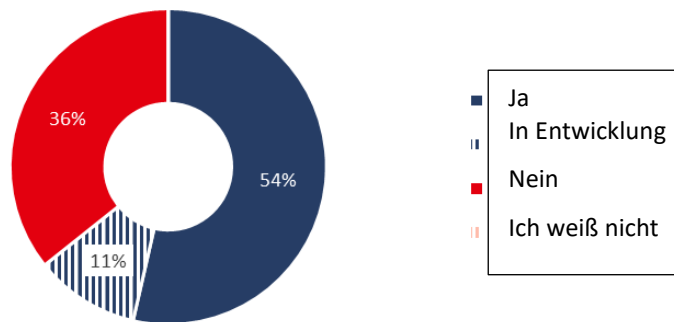


Abbildung 34, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n=28

54 % der Unternehmen geben an, dass sie Maßnahmen zur Wiedereingliederung nach einem Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub und/oder der Elternzeit umsetzen, 11 % entwickeln entsprechende Maßnahmen, während etwas mehr als ein Drittel keine speziellen Maßnahmen zur Unterstützung der Wiedereingliederung hat. Die Einschätzung der Gewerkschaften ist recht ähnlich: 57 % der Gewerkschaften stimmen zu, dass es Maßnahmen zur Wiedereingliederung gibt, und 19 % geben an, dass sie keine Informationen zu diesem Thema haben.

GEWERKSCHAFTEN: WIEDEREINGLIEDERUNGSMAßNAHMEN NACH DER ELTERNZEIT

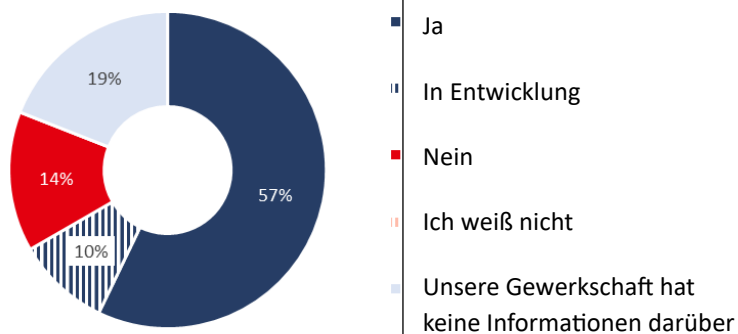


Abbildung 35, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n=21

Die Eisenbahnunternehmen, die über Maßnahmen zur Wiedereingliederung verfügen, berichten über ganz unterschiedliche Ansätze, wie sie zurückkehrende Mütter oder Väter unterstützen, angefangen bei strukturierten Rückkehr- und Wiedereinstiegsprogrammen, Kommunikationsinstrumenten oder der Unterstützung von stillfreundlichen Einrichtungen bis hin zu Kinderbetreuungseinrichtungen und flexiblen Arbeitsregelungen. In der folgenden Box sind die von den Unternehmen ergriffenen Maß-

nahmen aufgeführt und nach Kategorien sortiert, um einen Einblick zu geben, wie Unternehmen die Wiedereingliederung nach der Elternzeit unterstützen.

BEISPIELE FÜR MAßNAHMEN ZUR UNTERSTÜTZUNG DER WIEDEREINGLIEDERUNG NACH EINEM MUTTERSCHAFTS- ODER VATERSCHAFTSURLAUB UND/ODER DER ELTERNZEIT LAUT DEN BAHNUNTERNEHMEN

Unterstützung vor dem Urlaub und bei der Planung

Ein vorbereitendes Gespräch, das die/der Vorgesetzte zu Beginn des Mutterschaftsurlaubs anbietet, um die Arbeitsorganisation und Anpassungen der Arbeitsbedingungen zu planen, die Rechte der Arbeitnehmerin zu besprechen und die Wiedereingliederung zu planen (SNCF, Frankreich).

Reboarding-Gespräche vor dem Elternurlaub, während des Urlaubs und vor der Rückkehr, mit integrierter Planung und Flexibilität (DB, Deutschland).

Vor und nach dem Mutterschafts-, Vaterschafts- und/oder Elternurlaub werden die Bedingungen für die Rückkehr an den Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Interessen der Mitarbeitenden so weit wie möglich im Detail besprochen. Überdies werden die Mitarbeitenden ausführlich über die verschiedenen Möglichkeiten der Rückkehr an den Arbeitsplatz (z. B. Teilzeit) und zusätzliche Unterstützungsangebote des Arbeitgebers (z. B. betriebliche Kinderbetreuung, Nanny-Service) informiert (ÖBB, Österreich).

Strukturierte Rückkehr- und Reboarding-Programme

Onboarding-Programm nach der Rückkehr aus längerer Abwesenheit (VR Group, Finnland).

Strukturierte Reboarding-Programme: Treffen mit Führungskräften und der Personalabteilung vor, während und nach dem Elternurlaub; individuelle Pläne für die Rückkehr an den Arbeitsplatz mit flexiblen Optionen; schrittweise Rückkehr und Gleitzeit (DB, Deutschland).

Alle Rückkehrer treffen sich mit dem „People and Inclusion Team“, um Unterstützung und eine vollständige Wiedereingliederung sicherzustellen (RDG, Vereinigtes Königreich).

Ein neuer Prozess (ab 2025): Die Personalabteilung wird 3 Monate vor Ende des Urlaubs benachrichtigt, bewertet mögliche Positionen mit der/dem Vorgesetzten und kontaktiert die/den Beschäftigten, um ihre/seine Präferenzen zu ermitteln (LTG, Litauen).

Während des Mutterschafts-, Vaterschafts- und/oder Elternurlaubs ist es je nach Tätigkeit auch möglich, in Teilzeit weiterzuarbeiten, um über die aktuellen Entwicklungen in der Abteilung auf dem Laufenden zu bleiben, wenn der/die Beschäftigte dies wünscht (ÖBB, Österreich).

Geschlechtersensible Karriereplanung, um eine gleichberechtigte Beförderung nach dem Urlaub zu gewährleisten (DB, Deutschland).

Interne Workshops und Veranstaltungen zur Rückkehr an den Arbeitsplatz für Eltern (DB, Deutschland).

Reintegrationsgespräch mit der/dem Vorgesetzten: Anpassung der Arbeitsorganisation, Schulungsbedarf, Überprüfung der Ziele, Karriereplan, Verpflichtung zur Rückkehr in dieselbe oder eine gleichwertige Position (SNCF, Frankreich).

Maßnahmen insbesondere für Väter

Förderung von Vätern, Elternzeit zu nehmen, um traditionelle Geschlechterrollen in Frage zu stellen (DB, Deutschland; SNCF, Frankreich).

Interne Studie über die innerhalb des Unternehmens genommenen Vaterschaftsurlaube (SNCF, Frankreich) .

Flexible Arbeitsmodelle

Brückenteilzeit und reduzierte Arbeitszeiten zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Arbeitsalltag, Teilzeitarbeit während der Elternzeit (FS Italiane, Italien; DB, Deutschland).

Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten, Jobsharing, Telearbeit, Elternzeit, Kinderbetreuungsurlaub, flexible Arbeitszeiten bei Schulbeginn des Kindes, Recht auf Nichterreichbarkeit (SNCF, Frankreich).

Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, Jobsharing – auch in Führungspositionen – sowie „Wo-DU-Willst-Jobs“ (DB, Deutschland).

Flexible Arbeitsregelungen, die auf die Rolle und die sozialen Bedürfnisse zugeschnitten sind; Unterstützung für Eltern und pflegende Angehörige (NS, Niederlande).

Flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, integratives Elterngeld (FNM Group, Italien).

Recht auf gleiche/gleichwertige Arbeit, Teilzeitarbeit, reduzierte Arbeitszeit während der Elternzeit (PKP, Polen).

Kommunikation, Informationsinstrumente und interne Vernetzung

Digitales Tool (Rail Map Compatibility) mit Checklisten und Informationen von der Schwangerschaftsmeldung bis zur Rückkehr an den Arbeitsplatz (ÖBB, Österreich).

Digitale Plattform mit umfassenden Informationen zu Betreuung und Unterstützung (ÖBB, Österreich).

E-Learning-Inhalte sowie ein Newsletter für Rückkehrer:innen nach Mutterschafts-/Vaterschafts-/Pflegeurlaub werden derzeit entwickelt (RENFE, Spanien).

Informationen zu Optionen für die Rückkehrer:innen an den Arbeitsplatz (z. B. Teilzeit) sowie verfügbaren Unterstützungsangeboten des Arbeitgebers (z. B. Kinderbetreuung, Nanny-Service) während und nach dem Urlaub (ÖBB, Österreich).

Elternnetzwerk für Austausch, Beratung und gegenseitige Unterstützung (DB, Deutschland)

Elternratgeber für Mitarbeiter, Manager-Kit zur Unterstützung von Mitarbeitenden, die Eltern sind, digitale Plattform SharePoint mit Broschüren zum Thema Elternschaft, SNCF-Sozialdienst-Hotline,

Elternkonferenzen, interne Sozialarbeiter:innen des SNCF-Sozialdienstes zur Unterstützung von Eltern (SNCF, Frankreich).

Einrichtungen und Kinderbetreuungsinfrastruktur

Investitionen in stillfreundliche Infrastruktur (SNCB/NMBS, Belgien).

Vier Stillräume für Mütter, Partnerschaften mit Kindertagesstätten für Schichtarbeitende und ein Leitfaden für Eltern (CFL, Luxemburg).

Notfall-Kinderbetreuungsdienste zur Überbrückung kurzfristiger Ausfälle (DB, Deutschland).

Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten und betriebliche Kindertagesstätten an ausgewählten Standorten („Bahnbinis“) (DB, Deutschland).

Bereitstellung eines Stillraums und bezahlte Freistellung von Mitarbeiterinnen zum Stillen ihres Kindes für bis zu einer Stunde oder zwei halben Stunden pro Tag, für ein Jahr nach der Geburt (SNCF, Frankreich).

Der soziale Unterstützungsdienst des Unternehmens bietet Informationen zu finanzieller Hilfe und vermittelt den Mitarbeitenden interne Unterstützung; der interne soziale Unterstützungsdienst hilft den Mitarbeitenden bei der Suche nach Kinderbetreuung und Zuschüssen zu den Kinderbetreuungskosten (SNCF, Frankreich).

Weitere Maßnahmen

Pilotprojekt zum Mentoring für Mütter, Wellness-Hub für die Gesundheit von Frauen, Mitarbeiterhilfsprogramm mit 6 kostenlosen Beratungsgesprächen (IE, Irland).

Zusätzlich zu einigen der oben aufgeführten Maßnahmen betonen die Gewerkschaften, wie wichtig es ist, dass zurückkehrende Arbeitnehmer:innen den gleichen Zugang zu Fortbildungen und Unterstützung erhalten. Insbesondere nach längeren Abwesenheiten halten Gewerkschaftsvertreter Fortbildungsprogramme zum Wiedererlangen von Fähigkeiten für diese Arbeitnehmer:innen für unerlässlich. Ein weiteres von den Gewerkschaftsvertreter:innen hervorgehobenes Thema ist die Notwendigkeit, die Schichtplanung an die Kinderbetreuungsbedürfnisse zurückkehrender Eltern anzupassen.

In diesem Zusammenhang wurde beispielsweise erwähnt, dass es bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz unerlässlich ist, Schulungsprogramme zur Wiedererlangung von Fähigkeiten anzubieten, um die Wiedereingliederung von Frauen zu erleichtern, ihre beruflichen Fähigkeiten auf den neuesten Stand zu bringen und ihre vollständige Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Diese Maßnahmen könnten auch dazu beitragen, ein integratives Arbeitsumfeld zu fördern, das sowohl familiäre als auch berufliche Bedürfnisse respektiert.

FLEXIBLE ARBEITSREGELUNGEN

Die Wichtigkeit flexibler Arbeitsregelungen – einschließlich flexibler Arbeitszeiten und der Möglichkeit, eine Arbeitszeitverkürzung (mit Teilzeitarbeit) und Fernarbeit zu vereinbaren – wird weitgehend als Mittel zur Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten anerkannt. Neben der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige sieht die WiR-Vereinbarung das Angebot dieser Möglichkeiten für Menschen mit Betreuungsaufgaben vor, welche zudem ausdrücklich die Notwendigkeit vorsieht, entsprechende Optionen auch für Schichtarbeitende und Arbeitnehmer:innen in operativen Berufen anzubieten.

Die folgende Grafik zeigt, dass fast alle Unternehmen flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zur Vereinbarung reduzierter Arbeitszeiten anbieten, mit Ausnahme von zwei Unternehmen, die angeben, diese Optionen nicht anzubieten. Auf die Frage, in welchem Umfang Fernarbeit möglich ist, antworten 80 %, dass solche Regelungen möglich sind, während vier Unternehmen angeben, davon keine Kenntnis zu haben.

Konkret zeigt die Umfrage, dass die Bezeichnung „flexible Arbeitsregelungen“ für fast alle Unternehmen (93 %) die Möglichkeit umfasst, flexible Arbeitszeiten (vereinbarte Kernarbeitszeit und flexible Beginn- und Endzeiten) zu vereinbaren, während dies für 67 % Arbeitszeitkonten (Erfassung von Überstunden, die durch Freizeit ausgeglichen werden) und für 26 % jährliche Arbeitszeitkonten beinhaltet (die Möglichkeit, Arbeitszeit über mehrere Jahre hinweg für längere Sabbaticals anzusammeln).

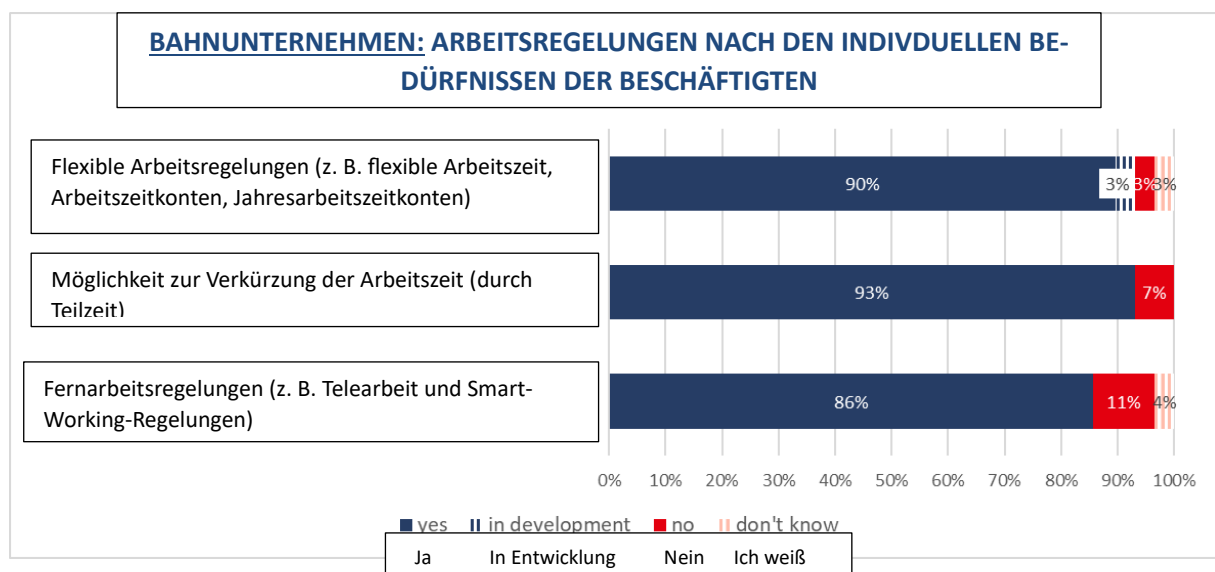


Abbildung 36, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n zwischen 28 und 29

Die Situation für Beschäftigte in operativen Berufen bleibt jedoch komplizierter: Die Hälfte der Unternehmen bietet auch für diese Berufe flexible Arbeitszeiten an, drei Viertel bieten die Möglichkeit für eine Arbeitszeitverkürzung und ein Viertel bietet Fernarbeit an.

BAHNUNTERNEHMEN: MÖGLICHKEITEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND BETREUNGPFLICHTEN FÜR BESCHÄFTIGTE IN OPERATIVEN BERUFEN (BESCHÄFTIGTE IN SCHICHT- UND WECHSELSCHICHTARBEIT)

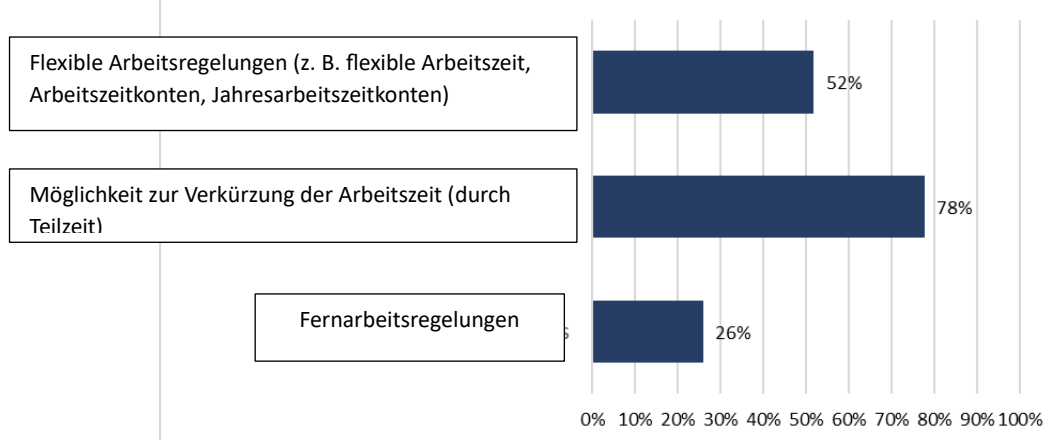


Abbildung 37, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n=25

Diese Zahlen deuten darauf hin, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben für Arbeitnehmer:innen in operativen Berufen im Vergleich zu anderen Arbeitnehmergruppen möglicherweise noch schwieriger ist.

GEWERKSCHAFTEN: ARBEITSREGELUNGEN NACH DEN INDIVIDUELLEN BEDÜRFNISSEN DER BESCHÄFTIGTEN

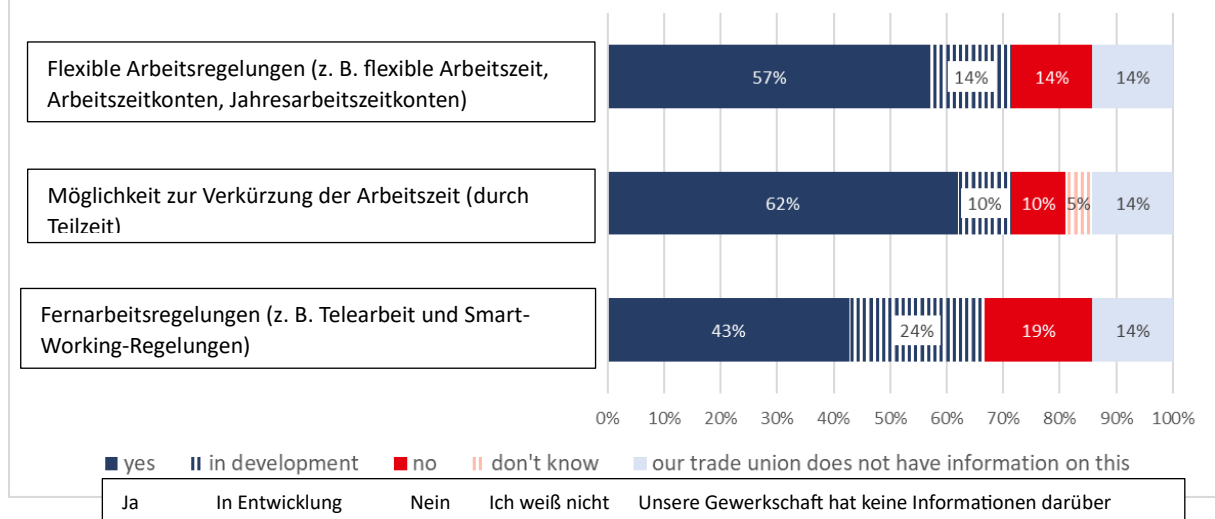


Abbildung 38, Quelle: L&R Database ‚WIR_trade_unions‘, n=19

Was die Verfügbarkeit flexibler Arbeitsregelungen für Arbeitnehmer:innen in operativen Berufen betrifft, zeichnen die Gewerkschaften ein ähnliches Bild wie die Vertreter:innen der Eisenbahnunter-

nehmen. Wie aus der obigen Abbildung ersichtlich, fällt ihre Gesamtbewertung der verfügbaren Arbeitsregelungen für alle drei Dimensionen eher skeptisch aus. So waren 53 % der befragten Gewerkschaften über flexible Arbeitszeiten bei den Eisenbahnunternehmen, deren Beschäftigte sie vertraten, informiert, gefolgt von 73 %, die die Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung bei den Eisenbahnunternehmen erwähnten.

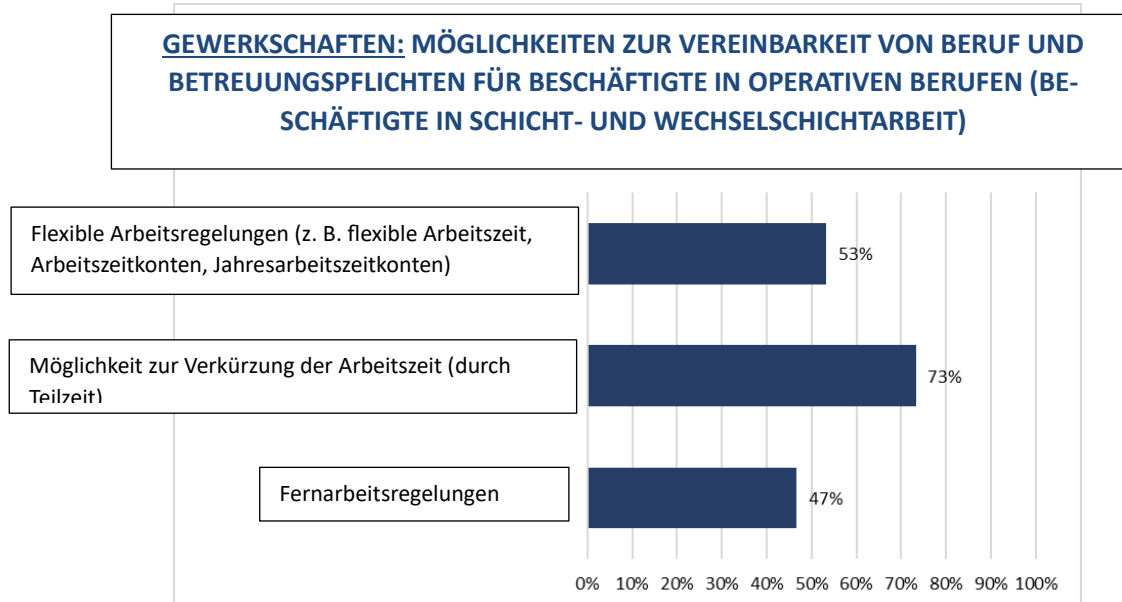


Abbildung 39, Quelle: L&R Database ‚WIR_trade_unions‘, n=15

Mehr als die Hälfte der Unternehmen und ein Drittel der Gewerkschaften geben an, dass zusätzliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten eingeführt wurden. Erneut hatten die Unternehmen und Gewerkschaften die Möglichkeit, diese Maßnahmen in einem offenen Antwortfeld näher zu erläutern.

BEISPIELE FÜR ZUSÄTZLICHE FAMILIENFREUNDLICHE MAßNAHMEN IN EUROPÄISCHEN EISENBahnUNTERNEHMEN

Flexible Arbeitsregelungen

Die Beschäftigten können zwischen Fernarbeit, Teilzeitarbeit oder individuell angepassten Arbeitszeiten wählen (LTG, Litauen).

Die Beschäftigten können von Teilzeitarbeit, flexiblen Arbeitszeiten, Jobsharing, Fernarbeit, Elternzeit, Kinderbetreuungsurlaub, flexiblen Arbeitszeiten bei Schulbeginn des Kindes und dem Recht auf Nichterreichbarkeit profitieren (SNCF, Frankreich).

Die Beschäftigten werden durch Gleitzeit und Jobsharing unterstützt (IE, Irland).

Die Beschäftigten können über mehrere Monate hinweg Arbeitsstunden ansammeln, um eine Auszeit von bis zu einem Jahr zu nehmen (ÖBB, Österreich).

Es werden flexible Arbeitsmodelle angeboten, darunter Gleitzeit und mobiles Arbeiten (DB, Deutschland).

Verbesserung der Vereinbarkeit von Schichtarbeit durch Pilotprojekte (SBB CFF FFS, Schweiz).

Teilzeitoptionen sind auch für Führungskräfte verfügbar (SBB CFF FFS, Schweiz).

Die Beschäftigten können ihre Arbeitszeit um bis zu 20 % reduzieren und zwei zusätzliche Urlaubswochen pro Jahr erwerben (BLS, Schweiz).

Urlaubsoptionen im Falle von Pflegeaufgaben oder Familienereignissen

Mitarbeitende, die Kinder betreuen, insbesondere solche mit Behinderungen, oder Alleinerziehende, erhalten eine Freistellung mit Lohnfortzahlung (ŽSR, Slowakei).

Es werden verschiedene Arten von Pflegeurlaub gewährt (teilweise gemäß den gesetzlichen Bestimmungen: Kurzzeiturlaub (bis zu 10 Tage), Pflegeurlaub (bis zu 6 Monaten), Familienpflegeurlaub (bis zu 24 Monaten in Teilzeit) und Sterbebegleitung (bis zu 3 Monaten) (DB, Deutschland).

Für Arbeitnehmer:innen gibt es einen Pflegeurlaub (IE, Irland).

Für familiäre Ereignisse, wie etwa Schulanfang eines Kindes, Hochzeiten, Trauerfälle, Umzüge oder Gesundheitsvorsorge, werden zusätzliche freie Tage gewährt (SŽ, Slowenien)

Die Arbeitnehmer:innen haben Anspruch auf unbezahlten Urlaub und zusätzliche Ruhetage, z. B. bei Hochzeit oder familiären Bedürfnissen (LTG, Litauen).

Es gibt verschiedene Arten von Urlaub für pflegende Personen: Elternurlaub, Familiensolidaritätsurlaub, Urlaub im Falle einer Krebsdiagnose oder einer Behinderung oder bei chronischer Erkrankung des Kindes, Urlaub für einen nahen Verwandten, der eine pflegende Person ist, sowie Urlaub zur Pflege eines kranken Kindes; die Beschäftigten sind berechtigt, anderen Mitarbeitenden Urlaubstage zu spenden (SNCF, Frankreich).

Finanzielle Unterstützung und Wohlfahrtsleistungen

Finanzielle Unterstützung für pflegende Personen, Erstattung von Kinderbetreuungs- und Altenpflegekosten sowie Lohnsicherung während der Elternzeit (CFL, Luxemburg).

Sozialleistungen decken die Kosten für Kindergärten und Babysitting (FNM-Gruppe, Italien).

Finanzielle Unterstützung für Mitarbeitende mit behinderten Angehörigen (FS Italiane, Italien).

Zinslose Darlehen und fachkundige Beratung zur Pflege (DB, Deutschland).

Finanzielle Unterstützung für die externe Kinderbetreuung (SBB CFF FFS, Schweiz).

Service „Prim'Enfance“ der SNCF mit Zuschüssen für die Kinderbetreuung: Kinderbetreuung zu Hause in Notfällen, vorübergehende Kinderbetreuungsplätze, Unterstützung bei zusätzlichen Kinderbetreuungskosten während Unternehmensschulungen, zusätzliche Familienzuschüsse je nach Anzahl der Kinder (SNCF, Frankreich).

Kostenlose und ermäßigte Bahntickets für die Familie sowie Angebote des Betriebsrates im Rahmen sozialer und kultureller Aktivitäten (Ferienlager, Aktivitäten für Kinder usw.) (SNCF, Frankreich).

Unterstützung bei Elternzeit und Vaterschaftsurlaub

Verbesserter Zugang zum Vaterschaftsurlaub; Verbesserung der Bedingungen für Mitarbeitende in Elternzeit (LTG, Litauen).

Die Elternzeit wird durch Erfahrungsaustausch über eine interne Kommunikation unterstützt (CFL, Luxemburg).

Der Vaterschafts-/Mutterschaftsurlaub hat keine negativen Auswirkungen auf Boni oder variable Gehälter (FS Italiane, Italien).

Förderung des Elternurlaubs auch für Männer, um eine gleichmäßige Verteilung der familiären Pflichten zu unterstützen (DB, Deutschland).

Vater-Crashkurs (SBB CFF FFS, Schweiz).

Interne Förderung des Vaterschaftsurlaubs mit einem Leitfaden zur Elternschaft, Sensibilisierungskampagnen und -konferenzen (SNCF, Frankreich).

Beratung und soziale Unterstützung

Interne Vorträge zu Themen wie Stress- und Zeitmanagement (LTG, Litauen), z. B. im Rahmen der Gesundheitswoche (DB, Deutschland).

Beratung und Kinderbetreuung werden in Zusammenarbeit mit externen Partnern angeboten; außerdem wird eine Eltern-Community unterstützt (SBB CFF FFS, Schweiz; DB, Deutschland).

Multidisziplinäre interne soziale Unterstützungsleistungen (soziale Aktionszentren, medizinisch-psychologische Zentren und Bildungsberatungszentren) für Mitarbeitende und ihre Kinder helfen bei der Bewältigung persönlicher/beruflicher Veränderungen, bei Krankheit oder familiären Krisen (SNCF, Frankreich), Zusammenarbeit mit externen Partnern, die Unterstützung zu diesen Themen anbieten (DB, Deutschland).

Unterstützung für pflegende Personen innerhalb der Unternehmenskultur

Es wurden spezielle Netzwerke für berufstätige Eltern und Pflegepersonen eingerichtet (Iarnród Éireann, Irland).

Die Mitarbeitenden können freiwillig Urlaubstage an Kolleg:innen mit Pflegeaufgaben übertragen (FS Italiane, Italien; SNCF, Frankreich).

Finanzielle Unterstützung für Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben; ein soziales Aktionsprogramm unterstützt pflegende Personen durch die Verteilung eines Leitfadens für Mitarbeitende (SNCF, Frankreich).

Auf die Frage nach Maßnahmen für einzelne Beschäftigungsgruppen wurden folgende Beispiele genannt: Kinderbetreuungsangebote während der Schulferien – sogenannte „flying nannys“ – für Schichtarbeitende (Österreich, ÖBB), ein neues Planungssystem, um mehr Teilzeitarbeit für Lokführer:innen, Busfahrer:innen und Zugbegleiter:innen sowie für neue Mitarbeitende in diesen Berufsgruppen zu ermöglichen (Luxemburg, CFL), sowie die Entwicklung einer digitalen Lösung, einer App namens „Meine Zeit“, speziell für Mitarbeitende im Fernverkehr. Mit dieser Anwendung können die Mitarbeitenden ihre persönlichen Arbeitszeitwünsche für die kommenden Wochen angeben. Individuelle Wünsche, wie Früh- oder Spätschichten, Ruhezeiten oder Nachtschichten, können bei der Planung berücksichtigt werden. Dies erleichtert es den Mitarbeitenden, insbesondere denen mit Familien- oder Pflegeverantwortung, ihren Arbeitstag langfristig zu organisieren. Außerdem wurde die App „Mein Tausch“ eingeführt, die eine spontane Schichttauschoption bietet (Deutschland, DB).

Die Gewerkschaftsvertreter:innen betonen, dass nicht alle Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Berufsgruppen gelten. Insbesondere im Kernbereich des Eisenbahnwesens, vor allem in operativen Funktionen, sind Lösungen wie Smart Working nicht verfügbar und Teilzeitmöglichkeiten sind eher selten. Dies ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass es für die Bahnunternehmen schwierig ist, Personal für diese spezialisierten Funktionen zu finden. Der Mangel an Möglichkeiten zur Besetzung offener Stellen könnte die Umsetzung solcher Maßnahmen noch erschweren.

FRAUEN UND MÄNNER IN TEILZEITARBEIT

Schließlich kann die Teilzeitbeschäftigungsquote als Indikator dafür gesehen werden, inwieweit die Eisenbahnunternehmen bereit sind, unterschiedliche Arbeitszeitmodelle zu unterstützen, die das Potenzial haben, die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche zu fördern. Insgesamt arbeiten 5 % aller beschäftigten Männer in Teilzeit, im Vergleich zu 19 % aller beschäftigten Frauen. Dieser Anteil schwankt je nach Land und Unternehmen: Er liegt zwischen 0 % und 21 % bei den Männern, die in Teilzeit arbeiten, und zwischen 0 % und 56 % bei Frauen, die in Teilzeit arbeiten, was auch die länderspezifischen Bestimmungen widerspiegelt. In 13 Unternehmen liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sowohl bei den Frauen als auch den Männern unter 5 % (meistens bei etwa 1 % oder darunter). In mitteleuropäischen Ländern wie Österreich, Frankreich, Deutschland, Luxemburg, Italien und in der Schweiz sind die Teilzeitquoten am höchsten.

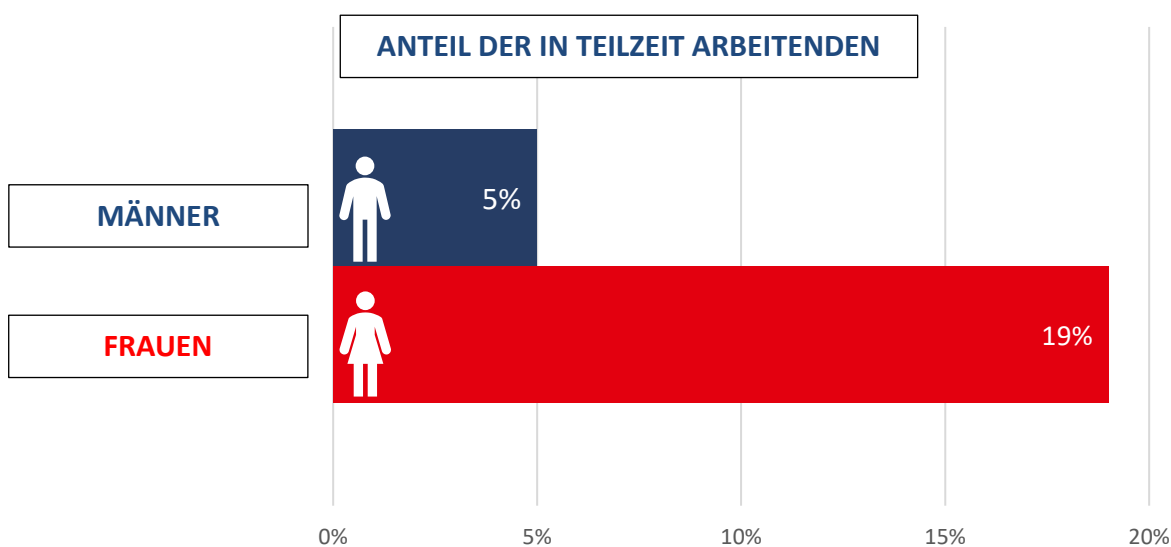


Abbildung 40, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n=22

Inwieweit Teilzeitarbeit ein wertvolles Instrument zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Pflegearbeit ist oder ob sie kritisch zu sehen ist, weil sie das Einkommen und die Karrierechancen einschränken kann, ist Gegenstand kontroverser Debatten. In vielen Fällen ist Teilzeitarbeit ein Instrument, um trotz Pflegeverantwortung am Erwerbsleben teilzunehmen, insbesondere wenn keine anderen Mittel zur Vereinbarkeit zur Verfügung stehen oder der Zugang zu institutioneller Kinderbetreuung begrenzt ist. Unternehmen, die diese Möglichkeit nicht bieten, können daher für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben – dies sind nach wie vor meist Frauen – ein Nachteil sein, wenn es darum geht, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Im Vergleich zum Gesamtanteil der Teilzeitbeschäftigten in den oben genannten Ländern liegt die jeweilige Teilzeitquote in den Unternehmen immer noch unter dem nationalen Durchschnitt (Eurostat 2024).

WEITERE ANSTRENGUNGEN SIND NOTWENDIG

Den offenen Antworten der Gewerkschaften zufolge müssen die Bahnunternehmen bessere Lösungen für Eltern mit Betreuungsaufgaben unter besonderen Arbeitsbedingungen, wie z. B. (unregelmäßige) Schichten sowie Tätigkeit in operativen Berufen, finden. Dies wird von den Gewerkschaftsvertreter:innen nach wie vor als eine große ungelöste Herausforderung angesehen.

INSPIRIERENDE PRAKTIKEN: VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

EVG UND DB (DEUTSCHLAND): GEMEINSAME VEREINBARUNG: FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN DURCH DIE RAHMEN-KBV BERUF, FAMILIE UND BIOGRAFIE (R-KBV BFB) (DEUTSCHLAND)

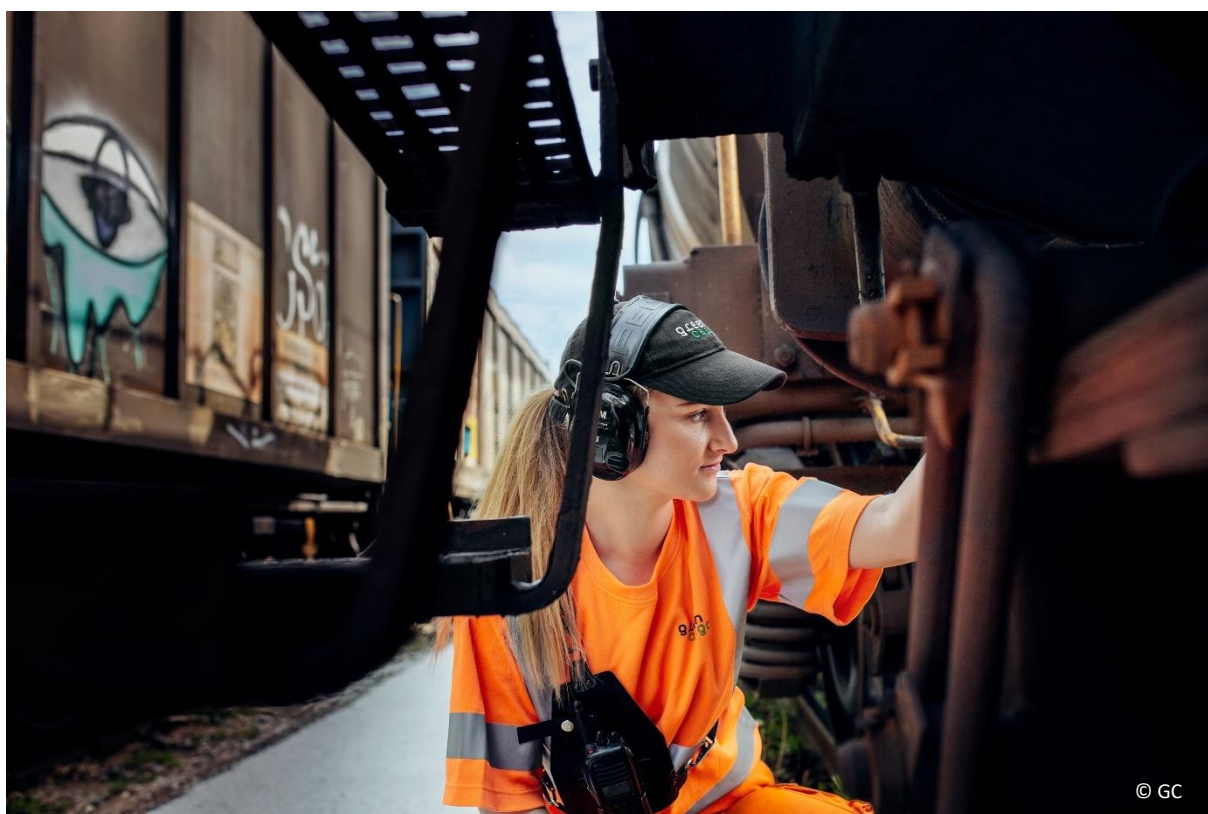
Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und die Deutsche Bahn haben eine progressive Rahmenvereinbarung, die R-KBV BFB (Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Biografie), geschlossen, die seit September 2022 in überarbeiteter Fassung in Kraft ist. Diese umfangreiche Vereinbarung hat das Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in verschiedenen Lebensphasen durch die Schaffung flexibler und integrativer Arbeitsbedingungen zu verbessern. Sie unterstützt die Mitarbeitenden durch strukturierte Maßnahmen, wie etwa die Individualisierung der Arbeitszeiten, erweiterte Möglichkeiten für Teilzeitarbeit und Telearbeit sowie gezielte Wiedereingliederungsgespräche nach einem Eltern- oder Familienurlaub. Besondere Aufmerksamkeit wird auch der Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung gewidmet: Die Mitarbeitenden können eine Reihe flexibler Regelungen beantragen – darunter Teilzeit- oder Telearbeitsoptionen, die Nutzung von Langzeitkonten oder Pflegeurlaub. In Zusammenarbeit mit sozialen Einrichtungen wie der „Stiftungsfamilie“ bietet die Rahmenvereinbarung Beratung zu gesetzlichen Ansprüchen und Zugang zu Unterstützungsleistungen. Überdies enthält die Rahmenvereinbarung klare Richtlinien zum Mutterschutz, zur Konfliktlösung und zu neuen Schulungsangeboten, um das Bewusstsein und die Umsetzung sicherzustellen.

Die Vereinbarung wird durch eine gemeinsam verwaltete Clearingstelle und einen umfangreichen FAQ-Bereich unterstützt, der zum besseren Verständnis beiträgt. Mit ihrem ganzheitlichen und mitarbeiterorientierten Ansatz ist die R-KBV BFB ein gutes Beispiel dafür, wie Sozialpartnerschaft und maßgeschneiderte Flexibilität die Geschlechtergleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Eisenbahnsektor fördern können.



POLITIKBEREICH 5: LAUFBAHNENTWICKLUNG

*Frauen sind im Eisenbahnsektor immer noch unterrepräsentiert. Folglich müssen die bisher ergriffenen Maßnahmen für eine verstärkte Frauenförderung und zur Förderung der Laufbahnentwicklung auf allen Ebenen verstärkt werden.*¹⁷



¹⁷ Europäische Sozialpartnervereinbarung “WOMEN IN RAIL”, Seite 11

Die Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen ist unerlässlich, um ihre Unterrepräsentation im Eisenbahnsektor zu überwinden. Zwar wurden bereits einige Fortschritte erzielt, doch sind gezieltere Anstrengungen erforderlich, um zu gewährleisten, dass Frauen die gleichen Chancen haben, ihre Karriere voranzutreiben und Führungspositionen auf allen Ebenen des Sektors zu übernehmen.

In diesem Abschnitt wird untersucht, in welcher Form die europäische Sozialpartnervereinbarung „Women in Rail“ Initiativen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im beruflichen Aufstieg unterstützt. Ein Schwerpunkt liegt darauf, sicherzustellen, dass interne Beförderungen nach denselben Grundsätzen der Nichtdiskriminierung erfolgen wie externe Einstellungen. Hervorgehoben wird die Bedeutung eines gleichberechtigten Zugangs zu Fortbildungen, Qualifizierungsprogrammen und Führungspositionen, und zwar auch für Frauen, die möglicherweise nicht in Vollzeit arbeiten.

Um die Geschlechterparität weiter voranzutreiben, werden die Unternehmen dazu angehalten, ihre Bewertungssysteme für die Laufbahnentwicklung auf faire, geschlechtsneutrale Indikatoren zu stützen und sicherzustellen, dass sich die Bewertungen auf die Qualität der Arbeit und die Ergebnisse konzentrieren. Darüber hinaus sind Bemühungen zur Vorauswahl von Frauen für Führungspositionen von entscheidender Bedeutung. Die Vereinbarung sieht vor, dass mindestens eine Frau für jede Führungsposition in die engere Wahl genommen werden soll, es sei denn, alle zumutbaren Anstrengungen zur Identifizierung einer Kandidatin sind ausgeschöpft.

Transparenz und aktive Förderung spielen ebenfalls eine entscheidende Rolle. Die Mitarbeitenden müssen über verfügbare Aufstiegsmöglichkeiten informiert werden, und die Personalabteilungen sollen proaktive Maßnahmen ergreifen, um Frauen zu motivieren, sich auf höhere Positionen zu bewerben.

Anhand dieser Analyse werden die Fortschritte und Herausforderungen bei der Umsetzung dieser Maßnahmen untersucht, zugleich wird die Bedeutung von Initiativen zur Laufbahnentwicklung für den Aufbau eines vielfältigeren, integrativeren und dynamischeren Eisenbahnsektors hervorgehoben.

ANTEIL VON FRAUEN UNTER INTERN BEFÖRDERTEN BESCHÄFTIGTEN

2023 wurden nach Angaben der Eisenbahnunternehmen insgesamt 19.151 Mitarbeitende intern befördert, davon 75 % Männer und 25 % Frauen. Im Vergleich zum Gesamtanteil von Frauen in Eisenbahnunternehmen, der bei 23 % liegt, könnte diese etwas höhere Zahl vorsichtig als Hinweis darauf interpretiert werden, dass Frauen ermutigt werden, Führungspositionen zu übernehmen. Allerdings muss hier darauf hingewiesen werden, dass eine interne Beförderung alle Ebenen umfasst, d. h. nicht nur Führungspositionen, sondern auch den Bereich Teamleitung sowie Vorgesetzte.

Der Anteil von Frauen bei internen Beförderungen variiert zwischen den Unternehmen und reicht von 10 % bis 63 %; diese Zahl hängt hauptsächlich vom Gesamtanteil von Frauen in den jeweiligen Unternehmen ab.

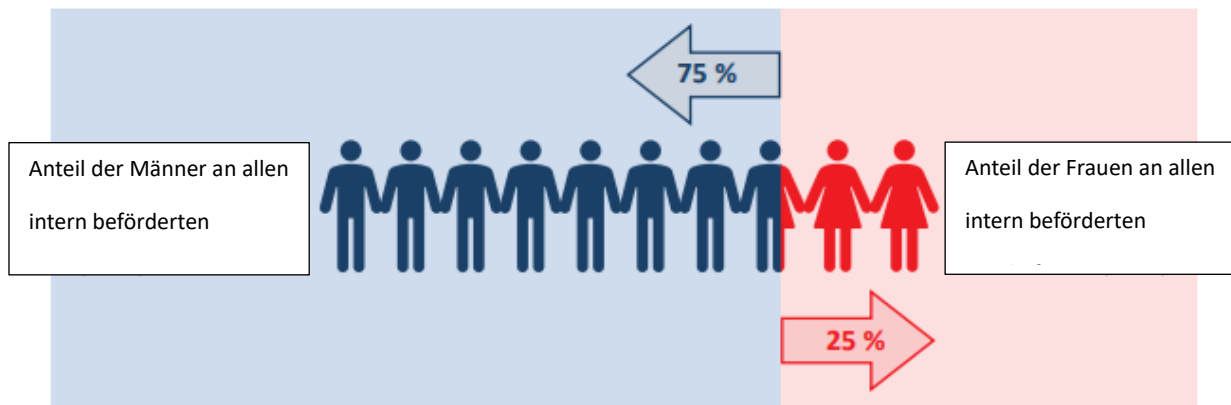


Abbildung 41, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n zwischen 28 und 29

Bei der Entwicklung des Indikators war es wichtig, sich nur auf diejenigen zu konzentrieren, die innerhalb der bestehenden Belegschaft intern befördert wurden, da dieser Indikator auf den internen Beförderungsprozess und die diesbezüglich ergriffenen Maßnahmen hinweist.

Auf die Frage nach konkreten Maßnahmen zur Gewährleistung der Gender-Sensibilität bei Beförderungen gaben 56 % der Unternehmen an, dass sie über diskriminierungsfreie Beförderungsrichtlinien oder -grundsätze verfügen, ein ähnlicher Anteil (50 %) bietet Schulungen für unvoreingenommene Beförderungsgespräche an, und 41 % haben konkrete Strategien, um Frauen zu ermutigen, sich auf höhere Positionen zu bewerben (siehe die Abbildung unten).

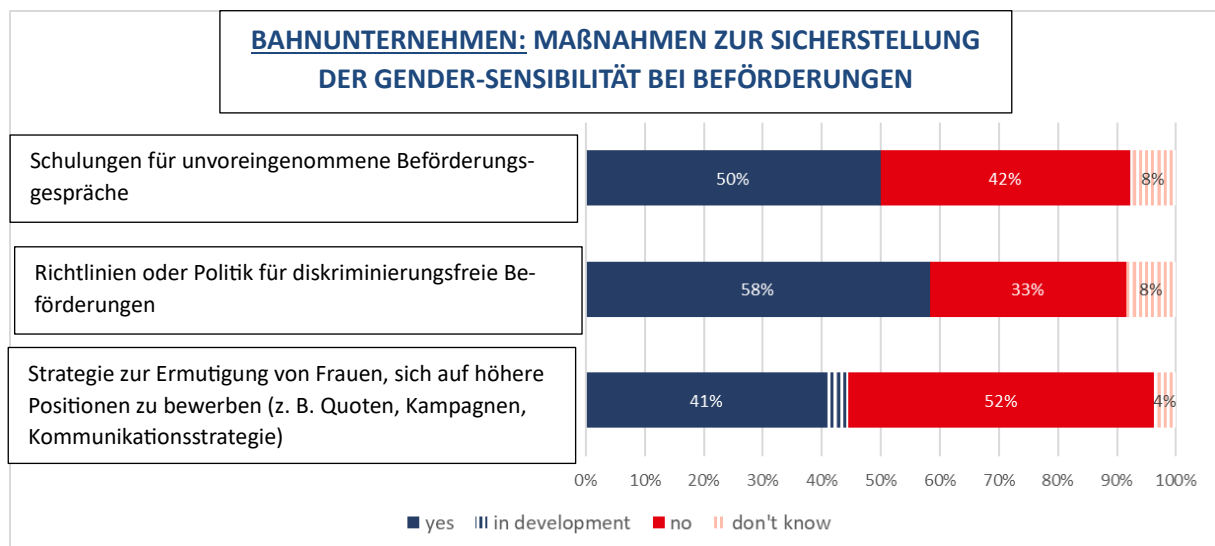


Abbildung 42, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n zwischen 28 und 29

Die Gewerkschaften sind etwas skeptischer: Etwa ein Viertel gibt an, dass sie zu diesem Thema keine Informationen haben, etwa die Hälfte der Gewerkschaften kennt die bestehenden Richtlinien, weniger wissen über Strategien zur Förderung von Frauen Bescheid, und ein Drittel hat Kenntnis von Schulungen für unvoreingenommene Beförderungsgespräche.

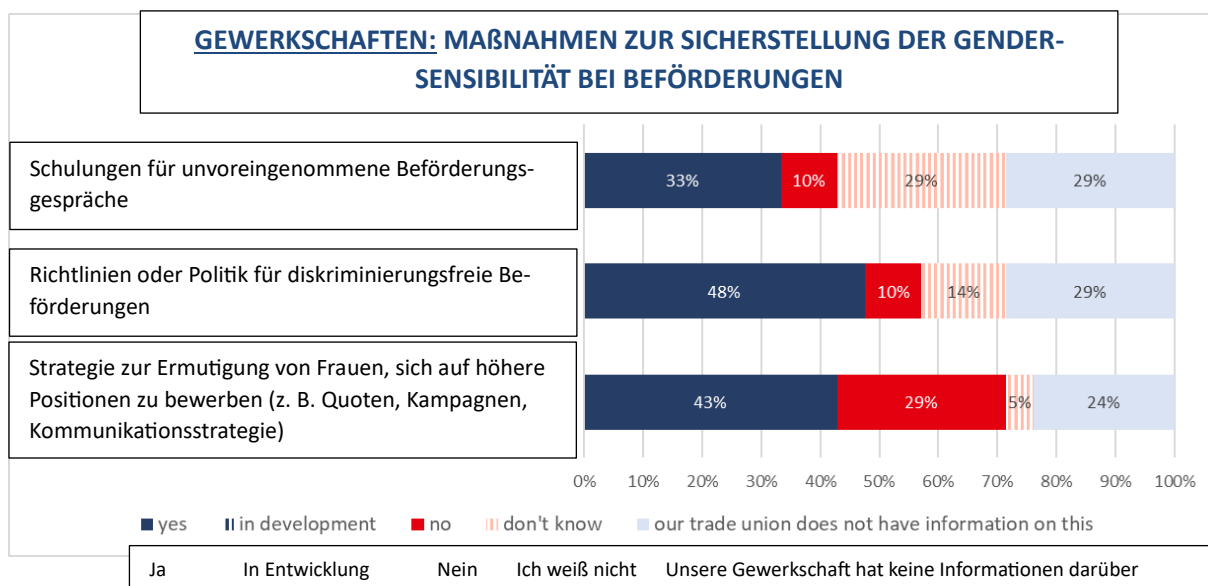


Abbildung 43, Quelle: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=19

Bei der Beantwortung der offenen Fragen zur Beschreibung spezieller Maßnahmen zur Förderung insbesondere weiblicher Beschäftigter betonen einige Unternehmen, dass die Maßnahmen, die sie in anderen Teilen der Umfrage erläutert haben, auch dieses Ziel unterstützen, dies betrifft vor allem Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, welche inklusiv sind und die Geschlechtergleichstellung als solche fördern.

Sieben Unternehmen haben die in der folgenden Box aufgeführten zusätzlichen Maßnahmen zur Gewährleistung der Gender-Sensibilität bei Beförderungen beschrieben.

BEISPIELE FÜR MAßNAHMEN ZUR SICHERSTELLUNG DER GENDER-SENSIBILITÄT BEI BEFÖRDERUNGEN

Schulung und Sensibilisierung für inklusive Beförderungsverfahren

Obligatorische und optionale Schulungen zu unbewussten Vorurteilen, inklusiver Führung, interkultureller Kommunikation, Gleichbehandlungsgesetz, Behindertenmanagement und sexueller Belästigung – mit dem Ziel, faire Beförderungsstrukturen zu schaffen (ÖBB, Österreich; SNCF, Frankreich).

DE&I-Schulungen (Diversity, Equity & Inclusion) für Personal- und Führungskräfte als Teil einer umfassenderen Strategie zur Zertifizierung und Förderung der Geschlechtergleichstellung (FS Italiane, Italien; SNCF, Frankreich).

Empowerment-Schulungen und gezielte Ermutigung von Frauen, sich auf Führungspositionen zu bewerben, z. B. durch Schulungen für Bewerbungen, die sich an Frauen richten (SBB CFF FFS, Schweiz; DB, Deutschland).

Coaching und Mentoring für Führungskräfte, um Frauen zu ermutigen, Führungspositionen zu übernehmen, jährliche Erinnerung an die Verantwortlichen für die Mitarbeiterbeurteilungen (Beförderung und Gehaltserhöhungen) bezüglich der Inklusions- und Nichtdiskriminierungspolitik, Gewährleistung

einer Mindestgehaltserhöhung in Höhe des Durchschnitts ihrer Berufsgruppe für alle weiblichen Beschäftigten, die sich zum Zeitpunkt der Beurteilungskampagnen im Mutterschafts- (oder Adoptions-)Urlaub befinden (SNCF, Frankreich).

Inklusive Rekrutierung und Bewertungsrichtlinien

Anwendung eines inklusiven Bewertungs- und Beförderungssystems sowie gleichberechtigter Zugang für interne und externe Bewerber:innen, mit der Verpflichtung zu Offenheit und Transparenz bei Stellenausschreibungen (PKP, Polen; NS, Niederlande; SNCF, Frankreich).

Mindestarbeitszeitregelung (z. B. gleicher Zugang zu Beförderungen für Mitarbeitende, die mehr als 24 Stunden pro Woche arbeiten), um strukturelle Hindernisse abzubauen (NS, Niederlande)

Überwachung und jährliche Berichterstattung an den Gleichstellungsausschuss bei den Gewerkschaften (SNCF, Frankreich).

Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Nachfolgeplanung und Shortlist

Anwendung von Richtlinien zur „50/50-Geschlechterparität“ bei der Nachfolgeplanung, was zu messbaren Ergebnissen führt (z. B. waren 35 % der Nachfolger im Jahr 2024 Frauen), sowie Überwachung durch einen Ausschuss für Geschlechtergleichstellung mit jährlicher Berichterstattung (FS Italiene, Italien).

Interne Einstellungsrichtlinien, die bei der Besetzung interner Stellen aktiv die Suche nach weiblichen Kandidaten vorschreiben (CFL, Luxemburg; SNCF, Frankreich).

Nachfolgeplanung mit obligatorischer Berücksichtigung von Frauen; Netzwerke und Austauschplattformen wie das DB-Frauen Netzwerk als starke interne Community; Vorbildkampagnen, um erfolgreiche Frauen sichtbar zu machen; externe Partnerschaften mit Organisationen, wie z. B. Frauen-Karriere-Index, Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Initiative Chef:innensache, Charta der Vielfalt (DB, Deutschland).

Gleichberechtigter Zugang zu Beförderungen für alle Beschäftigten gemäß den Festlegungen in der Unternehmenspolitik; alle Stellenausschreibungen werden intern veröffentlicht und stehen allen Beschäftigten offen; Förderung weiblicher Vorbilder, die über ihre Laufbahn berichten können (SNCF, Frankreich).

Ermutigung von weiblichen Bewerbern, sich für Beförderungen zu bewerben

Entwicklung von Motivationsstrategien, um qualifizierte Frauen zu ermutigen, sich für interne Beförderungen zu bewerben (RENFE, Spanien)

Gezielte Fördermaßnahmen für Frauen, um Führungspositionen durch interne Programme und Kommunikation anzustreben, z. B. „Fast Track“-Programm (DB, Deutschland; SBB CFF FFS, Schweiz; SNCF, Frankreich).

Diejenigen, die angaben, dass sie eine Unternehmensstrategie haben, um Frauen zu ermutigen, sich auf höhere Positionen zu bewerben, sollten diese Strategien auch näher erläutern. Die Antworten sind in der folgenden Box zusammengefasst und nach übergreifenden Themen gruppiert.

STRATEGIEN ZUR ERMUTIGUNG VON FRAUEN, SICH AUF HÖHERE POSITIONEN ZU BEWERBEN

Mentoring und Networking

Mentoring- und Führungskräfteprogramme sind Teil der neuen EDI-Strategie (IE, Irland)

Mentoring über SNCF Mixité (SNCF, Frankreich)

Internes Mentoring-Netzwerk für Frauen (Eurostar, Belgien)

Aufbau einer Datenbank mit qualifizierten Frauen sowie Mentoring (RENFE, Spanien)

Plattformen für Beschäftigte für den Dialog und die Vernetzung: DB-Frauennetzwerk mit über 6.500 Mitgliedern als interne Kommunikationsplattform; Mentoring-Programm „Frauen bei der Bahn“ und „Frauen in Führungspositionen“ (DB, Deutschland)

Schulung und Entwicklung

Kompetenzbasierte Vorstellungsgespräche und Interviewtraining für Mitarbeitende; Karriereplanung über Oracle, damit Frauen sehen können, welche Qualifikationen und Erfahrungen für ihre Wunschposition erforderlich sind (IE, Irland; DB, Deutschland).

Spezielle Weiterbildungsmöglichkeiten; strukturierte Überwachung (FS Italiane, Italien).

Entwicklungsmöglichkeiten, einschließlich Austausch mit weiblichen Führungsvorbildern (ÖBB, Österreich).

Schulungsprogramme für Führungskräfte (SNCF, Frankreich).

Vorbilder und Sichtbarkeit

Interne Kampagne „LeadHership“, die weibliche Führungskräfte vorstellt, um andere Frauen zu inspirieren (CFL, Luxemburg).

Förderung weiblicher Vorbilder durch Austausch (ÖBB, Österreich).

Kommunikation über Vorbilder und Karrierewege von Frauen (SNCF, Frankreich).

Frauen in Führungspositionen werden sichtbar gemacht, Porträts von Frauen werden auf DB Planet veröffentlicht (DB, Deutschland).

Quoten und ausgewogene Beförderungspraktiken

Ausgewogene Praktiken: mindestens eine Frau in der engeren Auswahl für Führungs- und Teamleiterpositionen; Bewerbungen gelten für Vollzeit- und Teilzeitstellen (DB, Deutschland)

Quotenregelungen, Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation, Stellenanzeigen ermutigen Frauen zur Bewerbung (ÖBB, Österreich)

Führungskräfte müssen einen „ausgewogenen“ Talentpool für Führungspositionen sicherstellen, Rixain-Gesetz zur Gewährleistung der Repräsentation von Frauen im mittleren Management und in der Unternehmensleitung (SNCF, Frankreich).

Unterstützende Arbeitskultur

Maßnahmen gegen Belästigung, psychologisch sicheres Umfeld und Einbeziehung von Männern in Geschlechterdiskussionen zur Förderung einer Kultur der Inklusion (FS Italiane, Italien; SNCF, Frankreich).

Die Gewerkschaftsvertreter:innen, die konkrete Maßnahmen ihrer jeweiligen Unternehmen anführen, nennen ähnliche Ansätze, wobei die einzige Kritik darin besteht, dass Teilzeitbeschäftigte nicht immer ausreichend berücksichtigt werden.

MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER LAUFBAHNENTWICKLUNG VON FRAUEN IN EISENBAHNUNTERNEHMEN

Die nachstehende Grafik veranschaulicht, welche Maßnahmen von Unternehmen zur Förderung der Laufbahnentwicklung von Frauen umgesetzt werden – ohne besonderen Fokus auf interne Beförderungen – und in welchem Umfang. Die meistgenannte Antwort betraf Maßnahmen zum Erwerb von Qualifikationen (64 % der Unternehmen), gefolgt von internen Mentoring-/Coaching-Programmen zur Unterstützung von Frauen (59 %). Die Bereitstellung von Ressourcen zur Unterstützung von Frauen im Unternehmen – z. B. ein Frauennetzwerk – wurde von 48 % als Strategie genannt. Die Frage mit der geringsten Zustimmung betraf die Existenz einer Strategie zur Förderung der Laufbahnentwicklung von Frauen (37 %).

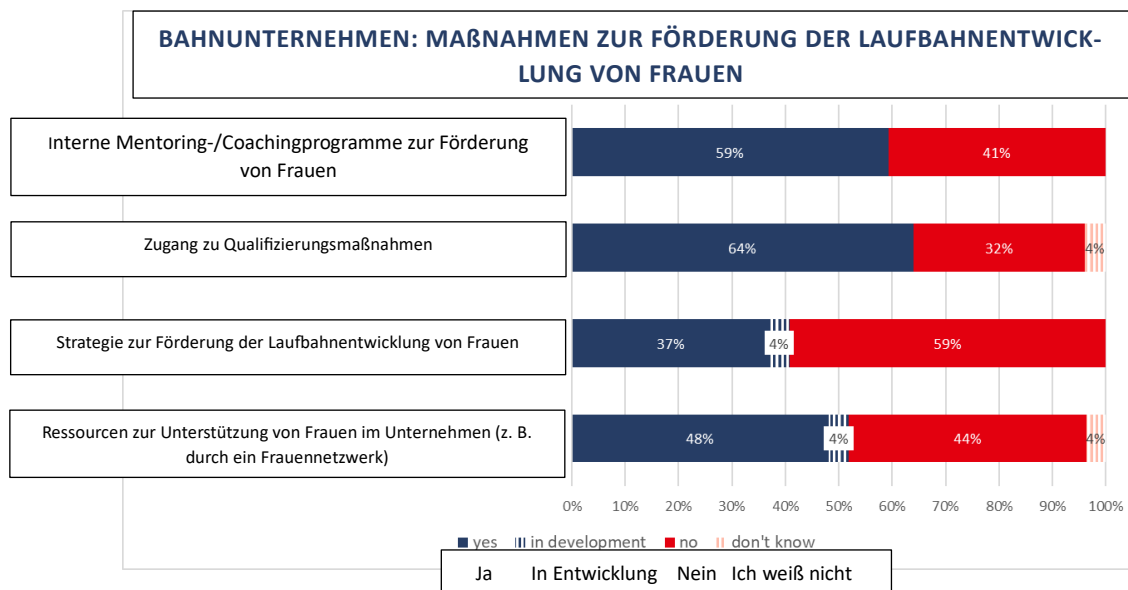


Abbildung 44, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n zwischen 28 und 29

Auch hier zeigen die Antworten der Gewerkschaften ihre eher skeptische Haltung: Rund ein Viertel gibt an, keine Informationen zu diesen Themen zu haben, während weniger als die Hälfte der Gewerkschaften der Aussage zustimmt, dass ihre jeweiligen Unternehmen den Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen sowie zu internen Mentoring-/Coaching-Programmen fördern. Was die beiden anderen Optionen betrifft, so sind nur knapp 30 % über Initiativen der Unternehmen in diesen Bereichen informiert.

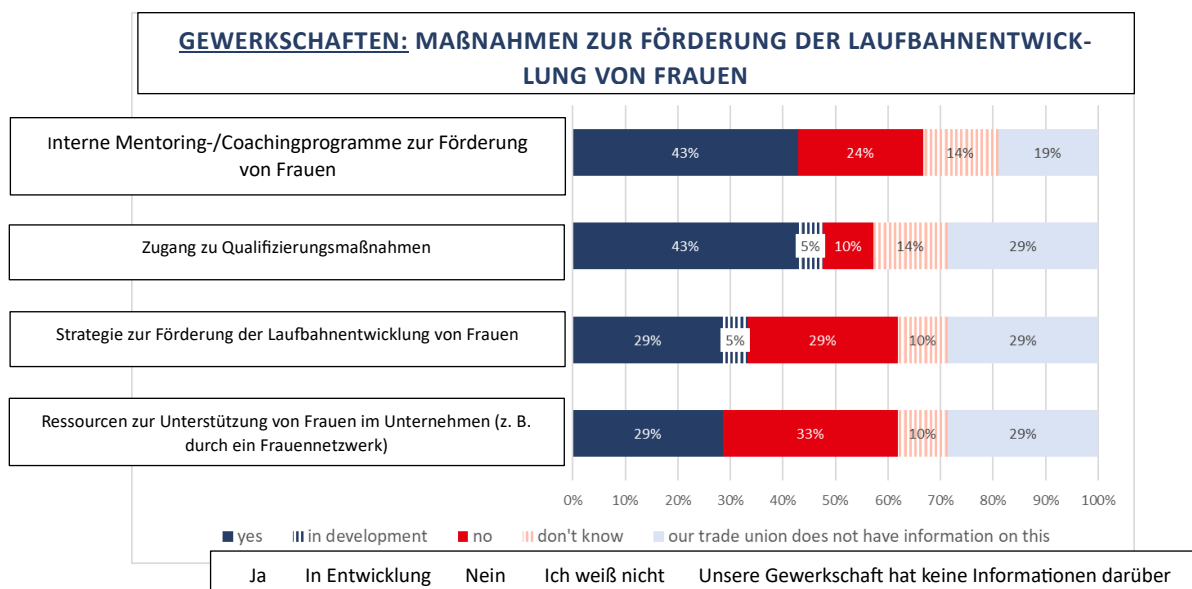


Abbildung 45, Quelle: L&R Database ‚WIR_trade_unions‘, n=19

Fünf Unternehmen erläuterten ihre jeweiligen Strategien zur Förderung der Laufbahnentwicklung von Frauen genauer. Ein Unternehmen – Lietuvos Geležinkeliai (LTG) – betont, es verfüge zwar nicht über

eine spezielle Strategie zur Laufbahnentwicklung von Frauen, unterstütze jedoch die berufliche Entwicklung aller Mitarbeitenden durch jährliche Leistungsbeurteilungen, ein 360°-Feedback für Führungskräfte, umfangreiche Schulungsprogramme sowie faire Auswahlverfahren für Führungspositionen. Das Unternehmen fördert das Bewusstsein für Vielfalt und die Gleichstellung der Geschlechter, um Chancengleichheit zu gewährleisten.

UNTERNEHMENSSTRATEGIEN ZUR FÖRDERUNG DER LAUFBAHNENTWICKLUNG VON FRAUEN

Programme zur Führungskräfteentwicklung und Mentoring

Förderung von Frauen in Führungspositionen durch spezielle Programme, Mentoring, Coaching und Workshops zum Aufbau von Führungskompetenzen und zur beruflichen Weiterentwicklung (IE, Irland; ÖBB, Österreich; DB, Deutschland; SNCF, Frankreich).

Cross-Mentoring-Initiativen und Austausch zwischen weiblichen Führungskräften und jungen weiblichen Talenten zur Förderung der Vernetzung und Sichtbarkeit (ÖBB, Österreich; SNCF, Frankreich).

Strukturierte Talentpipelines und Alumni-Netzwerke für Frauen mit hohem Potenzial zur Unterstützung ihrer beruflichen Entwicklung und Bindung (DB, Deutschland).

Mentoring, Austausch zwischen weiblichen Führungskräften und jungen Talenten; Unterstützung von Frauen durch Schulungen, Zertifizierungen sowie ein internes Netzwerk für Geschlechtergleichstellung (SNCF, Frankreich).

„Diversity, Equity & Inclusion“-(DEI)-Strategien und Verantwortlichkeiten

Einbettung von DEI-Grundsätzen in die Personalbeschaffung, Lohngleichheit, transparente Karrierewege und leistungsorientierte Bewertungsprozesse (FS Italiane, Italien; SNCF, Frankreich).

Aktive Bemühungen zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen und zur Förderung inklusiver Verhaltensweisen auf allen Organisationsebenen (FS Italiane, Italien; SNCF, Frankreich).

Verantwortlichkeit des Managements für die Erreichung von Zielen zur Geschlechterparität (z. B. Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 40 % bis 2035), die anhand von KPIs verfolgt werden (DB, Deutschland; ÖBB, Österreich).

Faire Einstellung, Lohngleichheit, transparente Karrierewege und leistungsorientierte Bewertungen; Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen auf mindestens 30 % bis 2026 und 40 % bis 2029 (gemäß dem Rixain-Gesetz von 2021) (SNCF, Frankreich).

Talentakquise und internes Networking

Ausbau der Talent-Teams und Durchführung von Initiativen (z. B. jährliche Entwicklungsprogramme für Frauen) zur Verbesserung der Führungsbereitschaft (IE, Irland).

Bekanntmachung von Stellenangeboten und Karrieremöglichkeiten in frauenorientierten Netzwerken und Communities (SBB CFF FFS, Schweiz; DB, Deutschland).

Direkte Ansprache talentierter Frauen hinsichtlich Karrieremöglichkeiten (SBB CFF FFS, Schweiz; SNCF, Frankreich).

Von Seiten der Gewerkschaften wurde für die DB betont, dass die Führungskräfte mindestens einmal jährlich darüber berichten müssen, was sie unternehmen, um mehr Frauen für die Bahn zu gewinnen. Eine andere Gewerkschaft aus Bulgarien erwähnt ausdrücklich, dass sie sich derzeit dafür einsetzt, eine Strategie zur Förderung der Laufbahnentwicklung von Frauen im Unternehmen zu verankern. Zu diesem Zweck werden Informationskampagnen organisiert und Konferenzen mit Beteiligung der Arbeitgeber abgehalten.

ANTEIL DER FRAUEN IN DER BERUFLICHEN ERSTAUSBILDUNG UND DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG

In diesem Zusammenhang ist die Teilnahme weiblicher Beschäftigter an Aus- und Weiterbildungen ein wichtiger Punkt. Fasst man die Zahlen der Unternehmen zusammen, die Angaben zu den Teilnehmenden an diesen beiden Arten der Ausbildung gemacht haben, ergibt sich folgendes Bild:

- 104.530 Beschäftigte befanden sich 2023 in der beruflichen Erstausbildung, davon waren 26 % Frauen.
- 281.745 Beschäftigte befanden sich 2023 in der beruflichen Weiterbildung, davon waren 23 % Frauen.

Details zur beruflichen Erstausbildung: Da in vielen Ländern die berufliche Erstausbildung zu Beginn der Berufstätigkeit angeboten wird, um die zur Ausübung des Berufs erforderlichen Qualifikationen zu erwerben, erscheint ein Vergleich zwischen dem Anteil von Frauen unter den Neueinsteigern und den Ausbildungsteilnehmenden angemessen. Wie im Politikbereich 3 erläutert, beträgt der Anteil von Frauen bei den Neueinsteigern 25 %, was in etwa dem Anteil von Frauen entspricht, die sich in der beruflichen Erstausbildung befinden (26 %). Unter den Unternehmen variiert der Anteil von Frauen in der Erstausbildung zwischen 0 % und 47 % (diese Werte betreffen Unternehmen mit eher niedrigen Zahlen; bei Unternehmen mit mindestens 500 Auszubildenden liegt der Anteil zwischen 7 % und 40 %).

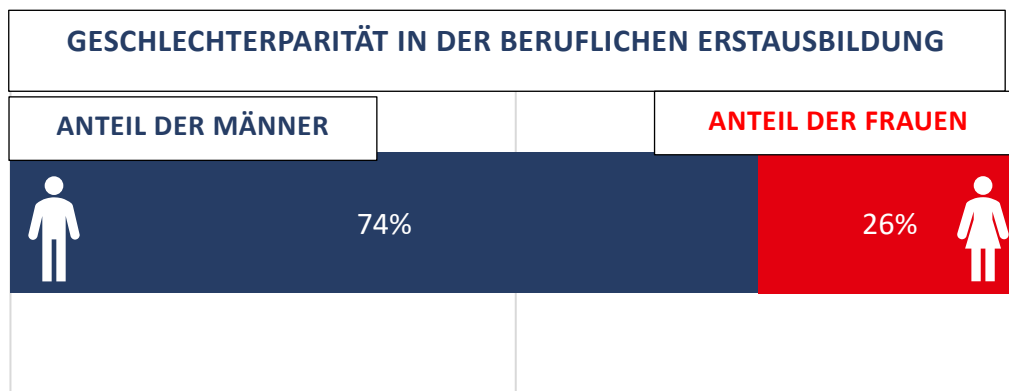


Abbildung 46, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n zwischen 28 und 29

In der nachfolgenden Abbildung steht der Anteil weiblicher Beschäftigter im Mittelpunkt, die sich in der beruflichen Weiterbildung befinden. Die Teilnahmequote von Frauen unter allen Beschäftigten ist mit 23 % geringer. Da diese Quote genau dem Anteil von Frauen in der Belegschaft entspricht (ebenfalls 23 %), deutet dies darauf hin, dass es offenbar keine explizite Förderung von Frauen in Weiterbildungsmaßnahmen gibt.

Betrachtet man die einzelnen Eisenbahnunternehmen, so variieren die Teilnahmequoten von Frauen an Weiterbildungsprogrammen erheblich, sie liegen zwischen 9 % und 55 %. Im Vergleich zum jeweiligen Frauenanteil in den Unternehmen gibt es einige Unternehmen, die deutlich mehr Frauen fördern. Hier fallen insbesondere MÁV (Ungarn), IÉ (Irland) und ŽSR (Slowakei) auf (wobei zu berücksichtigen ist, dass die beiden letztgenannten Unternehmen kaum Frauen beschäftigen, die sich in der beruflichen Erstausbildung befinden).

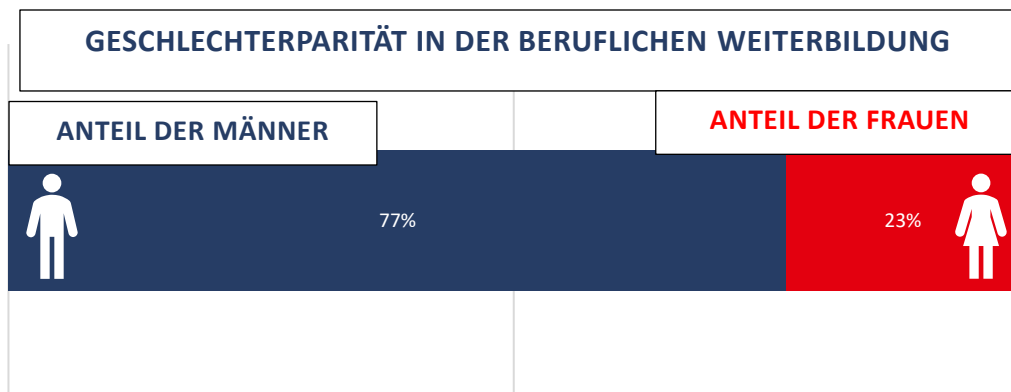


Abbildung 47, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n zwischen 28 und 29

Insgesamt ergibt sich in diesen Politikbereichen ein gemischtes Bild: Rund die Hälfte der Unternehmen hat viele konkrete Maßnahmen beschrieben und umgesetzt (in einigen Bereichen ist die Zahl der Unternehmen sogar noch höher), wobei es auch Unternehmen gibt, die hier keinerlei konkrete Initiativen durchführen. Der Anteil der Frauen, die an Weiterbildungen teilnehmen, entspricht in etwa dem Anteil der Beschäftigten, während der Anteil der Frauen, die intern befördert werden, etwas höher ist, wenn man alle Positionen und Ebenen berücksichtigt.

INSPIRIERENDE PRAKTIKEN: LAUFBAHNENTWICKLUNG

SBB (SCHWEIZ): „TREFFPUNKT ONESBB 2025“, TREFFEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN MIT DEM FOKUS AUF VIELFALT & INKLUSION)

Zielgruppe(n) der Maßnahme / Aktion: Zielgruppe sind die „Führungskräfte der SBB“. Die Teilnahme ist freiwillig, wird jedoch von der Unternehmensleitung dringend empfohlen.

Zeitplan zur Umsetzung der Maßnahme / Aktion: Die Umsetzung erfolgt von April 2025 bis Oktober 2025. Während dieses Zeitraums wird es etwa 50 Gelegenheiten für Treffen geben, an denen rund 1000 Führungskräfte teilnehmen werden. Jedes Treffen wird selbst moderiert, unter Beteiligung eines Mitglieds der obersten Führungsebene und zwei weiterer Führungskräfte, welche die Sitzungen unterstützen.

Beschreibung: Gegenstand der Maßnahme /Aktion:

Die Maßnahme „Treffpunkt OneSBB 2025“ soll zum Nachdenken über Vielfalt und ihre Herausforderungen und wertschöpfenden Vorteile anregen. Sie zielt auf einen abteilungsübergreifenden Austausch zwischen Führungskräften aus allen Abteilungen ab, um unterschiedliche Perspektiven zu teilen und zu verstehen und so eine allgemeine Optimierung zu fördern. In diesem Jahr liegt der Schwerpunkt auf dem SBB-Wert „Respekt“ und der Stärkung der OneSBB-Bewegung. Zu den Aktivitäten gehören moderierte Sitzungen, Diskussionen über persönliche Erfahrungen, Teambynamik und Unternehmensperspektiven in Bezug auf Vielfalt und Respekt. Zusätzlich wurde ein Kartenset mit verschiedenen realen Szenarien entwickelt, die Herausforderungen für die tägliche Führungsarbeit im Kontext von Vielfalt und Inklusion darstellen. Diese Kartensets ermöglichen Führungskräften einen

Erfahrungsaustausch, bei dem sie sich gegenseitig mit Erfahrungen und Ideen zur Bewältigung dieser Herausforderungen stärken. Durch diese Interaktionen werden Selbstreflexion und Empathie gestärkt, was die Führungsfähigkeiten weiter verbessert und ein respektvolles und inklusives Umfeld fördert.

Die Aktivität konzentriert sich auf die Reflexion über Führungsqualitäten, Diversität und die Förderung von Inklusion innerhalb von Teams, was mit den Initiativen im Bereich der Laufbahnentwicklung übereinstimmt. Der Schwerpunkt wird auf die Entwicklung von Führungsqualitäten gelegt, indem die Führungskräfte dazu ermutigt werden, über Herausforderungen im Zusammenhang mit Diversität nachzudenken, Perspektiven auszutauschen und respektvolle Führungsmethoden zu fördern, die wichtige Komponenten für den beruflichen Aufstieg und die berufliche Entwicklung sind.

Ergebnisse: Wirkung der Maßnahme / Aktion (z. B. aufgrund von Berichten und Bewertungen):

Die Maßnahme betont eine respektvolle Führung und Vielfalt als zentrale Komponenten für die Umsetzung der SBB-Strategie. Die Strategie stellt den Einzelnen in den Mittelpunkt und ermutigt die Mitarbeitenden, Vielfalt als Mehrwert zu betrachten, wodurch ein Gefühl der Inklusion und Zugehörigkeit gefördert wird, was besonders für Frauen wichtig ist, die oft in der Minderheit sind. Der Fokus auf psychologischer Sicherheit und Inklusion dient der Prävention von Sexismus. Außerdem wird Vielfalt innerhalb von Teams wertgeschätzt, da sie neue Ideen und Innovationen hervorbringt und Lösungen fördert, die inklusiv, kundenorientiert und nachhaltig sind.

LTG (LITAUEN): „WOMEN'S CLUB“ UND MENTOREN-PROGRAMM – FÖRDERUNG VON WEIBLICHEN TALENTEN AUS DEN EIGENEN REIHEN

Die Litauischen Eisenbahnen (LTG) verfolgen einen proaktiven Ansatz zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und zum Aufbau einer integrativeren Unternehmenskultur und haben den LTG Frauenclub sowie ein damit verbundenes Mentorenprogramm ins Leben gerufen. Diese Initiativen sind Teil der umfassenden Strategie des Unternehmens für Vielfalt und Inklusion, deren Schwerpunkte die Gleichstellung der Geschlechter, die Einbindung junger Menschen und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sind.

Der 2020 gegründete Frauenclub ist mittlerweile auf rund 230 Mitglieder angewachsen; er konzentriert sich auf die Themen Führung, persönliche und berufliche Entwicklung, Gesundheit und Work-Life-Balance. Seine Aufgabe ist es, Frauen innerhalb der LTG-Gruppe zusammenzubringen, ihre Entwicklung zu fördern und die LTG letztlich als attraktivsten Arbeitgeber für Frauen im europäischen Eisenbahnsektor zu positionieren.

Ein zentrales Element der Initiative ist das 2021 ins Leben gerufene Mentorenprogramm, das weibliche Beschäftigte mit erfahrenen Mentor:innen aus allen Führungsebenen zusammenbringt – darunter auch männliche Mentoren. Das Programm läuft über sechs Monate und umfasst Schulungen, gegenseitige Unterstützung durch ehemalige Mentor:innen und von Experten geleitete Diskussionen. Die Teilnahme ist freiwillig und schafft einen unterstützenden Raum in Bezug auf Laufbahnentwicklung, Austausch und Stärkung.

Die Ergebnisse sind bereits sichtbar: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist stetig gestiegen – von 25 % im Jahr 2021 auf 29 % im Jahr 2024 – das Ziel sind 35 % bis 2029. Auch das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat sich verringert, und für die Zukunft ist geplant, die Zusammenhänge zwi-

schen dem Engagement von Frauen, ihrem Wohlbefinden und ihrer beruflichen Mobilität zu untersuchen.

Durch die Kombination von interner Gemeinschaftsbildung und strukturierter Karriereförderung haben die Litauischen Eisenbahnen ein skalierbares Modell geschaffen, wie weibliche Führungskräfte gefördert und Geschlechterstereotypen im Eisenbahnsektor abgebaut werden können.

RDG (VEREINIGTES KÖNIGREICH): MENTORING-ZIRKEL „EMPOWER“

Zielgruppe(n) der Maßnahme / Aktion: Mitarbeitende, die derzeit keine Führungsposition innehaben. Der Mentoring-Zirkel ist zwar eine Initiative unseres Netzwerks für Geschlechtergerechtigkeit „Empower“, er steht jedoch allen offen, die davon profitieren können, und ist nicht auf Frauen beschränkt.

Zeitplan zur Umsetzung der Maßnahme / Aktion: Der Mentoring-Zirkel wird über einen Zeitraum von sechs Monaten durchgeführt – eine 1-stündige Sitzung pro Monat.

Beschreibung: Gegenstand der Maßnahme /Aktion:

Unser Netzwerk für Geschlechtergleichstellung „Empower“ wird von unserer CEO Jac Starr gesponsert. Um Mitarbeitende bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen, veranstaltete sie Gruppen-Mentoring-Sitzungen zu verschiedenen Themen. In diesen Sitzungen teilte Jac ihre Erfahrungen als Frau in Führungspositionen und berichtete über die Herausforderungen und Chancen, die sie diesem Zusammenhang erfahren hat. Die Teilnehmenden der Sitzungen konnten auch voneinander lernen und ihre Perspektiven und Erfahrungen austauschen. Wir haben zwei „Runden“ des Mentoring-Zirkels mit jeweils 10 Teilnehmenden aus dem gesamten Unternehmen abgehalten.

Ergebnisse: Wirkung der Maßnahme / Aktion (z. B. aufgrund von Berichten und Bewertungen):

Das Feedback der Teilnehmenden war sehr positiv – sie hatten die Möglichkeit, ihr Selbstvertrauen zu stärken, zu lernen, wie sie widerstandsfähiger werden können, und hatten die Gelegenheit, intensive Gespräche mit unserem CEO zu führen.

Der Erfolg des Mentoring-Zirkels hat dazu geführt, dass ein weiterer Zirkel eingerichtet wurde, der von unserem Netzwerk für Mitarbeitende ethnischer Minderheiten, „Embrace“, geleitet wird. Die Teilnehmenden werden von unserem CFOO, Ola Ogun, betreut.

BLS AG (SCHWEIZ): DIVERSITY-MENTORING

Zielgruppe(n) der Maßnahme / Aktion: Vor allem Frauen, aber auch andere unterrepräsentierte Beschäftigte

Zeitplan zur Umsetzung der Maßnahme / Aktion: Die erste Runde endet im Januar 2026, nach einer Auswertung gehen wir in die zweite Runde.

Beschreibung:

Das Ziel ist es, Frauen in Führungspositionen zu fördern und das Bewusstsein für die Hindernisse in der Laufbahnentwicklung für Frauen (und andere repräsentierte Beschäftigte) zu schärfen.

Ergebnisse: Wirkung der Maßnahme / Aktion (z. B. aufgrund von Berichten und Bewertungen):

Noch nicht bewertet.

Sehr erfolgreicher Start mit über 30 Coaches / Coachees.

DB, EVG, AGV MOVE (DEUTSCHLAND): DIE ZUKUNFT VERHANDELN – STÄRKUNG VON FRAUEN MIT HOHEM POTENZIAL DURCH DIE ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN GEWERKSCHAFT UND UNTERNEHMEN

In einer wegweisenden Zusammenarbeit haben die Deutsche Bahn (DB), die EVG und AGV MOVE im Jahr 2024 das gemeinsame Führungskräfteprogramm „Die Zukunft verhandeln!“ gestartet, um sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite Frauen und Männer mit hohem Potenzial zu fördern. Im Rahmen des Programms wurden zehn Teilnehmende ausgewählt – fünf von jeder Seite. Der Fokus des Programms lag darauf, frühzeitig Führungskompetenzen aufzubauen, indem gegenseitiges Verständnis und gemeinsame Qualifikationen über Organisationsgrenzen hinweg gefördert wurden. Im Laufe eines Jahres nahmen die Teilnehmer:innen an fünf Modulen zu den Themen Kommunikation, Verhandlung, Fachwissen und kooperative Führung teil, wobei der Schwerpunkt auf einer identitätsbewahrenden Entwicklung lag. Ein wesentliches Prinzip des Programms war es, Frauen in Führungspositionen zu unterstützen, ohne sie zu zwingen, sich traditionellen männlichen Normen anzupassen – in der Erkenntnis, dass Erfolg auf Authentizität und dem „Führen als Frau“ beruhen kann.

Besonderes Augenmerk wurde auf zwischenmenschliche Fähigkeiten, wie etwa Empathie, aktives Zuhören und zielorientierte Kommunikation, sowie auf das strategische Verständnis des Eisenbahnsystems über alle Abteilungen hinweg gelegt. Das letzte Modul betraf die Führung vielfältiger und erfahrener Teams – besonders relevant für jüngere, nicht-traditionelle oder erstmalige weibliche Führungskräfte. Regelmäßige digitale Nachbesprechungen und informelle Networking-Möglichkeiten ergänzten die Schulungen. Außerdem wurde ein dauerhaftes Alumni-Netzwerk aufgebaut, um die kontinuierliche Unterstützung durch Kollegen, den Austausch in neuen Führungsrollen und funktionsübergreifende Beratung zu fördern – was besonders wertvoll für diejenigen ist, die zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverantwortung navigieren. Diese Initiative fördert nicht nur die Geschlechtervielfalt in Führungspositionen, sondern ist auch ein Vorbild für die effektive Zusammenarbeit zwischen Management und Gewerkschaften bei der Transformation der Unternehmenskultur.



POLITIKBEREICH 6: LOHNGLEICHHEIT UND GE- SCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGE- FÄLLE

Das Recht von Frauen und Männern auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eines der im Römischen Vertrag verankerten Grundprinzipien der EU und muss umgesetzt werden. Eine Grundlage für die wirksame Umsetzung dieses Rechts auf gleiches Entgelt ist die Gewährleistung der Transparenz der Vergütungspolitik eines Unternehmens für alle Beschäftigten:¹⁸



© CFL

¹⁸ WiR-Vereinbarung, Seite 12.

Obwohl gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit ein Grundprinzip der Europäischen Union ist, bestehen in vielen Branchen, darunter auch im Eisenbahnsektor, nach wie vor geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. Transparente und faire Vergütungspolitiken sind unerlässlich, um Gleichheit und Fairness zu gewährleisten und einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem Frauen und Männer für ihre Leistungen gleichermaßen wertgeschätzt werden. In diesem Zusammenhang ist die Verabschiedung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie im Jahr 2023¹⁹ von größter Bedeutung. Sie zielt darauf ab, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen zu stärken.

In diesem Abschnitt wird auf die Anwendung der in der WiR-Vereinbarung dargelegten Maßnahmen eingegangen, die das Ziel haben, geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung zu beseitigen und Entgelttransparenz zu schaffen. Konkret wurde folgendes vereinbart:

- ✓ *Die Unternehmen dürfen bei der Höhe der Vergütung, bei Gehaltserhöhungen und bei der Gewährung von Prämien nicht aufgrund des Geschlechts diskriminieren.*
- ✓ *Die Arbeitgeber müssen das Lohnniveau bei Männern und Frauen in vergleichbaren Positionen überwachen.*

Demzufolge werden Eisenbahnunternehmen dazu angehalten, ihre Vergütungspolitik regelmäßig zu überprüfen, um Fairness und die Einhaltung der Antidiskriminierungsgrundsätze zu gewährleisten. Bei diesen Überprüfungen sollte der Wert der Arbeit anhand klarer, objektiver Kriterien, wie etwa Fähigkeiten, Verantwortlichkeiten und Art der ausgeführten Aufgaben, bewertet werden, um so das Risiko einer Verzerrung der Gehaltsstrukturen zu verringern. Darüber hinaus ist die Überwachung des Lohnniveaus von Männern und Frauen in vergleichbaren Positionen ein weiterer wichtiger Schritt zur Beseitigung von Ungleichheiten. Transparente Gehaltsstrukturen und gerechte Verfahren für Gehaltserhöhungen und Prämien sind erforderlich, um Vertrauen aufzubauen und die Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz zu fördern.

Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen kann der Eisenbahnsektor bedeutende Schritte zur Schließung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke und zur Förderung eines fairen und integrativen Umfelds unternehmen, von dem alle Beschäftigten profitieren. In diesem Abschnitt werden die Fortschritte, die Herausforderungen sowie bewährte Verfahren im Hinblick auf die Verwirklichung der Lohngleichheit in diesem Sektor analysiert.

¹⁹ Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen. Online verfügbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970> (aufgerufen am: 12.06.2025).

ÜBERWACHUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK IN EISENBAHNUNTERNEHMEN

In der WiR-Vereinbarung werden die Bedeutung und die Unverzichtbarkeit des Rechts auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit betont, ferner werden Lohntransparenz und eine regelmäßige Überwachung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede gefordert. Eine Überprüfung der verschiedenen Systeme zur Überwachung der Vergütungspolitik der Eisenbahnunternehmen, welche von den Eisenbahnunternehmen selbst bewertet und von den Gewerkschaften bestätigt wurden, ermöglicht wichtige Erkenntnisse.

Die Analyse des Kriteriums der Überwachung der Vergütungspolitik von Eisenbahnunternehmen hat ergeben, dass gegenwärtig 67 % der befragten Unternehmen das geschlechtsspezifische Lohngefälle überwachen, während 15 % an der Entwicklung eines diesbezüglichen Überwachungssystems arbeiten. Gleichzeitig überwachen 59 % der Eisenbahnunternehmen geschlechtsspezifische Lohnunterschiede auf der Ebene der Unternehmensleitung und 52 % auf der operativen Ebene. Was die Entwicklung von Leistungen wie Boni oder variablen Vergütungskomponenten betrifft, gaben nur 65 % der an der Umfrage teilnehmenden Eisenbahnunternehmen an, diesen Aspekt zu verfolgen. Am auffälligsten ist jedoch, dass nur 36 % der befragten Unternehmen Überwachungen auf der Grundlage des Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ durchführen, wobei für die Bewertung von Arbeitsplätzen objektive Kriterien verwendet und Fähigkeiten, Leistung, Verantwortung sowie Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden. Da die EU-Entgelttransparenzrichtlinie, die diese Aspekte regelt, noch relativ neu ist, könnte es noch einige Zeit dauern, bis die Eisenbahnunternehmen sie vollständig in ihre Überwachungssysteme integriert haben, wie der vergleichsweise hohe Anteil der Eisenbahnunternehmen zeigt, die derzeit an der Entwicklung eines solchen Systems arbeiten (24%).

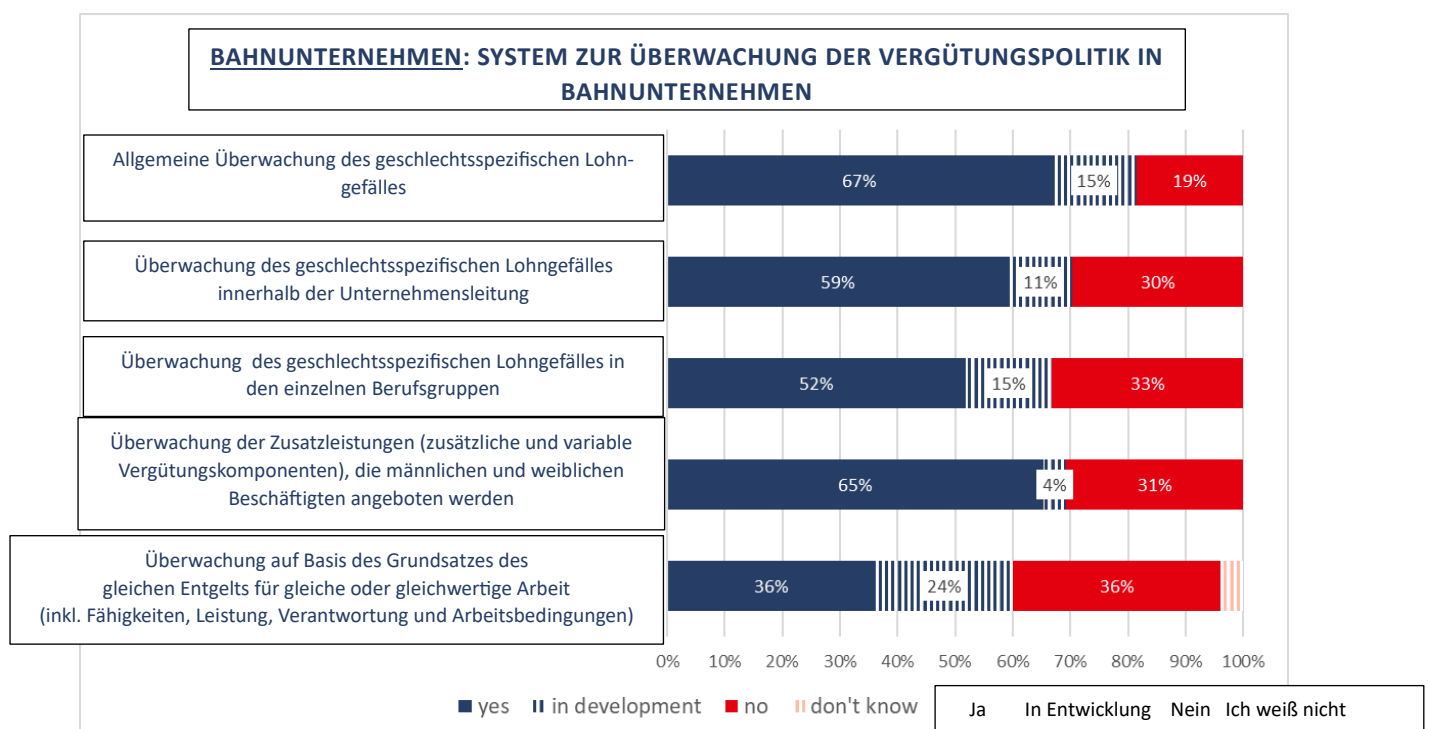


Abbildung 48, Quelle: L&R Database 'WIR_companies', n zwischen 25 und 27

Obwohl in Bezug auf die Überwachung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles insgesamt ein positiver Trend zu verzeichnen ist, bestehen aufgrund des begrenzten Zugangs der Gewerkschaften zu Informationen weiterhin Transparenzlücken. Auch das Wissen um die Überwachung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten im Management ist unzureichend, was auf eine mangelnde Berücksichtigung hierarchischer Ungleichheiten hindeutet. Ein kritischer Punkt ist zudem der Mangel an Informationen, die den befragten Gewerkschaften hinsichtlich der Erfassung von Sozialleistungen und variablen Vergütungskomponenten in den Eisenbahnunternehmen zur Verfügung gestellt werden. Ferner besteht eine große Lücke zwischen der Anwendung objektiver Kriterien zur Bewertung der Umsetzung des Kernprinzips der EU „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ in den Unternehmen und dem Wissen der befragten Gewerkschaften um solche Verfahren.

Auf Basis der Umfrage unter Gewerkschaften lassen sich aus dem aktuellen Stand der Überwachung der Vergütungspolitik der Eisenbahnunternehmen, insbesondere hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit, mehrere kritische Ergebnisse ableiten. So haben lediglich 43 % der befragten Gewerkschaften Kenntnis davon, dass die Eisenbahnunternehmen die geschlechtsspezifische Lohnlücke überwachen, während 39 % keinerlei Informationen zu diesem Thema haben. Den befragten Gewerkschaften zufolge überwacht nur ein Drittel der Eisenbahnunternehmen die geschlechtsspezifische Lohnlücke auf der Ebene der Unternehmensleitung und auf der operativen Ebene, und fast die Hälfte der Gewerkschaften hat keine Kenntnis von solchen Bemühungen. Ein ähnlich hoher Prozentsatz der befragten Gewerkschaften gab an, keine Informationen darüber zu haben, ob die Eisenbahnunternehmen Überwachungssysteme in Bezug auf Sozialleistungen oder die Umsetzung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ eingerichtet haben, während lediglich 24 % Letzteres und nur 14 % Ersteres bestätigen konnten.

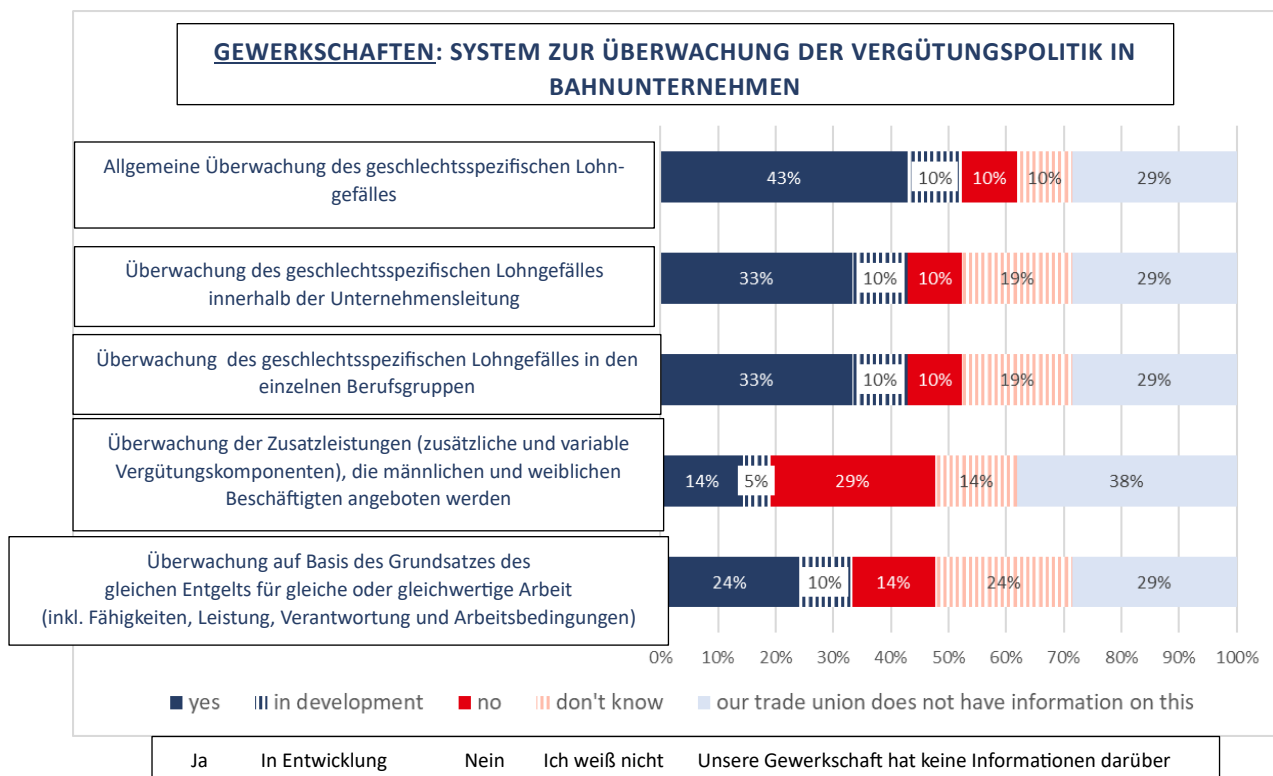


Abbildung 49, Quelle: L&R Database 'WiR Agreement', n=21

Die befragten Eisenbahnunternehmen und Gewerkschaften erwähnten auch zusätzliche Elemente von Überwachungssystemen, die derzeit in den Unternehmen geplant sind oder bereits existieren und die dazu dienen, den Wert der Arbeit anhand objektiver Kriterien zu bewerten und zu vergleichen.

ZUSÄTZLICHE ELEMENTE VON ÜBERWACHUNGSSYSTEMEN IN BEZUG AUF DEN GRUNDSATZ „GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ODER GLEICHWERTIGE ARBEIT“

LTG, Litauen

Berücksichtigung von Vergütungsmarktdaten bei der Festlegung von Mindest- und Höchstbeträgen des Grundgehalts, welche der Unternehmensstufe einer Position zugewiesen werden, einschließlich Daten über die Auswahl von Mitarbeitenden oder die Fluktuationsrate aus international anerkannten und weit verbreiteten Vergütungsmarktstudien sowie aus veröffentlichten Wirtschaftsberichten, Unternehmensberichten und anderen Quellen.

SBB CFF FFS, Schweiz

Beauftragung der Universität mit einer externen Überprüfung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede und der anschließenden Verleihung des Labels „We pay fair“ für das Unternehmen.

NS, Niederlande

Eine Studie, laut der angeblich bestätigt wird, dass es in dem Unternehmen keine geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede gibt.

Durchführung einer halbjährlichen Überwachung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede im Unternehmen seit 2019.

IE, Irland

Überwachung des Anteils von Frauen, die zu den bestverdienenden und zu den am schlechtesten verdienenden Beschäftigten des Unternehmens gehören.

Anwendung eines Bewertungssystems zur Sicherstellung der Einhaltung des Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ sowie Bestimmungen über die Transparenz bei Stellenausschreibungen, Gehaltsfestsetzungen und bei der Gehaltsprogression als Teil einer transparenten Vergütungspolitik.

SNCB/NMBS, Belgien

Entwicklung eines Stellenbewertungssystems für Führungs-/Fachkräfte, künftig auch für operative Mitarbeitende.

ÖBB, Österreich

Entwicklung eines Systems zur Bewertung der Arbeitsbedingungen von Jobs und Funktionen im Einklang mit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie.

Der Einkommensbericht der ÖBB Holding ist gesetzlich vorgeschrieben und wird daher alle zwei Jahre auf Unternehmensebene erstellt (vida, Österreich)

DB, Deutschland

Die Arbeitsbedingungen und die Vergütung basieren weitgehend auf Tarifverträgen, die mit den zuständigen Gewerkschaften abgeschlossen wurden, sowie auf länderspezifischen gesetzlichen Vorschriften.

Geschlechtsneutrale Vereinbarungen sowie andere Bestimmungen des Konzerns über die Beschäftigungsbedingungen.

Die Bewertungen und Vergütungsniveaus basieren ausschließlich auf den Anforderungen der jeweiligen Arbeitsplätze.

MÁV, Ungarn

Die Gehälter basieren auf einem Stellenklassifizierungssystem als Maßnahme zur Vermeidung von Diskriminierung.

ŽRSM Infrastructure, Nordmazedonien

Die Gehälter werden durch die Arbeitsplätze innerhalb der Unternehmensstruktur bestimmt.

SNCF, Frankreich

Der nationale Tarifvertrag für den Eisenbahnsektor enthält die Vereinbarung über die Einstufung und Vergütung, welche im Jahr 2021 vom französischen Berufsverband UTPF im Namen ihrer Mitglieder und der repräsentativen Gewerkschaften des Sektors unterzeichnet wurde.

Die Vergütungsstufen basieren ausschließlich auf den Anforderungen der Stellenklassifizierung und sind daher geschlechtsneutral.

Eigenes Stellenbewertungssystem und -raster.

Überwachung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles im Rahmen des Vergleichsberichts, in dem auch die Vergütungsstufen von Frauen und Männern verglichen werden und der Gehaltsformationen zu Führungspositionen enthält, die ebenfalls nach Qualifikationen sowie Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung aufgeschlüsselt sind (CGT Cheminots, Frankreich).

FS Italiane und FNM Gruppe, Italien

Es ist kein Überwachungssystem erforderlich, da die Gehälter durch den nationalen Tarifvertrag (CCNL) klar festgelegt sind und daher jede berufliche Position einem bestimmten Gehalt und bestimmten Zulagen entspricht, ohne dass weitere objektive Bewertungen erforderlich sind (FILT CGIL, Italien).

Kritische Situationen sind bei allen Positionen zu beobachten, die nicht streng vertraglich geregelt sind, da innerhalb der FS Italiane für Führungspositionen individuelle Vereinbarungen gelten, bei denen es beispielsweise Unterschiede hinsichtlich Zulagen oder Prämien gibt (FILT CGIL, Italien).

BDŽ Holding, Bulgarien

Die Gehälter sind in den Stellenbeschreibungen eindeutig festgelegt, sodass es ungeachtet der Position keine geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede gibt (Bund der Transportgewerkschaften in Bulgarien).

LDZ, Lettland

Die Gewerkschaft hat uneingeschränkten Zugang zu den Gehaltsanalysen des Eisenbahnunternehmens und kann somit etwaige Ungleichheiten transparent überprüfen (Gewerkschaft der lettischen Eisenbahn- und Transportindustrie).

RICHTLINIEN ZUR ENTGELTTRANSPARENZ INNERHALB DER EISENBAHNUNTERNEHMEN

Durch die Annahme der WiR-Vereinbarung haben die europäischen Sozialpartner bestätigt, dass die Entgelttransparenz ein wichtiger Mechanismus zur Umsetzung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ ist. Dieser Ansatz wird durch die EU-Entgelttransparenzrichtlinie untermauert und durch die WiR-Vereinbarung unterstützt.

Ob die Eisenbahnunternehmen freiwillig beschließen, ihre geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zu veröffentlichen, ist ein wichtiger Indikator für Lohntransparenz. Von den 27 befragten Eisenbahnunternehmen stellen nur 37 % ihre Daten zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden der Öffentlichkeit zur Verfügung, während 63 % davon Abstand nehmen, solche Daten zu veröffentlichen.

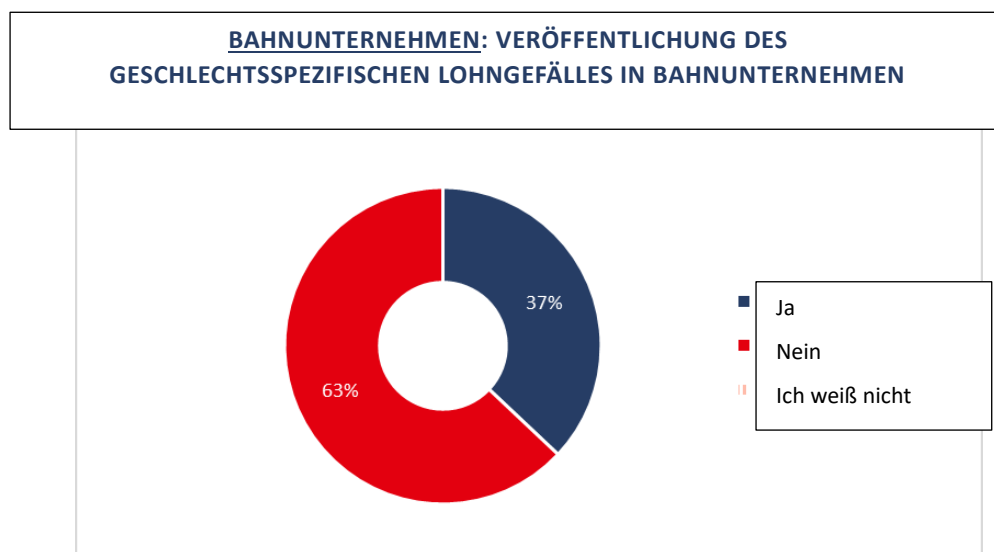


Abbildung 50, Quelle: L&R Database 'WiR_companies', n=27

Lediglich 14 % der an der Umfrage teilnehmenden Gewerkschaften haben Kenntnis davon, dass die Eisenbahnunternehmen Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle veröffentlichen. Allerdings gehen 67 % der befragten Gewerkschaften davon aus, dass innerhalb der Eisenbahnunternehmen derzeit Prozesse und Systeme entwickelt werden, welche die Veröffentlichung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles unterstützen, was auf mögliche zukünftige Fortschritte bezüglich der Lohntransparenz hindeutet.

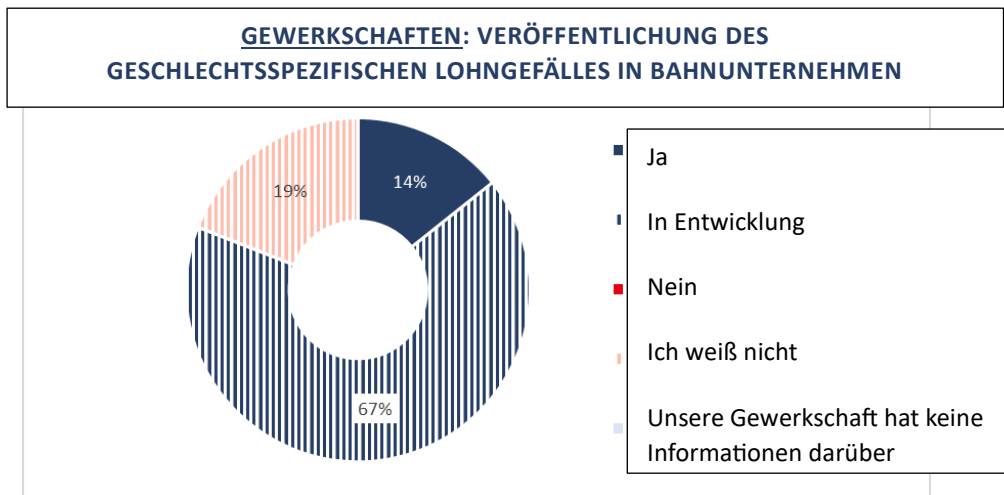


Abbildung 51, Quelle: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=21

Den befragten Eisenbahnunternehmen zufolge haben 52 % bereits Richtlinien zur Lohntransparenz eingeführt, gefolgt von 19 %, die solche Richtlinien gegenwärtig entwickeln. Die restlichen 30 % geben an, dass solche Richtlinien nicht vorhanden sind.

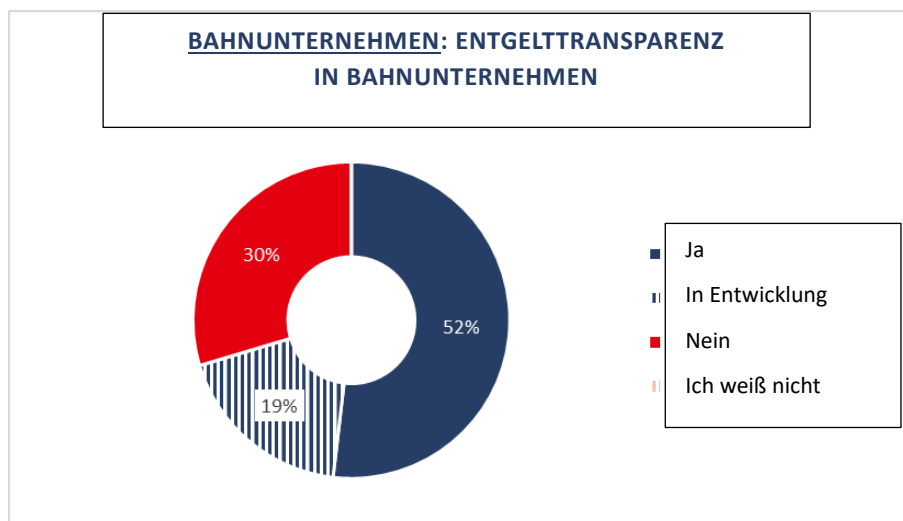


Abbildung 52, Quelle: L&R Database 'WIR_companies', n=27

Die befragten Gewerkschaften äußern sich ähnlich: 48 % geben an, dass sie keinerlei Kenntnis von einer Politik der Lohntransparenz in den Eisenbahnunternehmen haben, während jeweils 5 % erklären, dass eine solche Politik in Entwicklung ist bzw. fehlt. Gleichzeitig hatte ein beträchtlicher Teil der Gewerkschaften (43 %) keinerlei Informationen über eine Politik der Lohntransparenz in den Eisenbahnunternehmen.

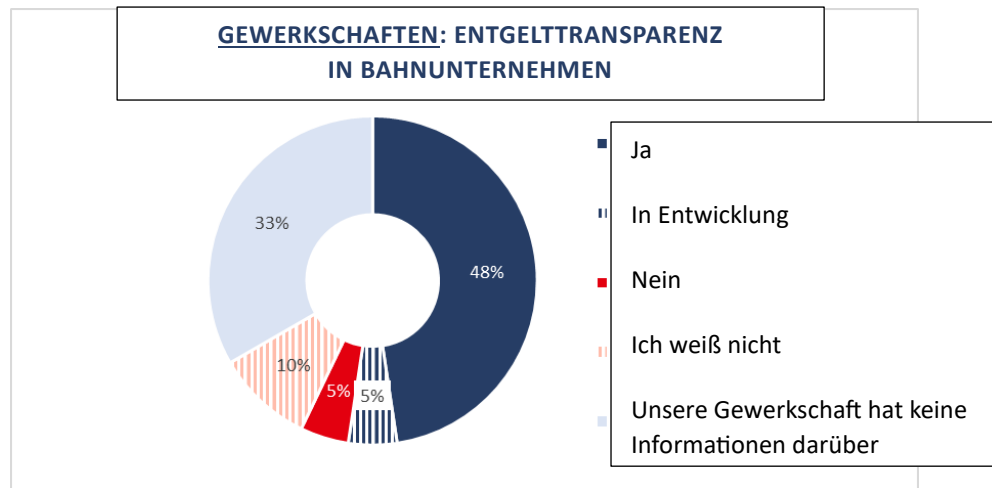


Abbildung 53, Quelle: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=21

Während also die Mehrheit der befragten Eisenbahnunternehmen bereits Maßnahmen zur Lohntransparenz eingeführt hat oder im Begriff ist, diese einzuführen, stellen diejenigen Unternehmen, in denen keine Richtlinien angewendet werden (30 %) nach wie vor ein erhebliches Hindernis für die Gewährleistung einer fairen und diskriminierungsfreien Vergütung dar. Die Diskrepanz zwischen den Sichtweisen der Unternehmen und der Gewerkschaften hinsichtlich der Umsetzung der Richtlinien deutet auf eine unzureichende Koordination und Kommunikation sowie auf eine uneinheitliche Anwendung der Transparenzgrundsätze im gesamten Sektor hin.

Im Einklang mit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie und den Bestimmungen der WiR-Vereinbarung sind die europäischen Sozialpartner verpflichtet, konkrete Maßnahmen zur Gewährleistung der Entgelttransparenz und zur Erreichung der entsprechenden Ziele zu ergreifen. Nach Angaben der befragten Eisenbahnunternehmen haben 67 % bereits Maßnahmen zur Gewährleistung der Lohntransparenz in Stellenanzeigen umgesetzt, und 22 % arbeiten derzeit an der Entwicklung solcher Maßnahmen. Nur 6 % der Unternehmen geben an, derzeit keinerlei derartige Maßnahmen umzusetzen. Gleichmaßen geben 65 % der an der Umfrage teilnehmenden Eisenbahnunternehmen an, dass sie Maßnahmen zur Förderung der Transparenz hinsichtlich der Gehaltsfestsetzung und -progression, wie z. B. Zugang zu Informationen für Arbeitnehmer:innen, eingeführt haben, gefolgt von 24 %, die derzeit solche Maßnahmen entwickeln.

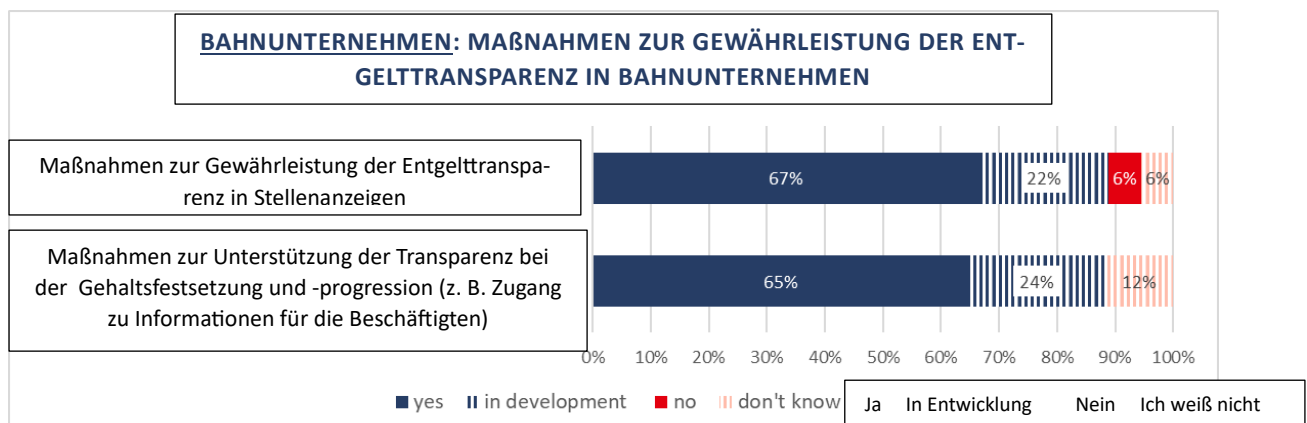


Abbildung 54, Quelle: L&R Database 'WIR_companies', n= 17 und 18

Im Gegensatz dazu bestätigen nur 45 % der befragten Gewerkschaften, dass in den Eisenbahnunternehmen bereits Maßnahmen zur Gewährleistung der Lohntransparenz in Stellenanzeigen eingeführt wurden, gefolgt von 9 %, die angaben, dass solche Maßnahmen derzeit entwickelt werden. Ein vergleichsweise weitaus höherer Anteil (27 %) der Gewerkschaften gibt jedoch an, dass die Eisenbahnunternehmen in ihren Ländern keine diesbezüglichen Maßnahmen eingeführt haben. In Bezug auf Maßnahmen zur Förderung der Transparenz bei der Gehaltsfestsetzung und -progression in den Eisenbahnunternehmen stimmen die Ansichten der befragten Gewerkschaften und Eisenbahnunternehmen weitgehend überein: 64 % der Gewerkschaften wissen, dass solche Maßnahmen derzeit umgesetzt werden, und 9 % wissen, dass solche Maßnahmen erarbeitet werden. Dennoch erklären 9 %, dass in ihren Eisenbahnunternehmen in dieser Hinsicht keinerlei Maßnahmen umgesetzt werden.

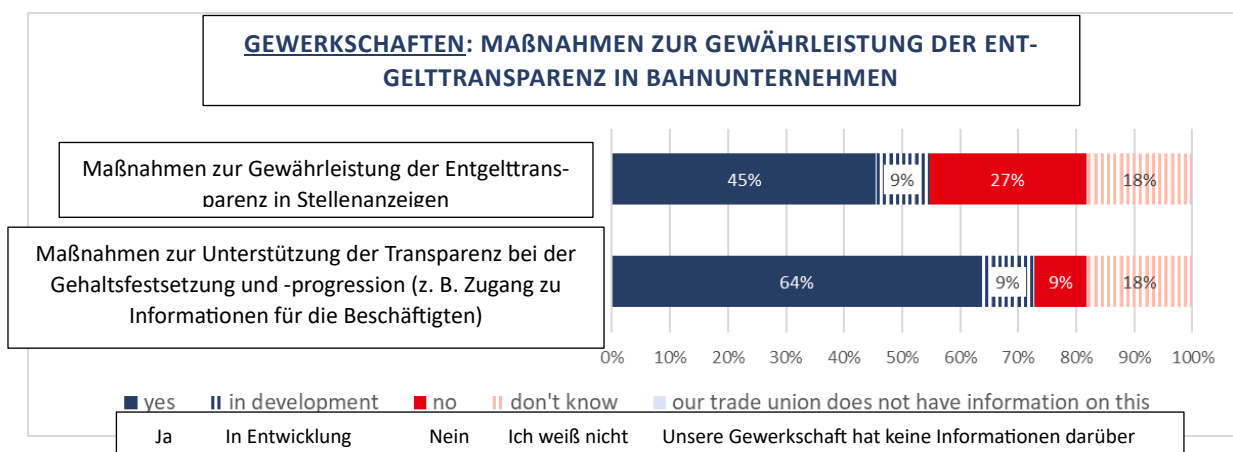


Abbildung 55, Quelle: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=11

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die mangelnde Transparenz bei den Vergütungspraktiken zahlreiche Herausforderungen mit sich bringt und die Identifizierung systemischer Lohnungleichheiten sowie struktureller Verzerrungen verhindert. Darüber hinaus schränkt sie die Möglichkeiten der Beschäftigten ein, ihre Rechte geltend zu machen, insbesondere im Hinblick auf eine gerechte Vergütung. Gleichzeitig schwächt sie die Fähigkeit der Gewerkschaften, geschlechtsspezifische Lohnunter-

schiede wirksam zu überwachen, zu bewerten und entsprechend zu reagieren. Insgesamt untergräbt die mangelnde Transparenz die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie, die transparente Vergütungsstrukturen und den Zugang zu Rechtsbehelfsmechanismen vorschreibt. Bis zu einem gewissen Grad deuten die Ergebnisse auf eine Diskrepanz zwischen einigen aktuellen Praktiken im Sektor und den EU-Rechtsnormen hin, wodurch die branchenweite Verwirklichung der Ziele bezüglich der Lohngleichheit im Eisenbahnsektor gefährdet wird. Dennoch ist anzumerken, dass eine deutliche Mehrheit der befragten Eisenbahnunternehmen bereits grundlegende Transparenzmaßnahmen eingeführt hat (in beiden Kategorien über 65 %). Etwa ein Viertel der Unternehmen ist im Begriff, entsprechende Rahmenbedingungen zu entwickeln, was auf eine positive Dynamik hindeutet, aber auch auf den Bedarf an mehr Unterstützung. Eine beharrliche Minderheit der Unternehmen verfügt entweder nach wie vor über keinerlei Transparenzmaßnahmen oder hat keine Kenntnis von solchen Maßnahmen.

Die konkreten Maßnahmen, welche die Eisenbahnunternehmen zur Sicherstellung der Lohntransparenz in Stellenanzeigen oder zur Unterstützung der Transparenz bezüglich der Gehaltsfestsetzung und -progression ergreifen, sind im Folgenden näher beschrieben. Wie mehrere der befragten Unternehmen bekräftigen, unterstützen zudem viele dieser Maßnahmen auch die Bemühungen der Eisenbahnunternehmen, den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ zu gewährleisten.

BEISPIELE FÜR MAßNAHMEN DER EISENBAHNUNTERNEHMEN ZUR FÖRDERUNG DER ENTGELT-TRANSPARENZ

TRANSPARENTE VERGÜTUNGSBEDINGUNGEN FÜR NEU EINGESTELLTE MITARBEITENDE

Eine Vergütungspolitik, bei der jeder ausgeschriebenen Stelle eine Vergütungsspanne/ein Vergütungsschema oder ein exaktes Gehalt zugeordnet wird, das zusammen mit der Stellenanzeige veröffentlicht wird (LTG, Litauen; RDG, Vereinigtes Königreich; SNCF, Frankreich; ŽRSI Infrastruktúra, Nordmazedonien).

Entwicklung eines Modells zur Veröffentlichung einer Gehaltsspanne in Stellenanzeigen, Testphase für ausgewählte Bereiche/Tätigkeiten (SNCF/NMBS, Belgien; DB, Deutschland).

Mindestgehalt in Stellenanzeigen gemäß dem jeweiligen Tarifvertrag. In bestimmten Fällen, z. B. bei Führungspositionen, wird ein realistisches Gehalt angegeben (ÖBB, Österreich).

Veröffentlichung des Grundgehalts in geschlechtsneutralen Stellenanzeigen sowie Offenlegung von Boni (ŽSR Cargo, Slowakei).

Unternehmensrichtlinie für die Besetzung offener Stellen (CD, Tschechien).

Veröffentlichung von Stellenprofilen mit Beschreibung der erforderlichen Fähigkeiten, Erfahrungen und Bildungsvoraussetzungen in den Stellenanzeigen sowie definierten Jobkategorien und Gehaltsspannen für jede Stelle (SBB CFF FFS, Schweiz; SNCF, Frankreich).

Angabe der Einstufung in die jeweilige Gehaltsstufe oder der Stellenbewertung bei internen Stellenanzeigen (DB, Deutschland; SNCF, Frankreich).

Überwachung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei der Einstellung sowie Korrekturmaßnahmen im Falle einer Lohnungleichheit (SNCF, Frankreich).

TRANSPARENTE VERGÜTUNGSBEDINGUNGEN FÜR DIE BESTEHENDE BELEGSCHAFT

Eine Vergütungspolitik, bei der das Entgelt auf der Basis der für die Position festgelegten Unternehmensebene, der von dem/der Mitarbeitenden in der jährlichen Leistungsbeurteilung erzielten Ergebnisse, der Vergütungsmarktsituation und des für Gehälter zugewiesenen Budgets festgelegt wird (LTG, Litauen).

Die Gehälter für einzelne Positionen werden durch interne Vorschriften oder Richtlinien geregelt (ŽSSK Cargo, Slowakei; ŽSSK, Slowakei).

Ein Indexierungssystem, nach dem der Status und das Gehalt der CFL-Beschäftigten im unbefristeten Dienst für jede Besoldungsgruppe und jede Dienstaltersstufe gemäß der Stellenklassifizierungstabelle, den Gehaltsindex-Tabellen sowie zusätzlichen Bestimmungen festgelegt werden. Der Wert, der dem Index 100 in den indexierten Vergütungstabellen entspricht, ist derjenige, der für Beamte gilt oder gelten wird. Die pensionsfähigen Bestandteile der Gehälter der Beschäftigten unterliegen dem für Beamte geltenden Pensionsabzug (CFL, Luxemburg).

Transparente Gehaltstabellen (z. B. Gehaltsmatrix) und der Entwicklungen innerhalb der Gehaltstabellen. Gehälter, die auf der Grundlage von Funktion, Fähigkeiten und Berufserfahrung festgelegt werden (SNCB/NMBS, Belgien; e.g.o.o., Deutschland; ŽSSK Cargo, Slowakei).

Anwendung des Grundsatzes des gleichen und gerechten Entgelts, wobei die Bedingungen für die Festlegung des Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit dieselben sind, aber auch die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden (EVR, Estland; PKP, Polen).

Von der Personalabteilung festgelegte Kriterien für die Festlegung und Erhöhung von Gehältern, die den Personalvertreter:innen mitgeteilt werden; das Gesamtbudget für einzelne Gehaltserhöhungsvorschläge wird den Personalvertreter:innen in speziellen Ausschüssen mitgeteilt (SNCF, Frankreich).

Katalog von Berufen oder Funktionen für mehr Transparenz (CD, Tschechien; BLS, Schweiz; SNCF, Frankreich).

Verpflichtung zur Lohngleichheit: Verbot der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung. Regelmäßige Überprüfung der Vergütungsstruktur zur Gewährleistung einer gerechten Vergütung (DB, Deutschland; SNCF, Frankreich).

UNTERNEHMENSEIGENE INSTRUMENTE UND WEITERE UNTERSTÜTZUNG ZUR FÖRDERUNG DER LOHNGLEICHHEIT

HR-Tool zur Darstellung der persönlichen Gehaltsentwicklung der Mitarbeitenden (SBB CFF FFS, Schweiz).

Überwachung anhand der im Rahmen der Instrumente „Gleichstellungsindex“ (jährliche Veröffentlichung der Ergebnisse auf der Unternehmenswebsite) und des jährlichen Vergleichsberichts zur Gleichstellung der Geschlechter erforderlichen Indikatoren; Schutz des Mutterschaftsurlaubs vor Auswirkungen auf Boni und Beförderungen (SNCF, Frankreich)

Eigenes Bewertungssystem für die Einstufung von Arbeitsplätzen mit der Möglichkeit für die Mitarbeitenden, eine Neueinstufung zu beantragen (IE, Irland).

Unterstützung der HR-Geschäftspartner und Comp & Ben bei der Festlegung der Löhne und Gehälter (BLS, Schweiz).

VERANKERUNG DER NATIONALEN ODER DER EU-GESETZGEBUNG IN DER VERGÜTUNGSPOLITIK DES UNTERNEHMENS

Die Umsetzung des Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ ist für 2025/26 geplant (CD, Tschechien).

Gehälter gemäß dem jeweiligen Tarifvertrag, in Abhängigkeit von bestimmten Positionen (ÖBB, Österreich; ŽS Infrastructure, Serbien).

Bei der Festlegung der Vergütung werden die Vergütungsstrukturen im Team und die konzernweiten Vergütungen berücksichtigt (könnte auf der Grundlage von Informationen aus der EU-Richtlinie zur Lohntransparenz überarbeitet werden) (ÖBB, Österreich).

Gesetzliche Verpflichtung durch nationales Recht und Tarifverträge zur Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit (FS Italiane, Italien).

Gesetzliches Recht der Arbeitnehmer:innen, Informationen zum durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt der Arbeitnehmer des anderen Geschlechts in ihrer Entgeltgruppe zu verlangen (Entgelttransparenzgesetz) (DB, Deutschland).

Zwar bestätigen die befragten Gewerkschaften größtenteils diese Maßnahmen, sie weisen aber gleichzeitig auf bestimmte „blinde Flecken“ oder Mängel hin. So erklärt die österreichische Gewerkschaft vida, dass im Hinblick auf die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles eine größere Transparenz auf der Grundlage der Reallöhne bei der ÖBB wünschenswert wäre. In ähnlicher Weise stellt die französische Gewerkschaft CGT Cheminots für Neueinstellungen im Jahr 2020 bei der SNCF einen Verlust an Transparenz seit dem Ende des Status und seiner einheitlichen Gehaltstabelle fest. In diesem Zusammenhang weist auch die italienische Gewerkschaft FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL) darauf hin, dass die Gehälter zwar im Allgemeinen durch den nationalen Tarifvertrag (CCNL) eindeutig festgelegt sind, dass es jedoch bei den FS Italiane schwierig sein kann, nicht streng vertraglich geregelte Funktionen, wie etwa Führungspositionen, für die Einzelvereinbarungen gelten, einheitlich einzustufen.

GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ODER GLEICHWERTIGE ARBEIT IN DEN EISENBAHNUNTERNEHMEN

Im Hinblick auf gerechte Vergütungspolitiken wurden die Eisenbahnunternehmen zu den Maßnahmen befragt, die sie eingeführt haben, um die Einhaltung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ zu gewährleisten. Von den 26 teilnehmenden Eisenbahnunternehmen bestätigten 46 %, dass solche Maßnahmen existieren, 23 % gaben an, dass diese Maßnahmen derzeit

in ihrem Unternehmen entwickelt werden, und 27 % erklären, dass solche Maßnahmen weder existieren noch geplant sind.

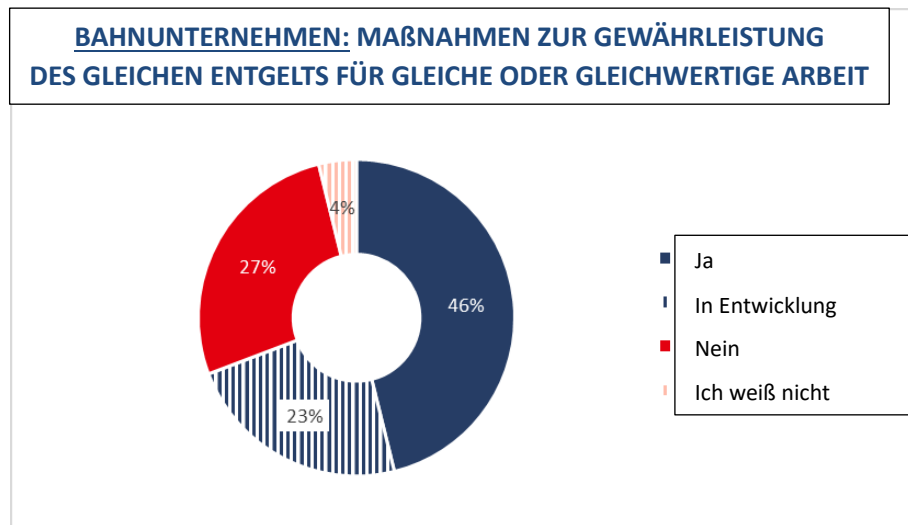


Abbildung 56, Quelle: L&R Database 'WIR_companies', n=26

Diese Ergebnisse werden weitgehend von den befragten Gewerkschaften bestätigt, von denen mehr als die Hälfte angibt, Kenntnis von solchen Maßnahmen innerhalb der Eisenbahnunternehmen zu haben (52 %). Allerdings mangelt es laut 29 % der befragten Gewerkschaften wiederum an Informationen zu diesem Thema, was möglicherweise auf eine schlechte Kommunikation auf der Ebene der nationalen Sozialpartner oder eine unzureichende Einbindung der Beschäftigten in die Gewerkschaften hindeutet.

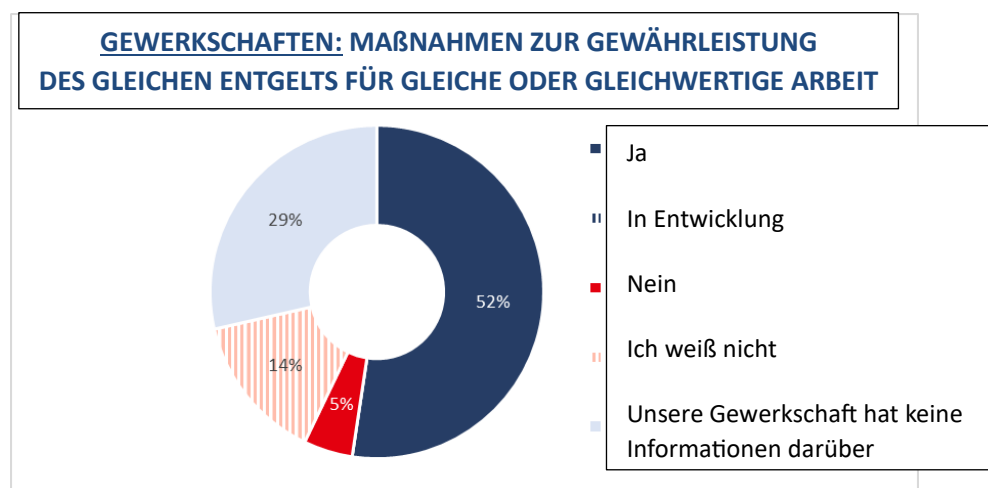


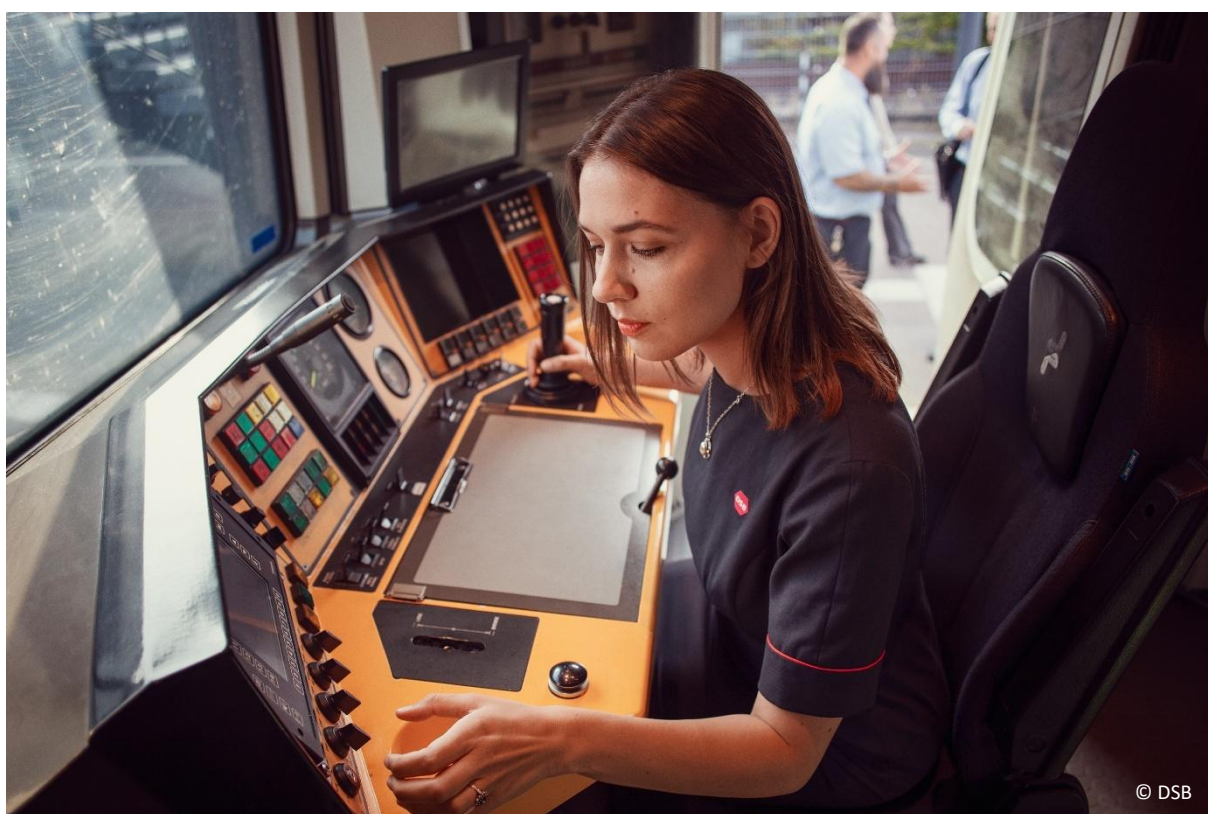
Abbildung 57, Quelle: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=21

Obwohl grundlegende Elemente wichtiger Gleichstellungsmaßnahmen in den meisten der befragten Eisenbahnunternehmen bereits vorhanden sind, erfordert die vollständige Einhaltung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie systemische Verbesserungen in den Bereichen Überwachung, Transparenz und Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertreter:innen. Entgelttransparenz ist nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern auch ein strategischer Treiber für strukturelle Veränderungen, die Vertrauen, Motivation und eine gerechte Arbeitsplatzkultur fördert. Zwar haben über 65 % der Eisenbahnunternehmen Maßnahmen zur Entgelttransparenz eingeführt, doch ist nach wie vor eine flächendeckende Einhaltung erforderlich, wobei alle Unternehmen transparente, gut dokumentierte und zugängliche Lohnpolitiken anwenden müssen, bei denen geschlechtsspezifische Elemente berücksichtigt werden und alle Beschäftigten den gleichen Zugang zu Informationen und Aufstiegsmöglichkeiten haben. Die konsequente und umfassende Umsetzung solcher Richtlinien erfordert koordinierte Anstrengungen zur Verbesserung der Transparenz, zur Stärkung der Überwachungsmechanismen, zur aktiven Einbeziehung der Gewerkschaften und zur Sensibilisierung für Lohngleichheit auf allen Organisationsebenen. Wenn diese Lücken geschlossen werden, wird dies dazu führen, dass die Praktiken an die europäischen Standards angeglichen werden, was wiederum gerechtere, integrativere und verantwortungsvollere Arbeitsplätze im Eisenbahnsektor zur Folge haben wird.



POLITIKBEREICH 7: SICHERHEIT UND GESUNDHEITS- SCHUTZ AM ARBEITSPLATZ UND IM ARBEITSUMFELD

Die Präventionsmaßnahmen der Unternehmen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und eines sicheren Arbeitsumfelds sind auch aus einer Geschlechterperspektive zu gestalten, um den spezifischen Bedürfnissen von Frauen Rechnung zu tragen. Dies trägt dazu bei, Frauen im Eisenbahnsektor zu halten.²⁰



© DSB

²⁰ WiR-Vereinbarung, Seite 13.

Die Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ist eine grundlegende Verantwortung der Eisenbahnunternehmen. Um ein integratives und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen, müssen die entsprechenden Richtlinien auch eine geschlechtsspezifische Perspektive einbeziehen und auf die besonderen Bedürfnisse von Frauen eingehen. Ein Arbeitsplatz, bei dem Sicherheit priorisiert und geschlechtsspezifische Anforderungen berücksichtigt werden, steigert nicht nur das Wohlbefinden der Beschäftigten, sondern stärkt auch die Bemühungen, Frauen im Eisenbahnsektor zu halten.

In diesem Abschnitt wird die Umsetzung der in der WiR-Vereinbarung dargelegten Grundsätze und Maßnahmen untersucht, wobei der Schwerpunkt auf der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz sowie dem Arbeitsumfeld liegt. Ein wichtiger Aspekt ist die Bereitstellung von Persönlicher Schutzausrüstung (PSA), die nicht nur sicher und wirksam, sondern auch auf eine vielfältige Belegschaft zugeschnitten ist, dies umfasst auch die physischen Anforderungen von Frauen. Die richtige Passform der PSA ist für die Sicherheit und den Komfort am Arbeitsplatz von entscheidender Bedeutung.

Eine weitere wichtige Maßnahme betrifft die Verbesserung der sanitären Einrichtungen, um den Standards für Privatsphäre und Sicherheit aller Beschäftigten gerecht zu werden, wobei der Fokus auf den Bedürfnissen von Frauen liegt. Ein geschlechtssensibler Ansatz unterstreicht die Bedeutung von Würde und Respekt am Arbeitsplatz.

Überdies erfordert die Sicherheit von Frauen, die als Zugbegleiterinnen arbeiten, vor allem in den Abend- und Nachtstunden, maßgeschneiderte Vorkehrungen zur Schaffung sicherer Arbeitsbedingungen. Die Bewältigung dieser Herausforderungen beweist das Engagement für die Schaffung eines Umfelds, in dem sich das Bordpersonal sicher und unterstützt fühlt.

In diesem Kapitel wird bewertet, in welchem Maße verschiedene Initiativen, die zu den oben genannten Zielen beitragen, umgesetzt werden, wobei die Fortschritte, Herausforderungen und Möglichkeiten für weitere Verbesserungen hervorgehoben werden, mit dem Ziel, ein sicheres und integratives Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten im Eisenbahnsektor zu gewährleisten.

MAßNAHMEN FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

Zunächst konzentriert sich die Analyse darauf, ob die Eisenbahnunternehmen Maßnahmen ergriffen haben, die zur Einhaltung geschlechtersensibler Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz beitragen und ein sicheres Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten gewährleisten. Während die Hälfte (50 %) der befragten Eisenbahnunternehmen bereits geschlechtersensible Maßnahmen eingeführt hat, hat ein erheblicher Anteil (43 %) gegenwärtig keinerlei derartige Maßnahmen ergriffen. Darüber hinaus zeigt der geringe Prozentsatz der Eisenbahnunternehmen, die derzeit solche Maßnahmen entwickeln (7 %), wie langsam die Fortschritte in Richtung gesundheitsbewussterer Ansätze und sichererer Arbeitsumgebungen sind.

**EISENBAHNUNTERNEHMEN: GESCHLECHTERGERECHTE RICHTLINIEN
IN BEZUG AUF DIE SICHERHEIT UND DEN GESUNDHEITSSCHUTZ IN BAHNUNTERNEHMEN**

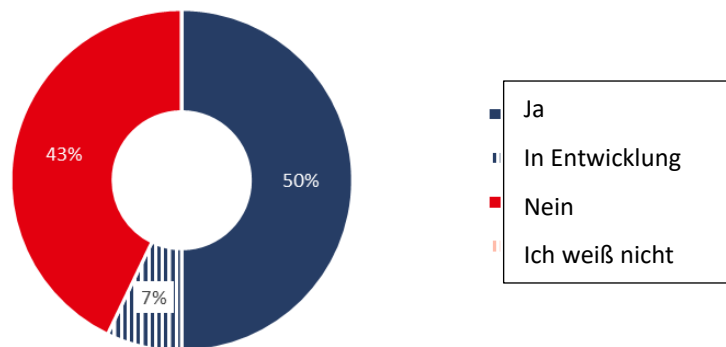


Abbildung 58, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n=28

Die befragten Gewerkschaften haben eine andere Wahrnehmung, was die geschlechtergerechten Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien in den Eisenbahnunternehmen betrifft: Nur ein Drittel hat Kenntnis von der Existenz solcher Richtlinien, und 19 % geben an, dass derzeit keine solchen Richtlinien existieren. Ein erheblicher Anteil (47 %) der teilnehmenden Gewerkschaften kennt entweder keine solchen Richtlinien oder hat keine Informationen zu diesem Thema.

**GEWERKSCHAFTEN: GESCHLECHTERGERECHTE RICHTLINIEN
IN BEZUG AUF DIE SICHERHEIT UND DEN GESUNDHEITSSCHUTZ IN BAHNUNTERNEHMEN**

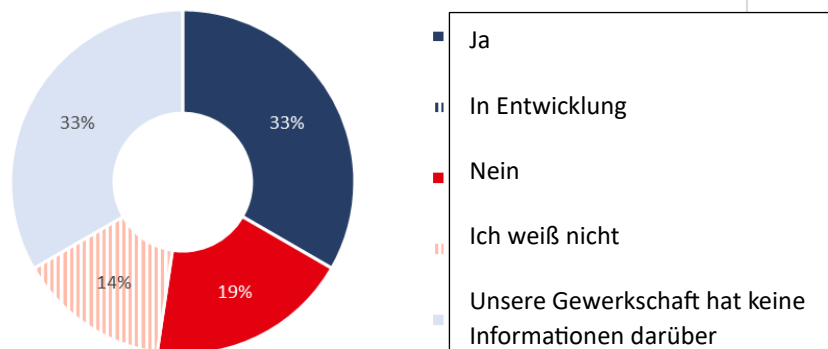


Abbildung 59, Quelle: L&R Database ‚WIR_trade_unions‘, n=21

**KONKRETE MAßNAHMEN FÜR EINEN GESCHLECHTERSENSIBLEN GESUNDHEITSSCHUTZ
UND DIE SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ IN EISENBAHNUNTERNEHMEN**

Neben Richtlinien sind konkrete geschlechtersensible Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen ebenso wichtig für die Schaffung integrativer, fairer und sicherer Arbeitsplätze im Eisenbahnsektor. Eisenbahnunternehmen, die geschlechtsspezifische Bedürfnisse durch geeignete Einrichtungen, Aus-

rüstung und Sicherheitsprotokolle berücksichtigen, zeigen ihr Engagement sowohl für das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden als auch für die Gleichstellung der Geschlechter.

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über den aktuellen Stand verschiedener Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen in Eisenbahnunternehmen aus geschlechtsspezifischer Perspektive. Sie zeigt, inwieweit die befragten Eisenbahnunternehmen diese Maßnahmen bereits umgesetzt haben, und identifiziert Bereiche, die mehr Aufmerksamkeit erfordern. Was die Bereitstellung geschlechtsspezifischer Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) betrifft, so bestätigte die überwiegende Mehrheit der befragten Eisenbahnunternehmen (82 %), dass sie PSA bereitstellen, die den Bedürfnissen aller Geschlechter gerecht wird. Dies ist ein wichtiger Schritt in Richtung inklusiver Sicherheitsstandards, weil damit die Bedeutung von Passform, Komfort und Schutz für alle Arbeitnehmer:innen unabhängig vom Geschlecht anerkannt wird. Die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede hinsichtlich der Körperform und -größe bei der Gestaltung von PSA ist sowohl für den Komfort als auch für die Prävention von Gefahren wichtig. Dennoch geben 11 % der befragten Eisenbahnunternehmen an, dass sie noch keine geschlechtsspezifische PSA anbieten. Diese Gruppe stellt eine kritische Sicherheitslücke dar, die Arbeitnehmende, insbesondere Frauen, aufgrund von schlecht sitzender Ausrüstung potenziell Unannehmlichkeiten oder sogar körperlichen Risiken aussetzt.

Laut der Umfrage haben 75 % der Eisenbahnunternehmen bereits geeignete sanitäre Einrichtungen installiert, was darauf hindeutet, dass dieser wichtige Standard weithin anerkannt wird. Überdies sind 14 % der befragten Eisenbahnunternehmen derzeit im Begriff, geeignete Einrichtungen vorzubereiten oder zu verbessern, was auf positive Ergebnisse hinsichtlich der Schließung der verbleibenden Lücken hindeutet. 7 % der Unternehmen erklärten jedoch, dass sie nicht über angemessene Einrichtungen verfügen, und 4 % können die Situation nicht beurteilen; das entspricht insgesamt 11 % der Eisenbahnunternehmen, in denen die mangelhaften Bedingungen die Würde und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden, insbesondere von Frauen und geschlechtsdiversen Mitarbeitenden, beeinträchtigen können.

Nur etwas mehr als die Hälfte der befragten Eisenbahnunternehmen (52 %) gab an, dass sie in ihre Strategien für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz aktiv eine geschlechtsspezifische Perspektive integriert haben. Diese Zahl deutet darauf hin, dass es trotz des wachsenden Bewusstseins nach wie vor Unterschiede bezüglich der Einführung spezieller geschlechtersensibler Ansätze im Hinblick auf den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz gibt. Weitere 7 % entwickeln derzeit solche Maßnahmen, jedoch gaben 33 % an, dass im Rahmen ihrer Politik für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz derzeit keine geschlechterspezifischen Aspekte berücksichtigt werden.

Das Engagement für die Sicherheit am Arbeitsplatz scheint hingegen insgesamt hoch zu sein: 81 % der befragten Eisenbahnunternehmen geben an, dass sie allgemeine Sicherheitsinitiativen gestartet haben. Diese Bemühungen spiegeln die weit verbreitete Erkenntnis wider, dass Sicherheit für die Leistung und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden von grundlegender Bedeutung ist. 4 % der Unternehmen erarbeiten derzeit solche Initiativen. Allerdings gaben 7 % an, dass sie keinerlei sicherheitsbezogene Verbesserungen umgesetzt haben. Zu den Sicherheitsinitiativen gehören regelmäßige Schulungen, ergonomische Bewertungen, Risikoanalysen oder die Einführung digitaler Sicherheitsüberwachungssysteme.

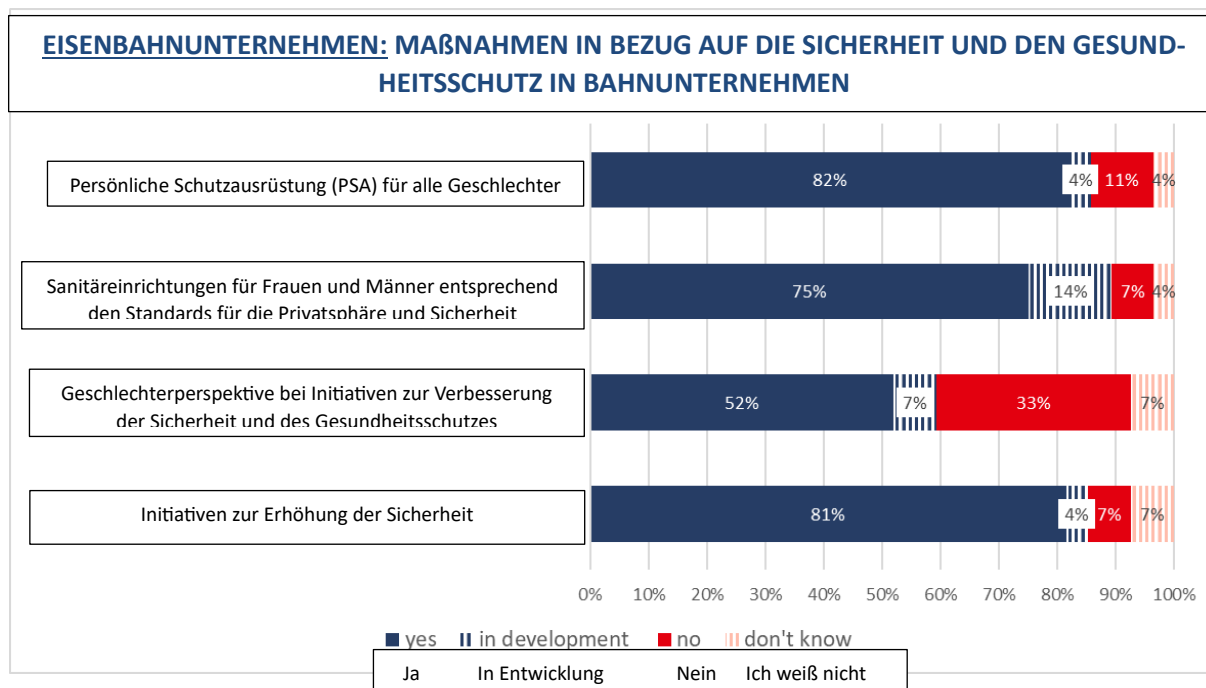


Abbildung 60, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n zwischen 27 und 28

Im Folgenden ist eine Analyse der Antworten der befragten Gewerkschaften dargestellt, die sowohl die erzielten Fortschritte als auch die Bereiche aufzeigt, in denen hinsichtlich geschlechtsspezifischer Maßnahmen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz noch Verbesserungsbedarf besteht. Die Daten ergeben ein gemischtes Bild: Zwar zeigen viele Eisenbahnunternehmen ein starkes Engagement für inklusive Sicherheitsstandards, doch bestehen weiterhin kritische Lücken. Bemerkenswert ist erneut der Mangel an Informationen seitens der Gewerkschaften bezüglich wichtiger Maßnahmen in diesem Bereich – dies ist ein Indikator, dass einige Eisenbahnunternehmen derzeit ihre Verpflichtungen aus der WiR-Vereinbarung diesbezüglich nicht erfüllen.

Den befragten Gewerkschaften zufolge ist die am weitesten verbreitete Maßnahme in Eisenbahnunternehmen die Bereitstellung von Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) für alle Geschlechter, da 67 % bestätigen, dass diese in den Eisenbahnunternehmen verfügbar ist. Das Vorhandensein von sanitären Einrichtungen, die den Standards für Privatsphäre und Sicherheit sowohl für Frauen als auch für Männer entsprechen, wird von 48 % der befragten Gewerkschaften bestätigt, während 29 % angeben, dass solche Einrichtungen derzeit entwickelt werden. Ein weitaus geringerer Anteil der befragten Gewerkschaften – nur 24 % – gibt an, dass die Eisenbahnunternehmen in ihre Initiativen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsschutz eine Geschlechterperspektive integriert haben. Dies ist eine kritische Lücke, insbesondere angesichts der allgemeinen Bedeutung eines inklusiven Arbeitsschutzes. Allgemeine Initiativen zur Verbesserung der Sicherheit in Eisenbahnunternehmen werden von 48 % der an der Umfrage teilnehmenden Gewerkschaften bestätigt.

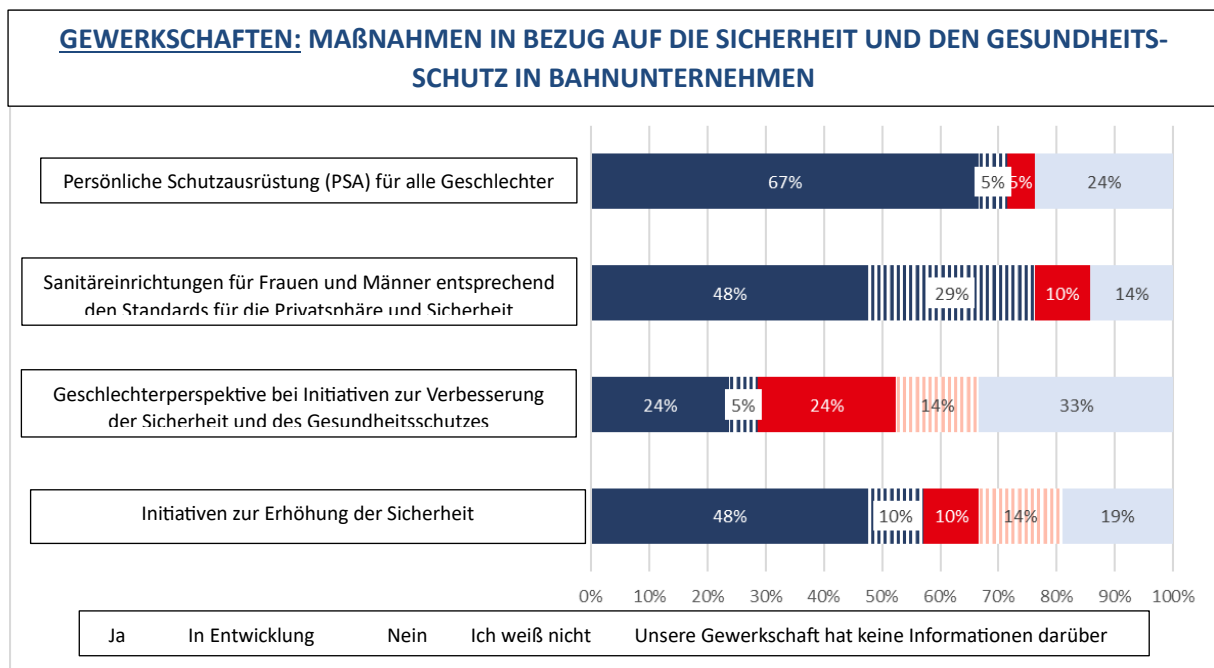


Abbildung 61, Quelle: L&R Database 'WIR_trade_union', n=21

Immer mehr europäische Eisenbahnunternehmen erkennen, wie wichtig die Integration der Geschlechterperspektive in die Arbeitsschutzpolitik und das Arbeitsumfeld ist. Während der Grad der Institutionalisierung insgesamt variiert, zeigen erfolgreiche Initiativen in mehreren Ländern, dass zunehmend Anstrengungen unternommen werden, um den spezifischen Bedürfnissen verschiedener Gruppen von Mitarbeitenden gerecht zu werden. Im Folgenden ist ein Überblick über die ergriffenen Maßnahmen dargestellt, wobei sowohl Fortschritte als auch Innovationen hervorgehoben werden.

MAßNAHMEN DER BAHNUNTERNEHMEN FÜR EINEN GESCHLECHTERSENSIBLEN GESUNDHEITSSCHUTZ UND DIE SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

GESCHLECHTERGERECHTE ARBEITSBEDINGUNGEN

Angebot maßgeschneiderter Arbeitsplätze (Beleuchtung, Lärm, körperliche Belastung) (LTG, Litauen).

Inklusive Richtlinien für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben (IE, Irland).

Bereitstellung geschlechtsspezifischer Persönlicher Schutzausrüstung (ŽSSK, Slowakei; Österreich; SNCF, Frankreich; CFL, Luxemburg).

Es gibt gesetzliche Anforderungen, dass bestimmte arbeitsbedingte Risiken (z. B. Heben und Tragen schwerer Lasten) geschlechtsspezifisch bewertet und geeignete Maßnahmen umgesetzt werden (DB, Deutschland; SNCF, Frankreich).

Zugang zu externen Partnern für Kinderbetreuung und Familienleistungen – Beitrag zu einem ganzheitlichen, inklusiven Arbeitsumfeld (SBB CFF FFS, Schweiz).

Intern angebotene Kinderbetreuung und Familienleistungen (SNCF, Frankreich).

Integration geschlechtsspezifischer Praktiken durch interne Bewertungen und flexible Arbeitszeitgestaltung sowie Anpassung an die Arbeitsbedingungen, um elterlichen oder pflegerischen Verpflichtungen Rechnung zu tragen (SŽ, Slowenien).

Einrichtung eines Sozialsystems, das sich auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die gegenseitige Unterstützung von Pflegekräften konzentriert (FS Italiane, Italien).

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für das Transportpersonal, einschließlich der Bereitstellung von Arbeitskleidung für Frauen und Digitalisierung (BDŽ Holding, Bulgarien; SNCF, Frankreich).

MAßNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DES GESUNDHEITSSCHUTZES

Krankenversicherung und Zugang zu privater Gesundheitsversorgung (LTG, Litauen; SNCF, Frankreich).

Interne medizinische Abteilung; Sportmöglichkeiten (SNCF, Frankreich).

Aktive psychologische und mentale Gesundheitsförderung (CD, Tschechien; LTG, Litauen; SBB CFF FFS, Schweiz; SNCF, Frankreich).

Proaktive ergonomische Bewertung (LTG, Litauen; ŽSSK, Slowakei; SNCF, Frankreich).

Arbeitsausschuss Menopause. „Chemist on Call“-Programm, Krankenversicherung (Allgemeinmedizin), Abteilung für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden, Mitarbeiterhilfsprogramm (EAP) sowie Einkommensunterstützung für Menschen mit langfristigen Behinderungen (IE, Irland).

Laufende Arbeiten zur Unterstützung von Mitarbeiterinnen in den Wechseljahren und mit Endometriose (SNCF, Frankreich).

Bereitstellung von Menstruationsprodukten für Mitarbeiterinnen (ÖBB, Österreich; SNCF, Frankreich).

Geschlechtsspezifische Risikobewertungen (z. B. während der Schwangerschaft) durch eine interne medizinische Abteilung (IE, Irland; SNCB/NMBS, Belgien; SNCF, Frankreich).

Anpassung der Arbeitsplätze für schwangere Frauen oder Frauen mit vorübergehenden gesundheitlichen Einschränkungen (ŽSSK, Slowakei; SNCF, Frankreich).

Organisation von Gesundheitstagen, Impfkampagnen sowie Arbeitsschutz-Workshops unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte (CD, Tschechien; SNCF, Frankreich).

Angebot regelmäßiger Check-ups (SBB CFF FFS, Schweiz; SNCF, Frankreich).

Maßnahmen zum Wohlbefinden, z. B. Training für Resilienz, Stressabbau, Impfmöglichkeiten, Sportangebote, Anweisungen für die Sicherheit am Arbeitsplatz während der Schwangerschaft (BLS, Schweiz).

Maßnahmen zur Verbesserung der Prävention von Gesundheitsproblemen (z. B. elektronische Schulungen zu den Pflichten des Arbeitgebers im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, digitale Tools zur Terminverwaltung und Bewertungen für arbeitsmedizinische Beratung), regelmäßige Gesundheitszirkel, digitale und lokale Präventionsmaßnahmen, digitale Gesundheitswoche, verschiedene Kommunikationskanäle zum Thema Gesundheit (DB, Deutschland).

Übergangsurlaub, Sonderbedingungen während der Menstruation und Bereitstellung von Hygienartikeln für weibliche Beschäftigte (NS, Niederlande).

MAßNAHMEN ZUR GEWÄHRLEISTUNG DER SICHERHEIT

Umsetzung einer umfassenden Sicherheitsstrategie, die regelmäßige Schulungen (z. B. Selbstverteidigung, Gewaltprävention), prädiktive Analysen zur Erkennung von Risiken und ein anonymes Meldesystem zur Aufrechterhaltung einer Kultur des Vertrauens und der Offenheit umfasst. Zu weiteren Maßnahmen zählen die Begleitung bei Fahrkartenkontrollen, Informationen über den Einsatz von Körperkameras sowie Beförderungsverbote für Zuwiderhandelnde (ÖBB, Österreich).

Gewährleistung sicherer Arbeitsbedingungen für alle Geschlechter und Förderung einer offenen Meldekultur bei Sicherheitsproblemen (SNCB/NMBS, Belgien).

Ermutigung zur Meldung unsicherer Praktiken (CD, Tschechien).

Konfliktmanagement-Schulungen für Mitarbeitende, Selbstverteidigungswrkshops, Stand-up-Workshops zum Umgang mit sexistischen oder sexuellen Übergriffen, internes Barometer zu sexistischer und sexueller Gewalt sowie Aktionsplan (SNCF, Frankreich).

Spezielle Schulungen zur Verbesserung der Sicherheitsbedingungen für das Zugpersonal. Test des Einsatzes von Körperkameras zum Schutz des Personals (DB, Deutschland).

Umsetzung spezifischer Präventions- und Schutzmaßnahmen gegen das Risiko von Aggressionen und Gewalt gemäß dem ILO-Übereinkommen Nr. 190 von 2019 (z. B. spezielle Schulungs- und Informationsmaßnahmen für das Personal) (FS Italiane, Italien).

Entwicklung von Selbstverteidigungskursen und -schulungen für das Zugpersonal (CFL, Luxemburg; BLS, Schweiz; SNCF, Frankreich).

Entwicklung von Tools zur Erfassung von Vorfällen gegen Mitarbeitende in Zügen und auf Bahnhöfen. Das Zugpersonal wird in 12 % der Züge von (privaten) Sicherheitsbeamten begleitet (CFL, Luxemburg).

Selbstverteidigungskurse, Überwachung von Vorfällen, Sicherheitspersonal begleitet das Personal in 12 % der Züge (das Ziel für 2025 liegt bei 15 %). Die Videoüberwachung umfasst alle Züge, Busse und Bahnhöfe. Die Maßnahmen gelten für das gesamte Personal, einschließlich Fahrer:innen, Zugbegleiter:innen, Fahrkartenverkäufer:innen und Bahnhofspersonal (CFL, Luxemburg).

Verstärkte Polizeikontrollen auf risikoreichen Strecken zur Erhöhung der Sicherheit (BDŽ Holding, Bulgarien).

Es finden regelmäßig Schulungen, Seminare und Risikobewertungen statt; das Sicherheitsmanagementsystem wird kontinuierlich gepflegt (IEÉ, Irland).

Diese Beispiele veranschaulichen die sich wandelnde Umgebung, in der die Eisenbahnunternehmen zunehmend erkennen, dass Geschlechtergerechtigkeit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden integraler Bestandteil für die Sicherheit am Arbeitsplatz sind. Da jedoch in einigen Unternehmen spezielle geschlechtsspezifische Maßnahmen fehlen, sind strukturierte Audits, eine weitere Einbeziehung sowie der Austausch von Best Practices im gesamten Sektor erforderlich.

Den befragten Gewerkschaften zufolge setzen die europäischen Eisenbahnunternehmen eine Vielzahl von Maßnahmen um, mit dem Ziel, ein sicheres, gesundes und integratives Arbeitsumfeld zu gewährleisten, wobei der Schwerpunkt zunehmend auf geschlechtersensiblen Ansätzen liegt. Zusätzlich zu der oben aufgeführten Liste nennen die Gewerkschaften weitere Beispiele für Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz in Eisenbahnunternehmen, wobei hier der Fokus auf gemeinsamen Initiativen liegt, die von den Unternehmen in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften durchgeführt werden. Im Folgenden ist ein Überblick über die wichtigsten Praktiken dargestellt, die anhand von Beispielen aus den jeweiligen Unternehmen veranschaulicht werden.

GESCHLECHTERGERECHTE SICHERHEITSBEDINGUNGEN IN DEN BAHNUNTERNEHMEN

Die Gewährleistung einer sicheren Arbeitsumgebung ist unerlässlich, um die Geschlechtergleichstellung zu fördern und mehr Frauen für traditionell männerdominierte Branchen wie den Eisenbahnverkehr zu gewinnen. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse spiegeln den aktuellen Stand der Schaffung angemessener Sicherheitsbedingungen für Frauen in den befragten Eisenbahnunternehmen wider.

Im Rahmen der Umfrage gab die Mehrheit der Eisenbahnunternehmen (61 %) an, bereits angemessene Sicherheitsbedingungen für weibliche Beschäftigte zu gewährleisten. Dies ist ein bedeutender Fortschritt im Hinblick auf die Bewältigung geschlechtsspezifischer Sicherheitsprobleme am Arbeitsplatz und ein klares Signal für das Engagement für Inklusion und Gleichbehandlung. Etwa ein Drittel der befragten Eisenbahnunternehmen (29 %) gab jedoch an, dass solche Maßnahmen noch nicht umgesetzt werden.

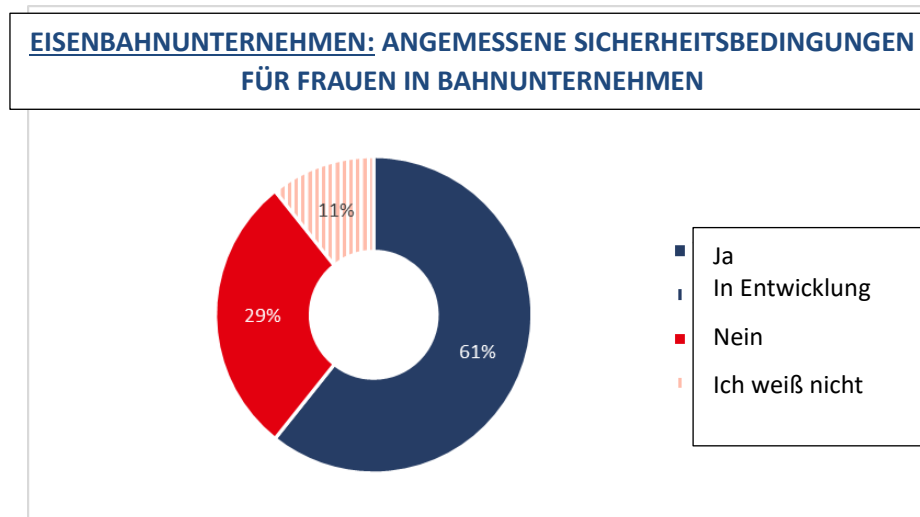


Abbildung 62, Quelle: L&R Database ‚WIR_companies‘, n=28

Auch hier weicht die Einschätzung der befragten Gewerkschaften ab: Nur 19 % der Gewerkschaften bestätigen, dass in den Eisenbahnunternehmen, deren Beschäftigte sie vertreten, derzeit angemessene Sicherheitsbedingungen für Frauen vorhanden sind. Ein ähnlicher Anteil der Gewerkschaften (19 %) gibt an, dass solche Maßnahmen entwickelt werden. Ein Drittel der befragten Gewerkschaften erklärt jedoch, dass derzeit keinerlei derartige Maßnahmen in den Eisenbahnunternehmen umgesetzt werden, und 24 % erklären, keine Informationen zu diesem Thema zu haben, was erneut die begrenzte Transparenz hinsichtlich der Umsetzung solcher Maßnahmen in den Eisenbahnunternehmen widerspiegelt.

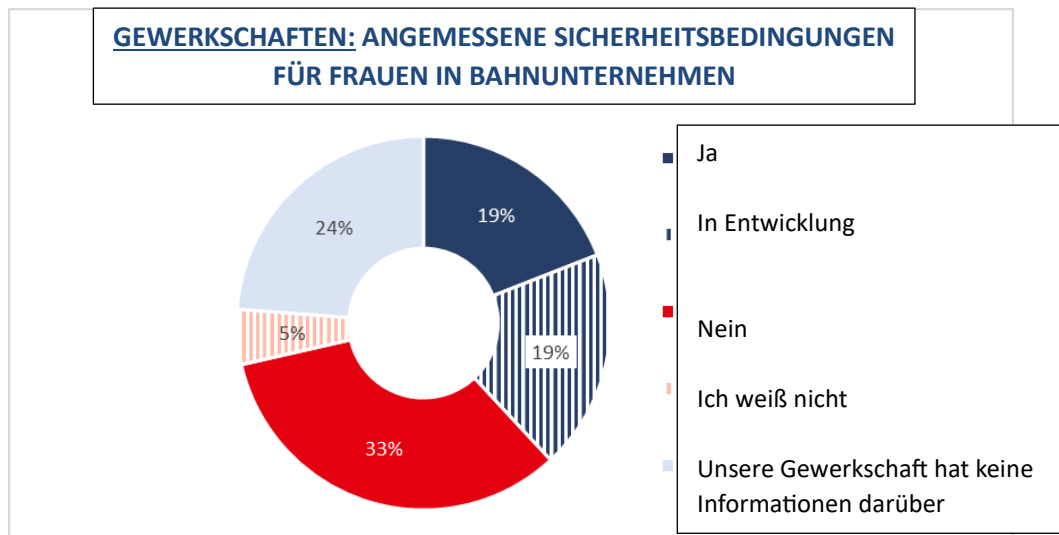


Abbildung 63, Quelle: L&R Database ,WIR_trade_unions', n=21

Anhand der Analyse der von den Eisenbahnunternehmen und Gewerkschaften zur Verfügung gestellten Daten wurden mehrere Bereiche identifiziert, in denen im Politikbereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und im Arbeitsumfeld noch Verbesserungsbedarf besteht. Ein wichtiges Anliegen, das in den offenen Antworten angesprochen wurde, betrifft die unregelmäßigen Arbeitszeiten und Schichtmodelle, die für Frauen, die Beruf und Familie vereinbaren müssen, eine besondere Herausforderung darstellen. Diese Erkenntnisse deuten darauf hin, dass dringend flexiblere, integrativere und geschlechtsspezifische Arbeitsregelungen eingeführt werden müssen, um sichere und unterstützende Arbeitsbedingungen im gesamten Eisenbahnsektor zu gewährleisten. Der Mangel an speziellen geschlechtsspezifischen Maßnahmen in einigen der befragten Eisenbahnunternehmen unterstreicht die Notwendigkeit für eine weitere Mainstreaming-Strategie, strukturierte Audits und den Austausch bewährter Verfahren innerhalb des Sektors.

INSPIRIERENDE PRAKTIKEN: SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ UND IM ARBEITSUMFELD

NS UND GEWERKSCHAFT FNV (NIEDERLANDE):

MENSTRUATIONSGESUNDHEIT UND -PRODUKTE, NIEDERLANDE

Zielgruppe(n) der Maßnahme / Aktion: Frauen

Zeitplan zur Umsetzung der Maßnahme / Aktion: 1. Quartal 2025

Beschreibung:

Unterstützung bei Menstruations- und/oder Wechseljahresbeschwerden. NS möchte Mitarbeiterinnen unterstützen, die aufgrund von Menstruations- oder Wechseljahresbeschwerden in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind.

Die Untersuchungen zeigen, dass es auch in den Niederlanden Menstruationsarmut gibt: Frauen können sich Menstruationsprodukte nicht oder nur in begrenztem Umfang leisten. NS stellt kostenlose Menstruationsprodukte in den Damentoiletten in der Nähe des Arbeitsplatzes zur Verfügung, um das Tabu rund um die Menstruation, menstruationsbedingte Fehlzeiten und Menstruationsarmut zu verringern. Das Thema wurde ursprünglich 2023 von der Gewerkschaft FNV Niederlande aufgegriffen und von der niederländischen Eisenbahngesellschaft akzeptiert. Beide Partner einigten sich darauf, das Thema Menstruationsgesundheit auf die Tagesordnung zu setzen. Infolgedessen konnte die Gewerkschaft die Aufnahme von Menstruationsmaßnahmen in den Tarifvertrag 2024 fordern. Die gemeinsame Vereinbarung sieht vor, dass Frauen mit ihren Vorgesetzten über die Behandlung am Arbeitsplatz sprechen können, wenn sie während ihrer Periode Probleme bei der Arbeit haben. Außerdem gibt es an jedem Arbeitsplatz Menstruationsprodukte für Frauen.

Weblink (sofern verfügbar): [63697-akkoord-cao-n-s-2024-2025.pdf](#) (auf Niederländisch), siehe Abschnitt 8 'Divers'.

DB (DEUTSCHLAND): NICHT-BINÄRE UNTERNEHMENSKLEIDUNG BEI DER DEUTSCHEN BAHN

Zielgruppe: Beschäftigte mit direktem Kundenkontakt, z. B. auf Bahnhöfen, in Zügen, Reisezentren und DB-Bussen.

Beschreibung: Seit 2022 müssen sich die Mitarbeitenden der Deutschen Bahn nicht mehr in schlecht sitzende Kleidung zwängen, sondern können Unternehmenskleidung wählen, die zu ihrem Körper und ihrem Geschmack passt. Dies gilt unabhängig von ihrem biologischen Geschlecht oder ihrer Geschlechtsidentität. Die rund 80 verschiedenen Unternehmenskleidungsstücke – von Hosen, Röcken und Kleidern über Blazer, Westen und Steppjacken bis hin zu Krawatten, Schals und Mützen – können nach dem Garderobenprinzip kombiniert werden. Hintergrund ist, dass sich immer mehr Mitarbeitende für die Abschaffung der Geschlechtertrennung ausgesprochen haben. Das erhöht nicht nur das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, sondern fördert auch die Identifikation mit dem Beruf und der Unternehmenskultur. Dieser Schritt setzt ein starkes Zeichen für Offenheit und Vielfalt, da er die Position der DB als weltoffene und vielfältige Arbeitgeberin widerspiegelt.

Link: <https://www.deutschebahn.com/de/konzern/Menschen-Einziganders-/DB-Unternehmensbekleidung-feiert-Non-Binary-10439104#>



POLITIKBEREICH 8: MAßNAHMEN GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND SEXISMUS

Sicherheit und gegenseitiger Respekt sind entscheidend für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und damit auch für ihre Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz. Belästigende Verhaltensweisen, sexuelle Belästigung und Sexismus erniedrigen, entwürdigen oder verletzen das Wohlbefinden, den Wert oder die Würde einer Person. Solche Verhaltensweisen sind unzumutbar und können sich nachteilig auf die Qualität der zugewiesenen Arbeit auswirken. Darüber hinaus haben derartige Verhaltensweisen reale wirtschaftliche Auswirkungen in Form von Fehlzeiten, Personalfluktuations und Wohlbefinden der Beschäftigten. Belästigung ist als Diskriminierung anzusehen.²¹



²¹ WiR-Vereinbarung, Seite 13.

Die Gewährleistung eines sicheren, respektvollen und unterstützenden Arbeitsumfelds ist für das Wohlbefinden und die Produktivität der Beschäftigten im Eisenbahnsektor von entscheidender Bedeutung. Sexuelle Belästigung, Mobbing und Sexismus verletzen nicht nur die Würde des Einzelnen, sondern stören auch das harmonische Arbeitsklima, erhöhen Fehlzeiten und Fluktuation und beeinträchtigen die Arbeitsmoral der Beschäftigten. Ein solches Verhalten ist inakzeptabel und muss unmissverständlich unterbunden werden.

In diesem Kapitel wird untersucht, wie die Bahnunternehmen die Bestimmungen der WiR-Vereinbarung über die Bekämpfung von Belästigung und Sexismus am Arbeitsplatz umsetzen. Ein Schwerpunkt liegt auf der Entwicklung und Durchsetzung klarer Richtlinien, die unangemessenes Verhalten definieren, solche Handlungen unterbinden und ahnden, einen sicheren Raum für Opfer schaffen, in dem sie ihre Beschwerden äußern können, und die transparente Disziplinarverfahren festlegen. Diese Richtlinien müssen eine Null-Toleranz-Kultur schaffen und sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden ihre Rechte und Pflichten verstehen.

Die Führungskräfte spielen dabei eine wichtige Rolle, indem sie mit gutem Beispiel vorangehen, Maßnahmen gegen Belästigung umsetzen und bei Vorfällen umgehend Korrekturmaßnahmen ergreifen. Ihre Führungsrolle ist entscheidend für die Förderung einer Arbeitskultur, in der Würde und gegenseitiger Respekt wertgeschätzt werden.

In diesem Bericht wird auch aufgezeigt, wie wichtig es ist, Opfer bei der Meldung von Vorfällen zu schützen, ihre Privatsphäre zu wahren und Vergeltungsmaßnahmen zu verhindern. Eine regelmäßige Überwachung und Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen ist unerlässlich, um eine kontinuierliche Verbesserung und Rechenschaftspflicht bei der Bekämpfung von Belästigung und Sexismus zu gewährleisten.

Durch die aktive Prävention und Bekämpfung von unangemessenem Verhalten können Eisenbahnunternehmen ein sichereres und integrativeres Arbeitsumfeld schaffen und so zum langfristigen Erfolg und zur Nachhaltigkeit des Eisenbahnsektors beitragen.

MAßNAHMEN GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND SEXISMUS IN EISENBAHNUNTERNEHMEN

Die Umfragen unter den Eisenbahnunternehmen und Gewerkschaften befassten sich eingehender mit den im Eisenbahnsektor umgesetzten Maßnahmen zur Bekämpfung von sexueller Belästigung und Sexismus sowie mit ihren Besonderheiten und individuellen Merkmalen, die sie voneinander unterscheiden könnten. Der sehr hohe Anteil von 90 % der befragten Eisenbahnunternehmen, die angaben, dass solche Richtlinien in ihrem Unternehmen bereits vorhanden sind, ist ein deutlicher Hinweis auf die große Bedeutung dieses Themas und ihr Engagement, in dieser Hinsicht einen positiven Beitrag zu leisten.

EISENBAHNUNTERNEHMEN: MAßNAHMEN GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND SEXISMUS IN EISENBAHNUNTERNEHMEN

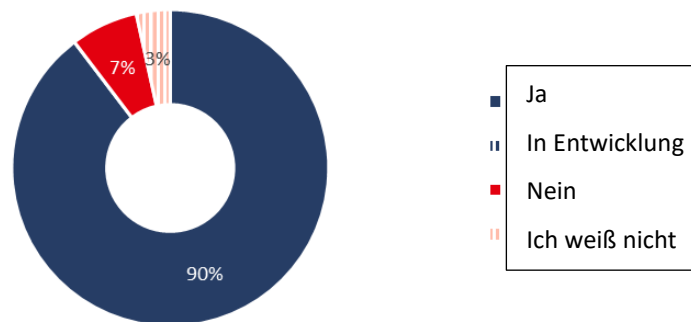


Abbildung 64, Quelle: L&R Database 'WIR_companies', n=29

Wenngleich in etwas geringerem Maße, wird dieses Ergebnis eindeutig von den befragten Gewerkschaften bestätigt, von denen 67 % angeben, dass solche Maßnahmen in den Eisenbahnunternehmen, deren Beschäftigte sie vertreten, bereits umgesetzt werden. Wie auch bei früheren Antworten von Gewerkschaften gibt ein beträchtlicher Anteil von 29 % an, keine Informationen zu diesem Thema oder keine Kenntnis von solchen Maßnahmen zu haben.

GEWERKSCHAFTEN: MAßNAHMEN GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND SEXISMUS IN EISENBAHNUNTERNEHMEN

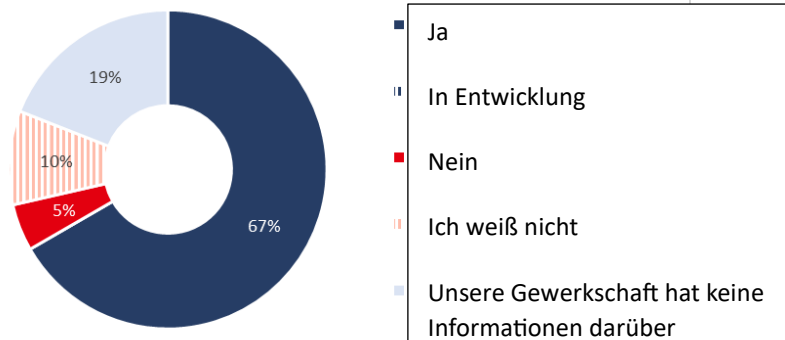


Abbildung 65, Quelle: L&R Database 'WIR_trade_unions', n=21

Im Einklang mit dem großen Engagement, das die befragten Eisenbahnunternehmen in Bezug auf die Bekämpfung von sexueller Belästigung und Sexismus mithilfe von Unternehmensrichtlinien aufgezeigt haben, ist ihre Zustimmung, was die einzelnen Elemente betrifft, die in solchen Richtlinien enthalten sind, ebenso hoch. Dies deutet darauf hin, dass die Unternehmen nicht nur über Richtlinien gegen sexuelle Belästigung und Sexismus verfügen, sondern dass diese auch ausgereift und umfassend sind. Demzufolge geben 85 % der befragten Bahnunternehmen an, dass ihre Richtlinien eine klare Definition von sexueller Belästigung und Sexismus enthalten – das ist eine wichtige Ausgangsbasis für weitere Maßnahmen. Überdies geben 92 % an, dass in ihren Richtlinien klare Positionen bei unangemessenen

nem Verhalten sowie eindeutige Reaktionen, Verfahren und Konsequenzen in diesem Zusammenhang festgelegt sind. Eindeutige Verantwortlichkeiten für Mitarbeitende mit Führungsverantwortung sind bereits in 84 % der teilnehmenden Eisenbahnunternehmen definiert und 4 % arbeiten derzeit an deren Entwicklung.

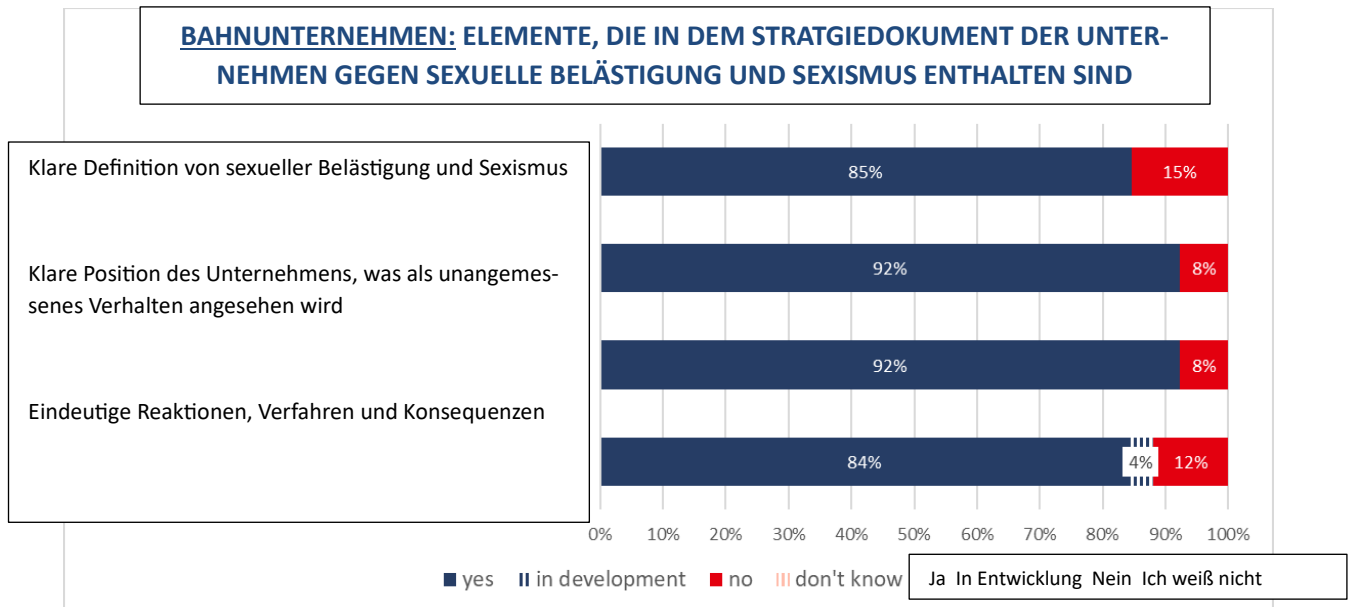


Abbildung 66, Quelle: L&R Database 'WIR_companies', n zwischen 25 und 26

Den befragten Gewerkschaften zufolge ist der Inhalt des Strategiedokuments der Bahnunternehmen gegen sexuelle Belästigung und Sexismus gut bekannt: Alle Gewerkschaften geben an, dass sie wissen, dass das Dokument klare Definitionen von sexueller Belästigung und Sexismus enthält. Ebenso sind 93 % der befragten Gewerkschaften über die klaren Positionen der Bahnunternehmen bei unangemessenem Verhalten und 87 % über klare Reaktionen, Verfahren und Konsequenzen informiert. Lediglich die Zuweisung von Verantwortlichkeiten zur Bekämpfung von sexueller Belästigung und Sexismus innerhalb der Führungsebene wurde von einem vergleichsweise geringeren, aber dennoch erheblichen Anteil der befragten Gewerkschaften bestätigt: (77 %).

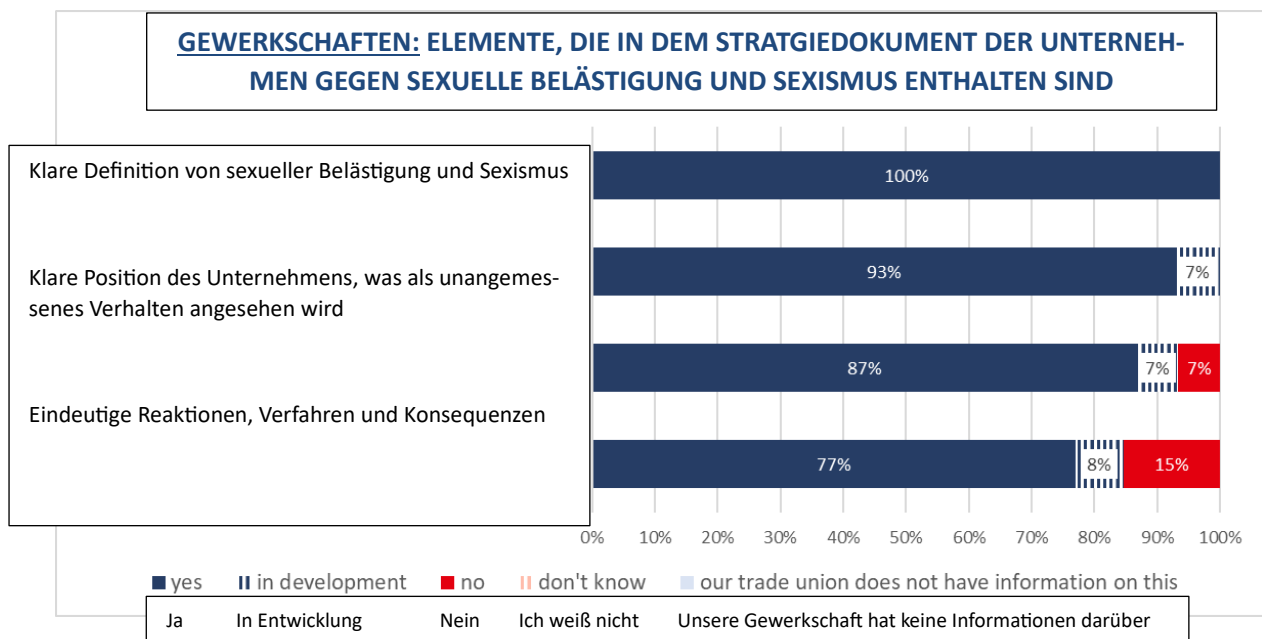


Abbildung 67, Quelle: L&R Database 'WIR_trade_unions', n zwischen 13 und 15

MAßNAHMEN GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND SEXISMUS IN BAHNUNTERNEHMEN

Die befragten Bahnunternehmen beschränken sich jedoch nicht darauf, Richtlinien gegen sexuelle Belästigung und Sexismus anzunehmen, sondern konzipieren zu einem großen Teil auch konkrete Maßnahmen zu diesem Zweck, die sie umsetzen. Die höchste Zustimmung (89 %) der befragten Bahnunternehmen betrifft die Tatsache, dass die Gewährleistung der Privatsphäre der Opfer bei der Meldung eines Vorfalls von größter Bedeutung ist. Darüber hinaus haben 82 % der Unternehmen für solche Vorfälle eine Vertrauensperson beauftragt oder eine Meldestelle eingerichtet. Meldesysteme zur Erfassung von Daten zu sexueller Belästigung und Sexismus sowie Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Beschäftigten sind mit Anteilen von 68 % bzw. 75 % ebenfalls weit verbreitete Maßnahmen der befragten Bahnunternehmen. Im Vergleich dazu haben weniger Bahnunternehmen Überwachungsmechanismen für Verfahren oder Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Sexismus eingerichtet (64%).

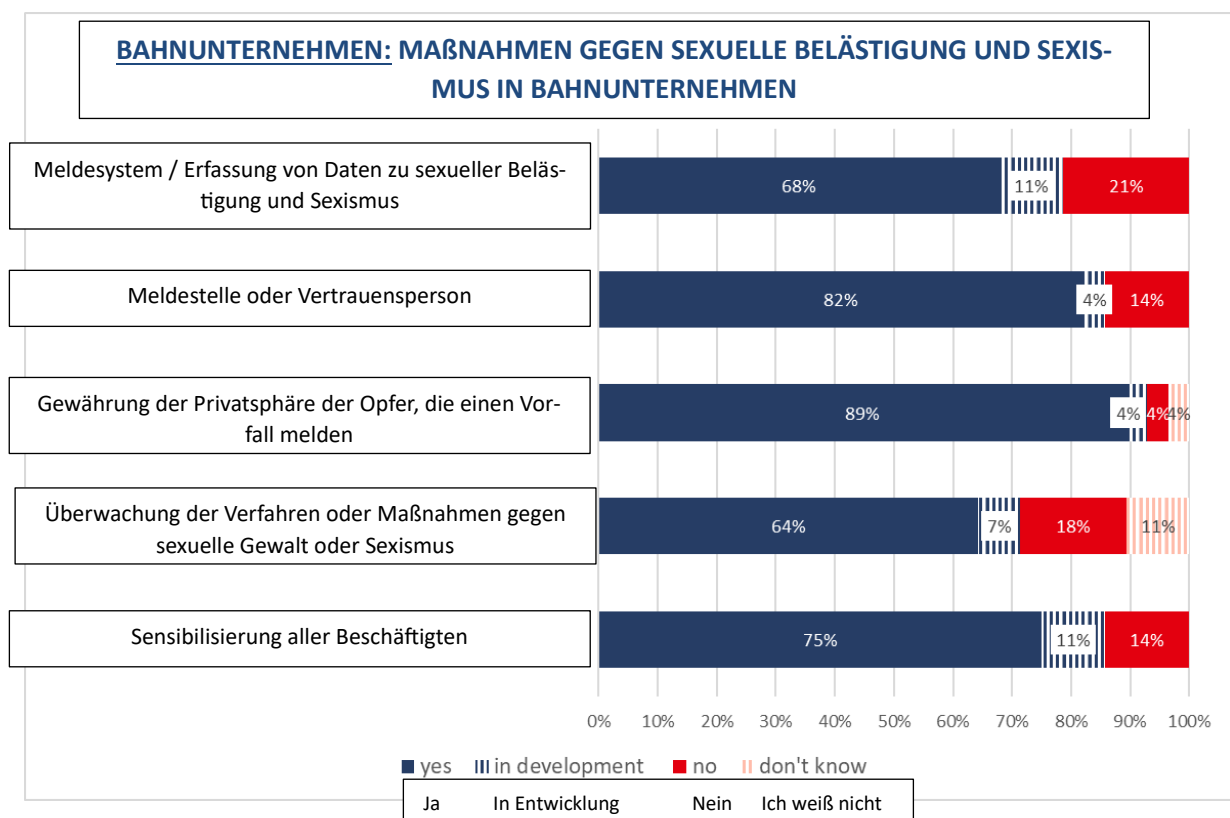
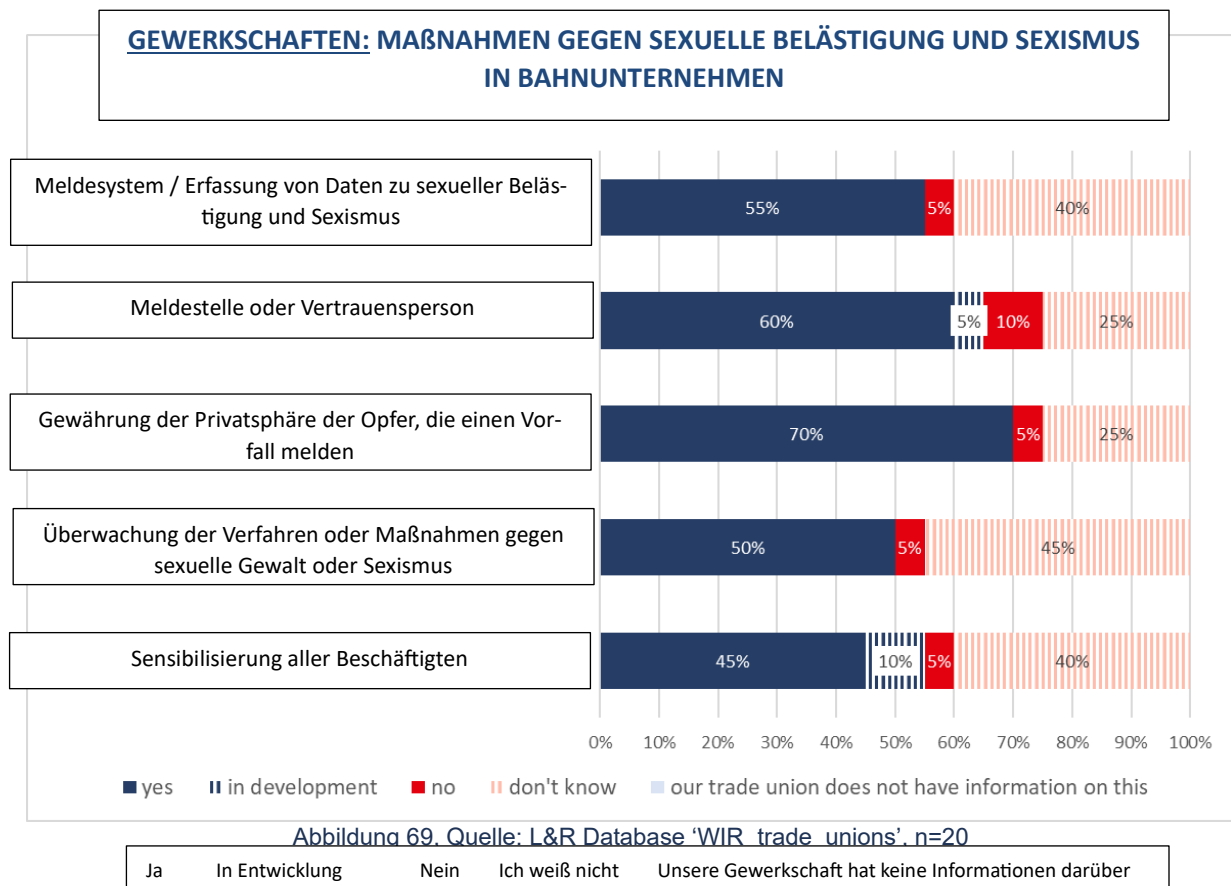


Abbildung 68, Quelle: L&R Database 'WIR_companies', n=28

Die Ergebnisse der Umfrage unter den Gewerkschaften konnten die Umsetzung dieser Maßnahmen nur in geringem Umfang bestätigen, wobei ein sehr hoher Anteil der Gewerkschaften angab, keine Kenntnis von solchen Maßnahmen zu haben. Was Überwachungssysteme gegen sexuelle Belästigung und Sexismus betrifft, konnte nur die Hälfte der befragten Gewerkschaften deren Existenz bestätigen, während 45 % keinerlei Kenntnis von solchen Maßnahmen hatten. Ebenso konnten 55 % der befragten Gewerkschaften bestätigen, dass in den Eisenbahnunternehmen Meldesysteme zur Erfassung von

Daten über sexuelle Belästigung und Sexismus vorhanden sind, und nur 45 % konnten bestätigen, dass Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Beschäftigten durchgeführt werden. Andererseits hatten wiederum jeweils 40 % keine Kenntnis von der Umsetzung solcher Maßnahmen in den Eisenbahnunternehmen, deren Beschäftigte sie vertreten. Etwas höhere Werte wurden im Zusammenhang mit den Bemühungen zum Schutz der Privatsphäre der Opfer bei der Meldung eines Vorfalls verzeichnet, da 70 % der Gewerkschaften diesen Punkt bestätigen, ebenso wie im Zusammenhang mit der Einrichtung einer Meldestelle oder der Beauftragung einer Vertrauensperson (60 %). In beiden Fällen hatten jedoch 25 % der Gewerkschaften keine Kenntnis von solchen Maßnahmen innerhalb der Eisenbahnunternehmen.



Im Folgenden ist eine Übersicht über die verschiedenen Maßnahmen dargestellt, die von den befragten Bahnunternehmen ergriffen und von den an der Umfrage teilnehmenden Gewerkschaften selektiv ergänzt wurden.

BEISPIELE FÜR MAßNAHMEN DER EISENBAHNUNTERNEHMEN GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND SEXISMUS

Meldesysteme und Anlaufstelle

Anonyme oder vertrauliche Meldesysteme, darunter ein spezieller Posteingang, interne Meldeplattformen (z. B. CIRAS, MyEthic), formelle Ethikkommissionen (IE, Irland; BDŽ Holding, Bulgarien; SNCF, Frankreich).

Beauftragte Vertrauenspersonen, wie etwa Gleichstellungsbeauftragte, regionale Lösungszentren oder von den Gewerkschaften benannte Beauftragte in Betriebsräten (ÖBB, Österreich; SNCF, Frankreich).

Psychologische Unterstützungsdienste für Opfer von Belästigung oder Übergriffen, die auf Unternehmensebene angeboten werden (ÖBB, Österreich); mit psychologischer Unterstützung, medizinischen Diensten sowie einer Abteilung für soziale Maßnahmen (SNCF, Frankreich).

Einrichtung einer Beratungs- und Meldestelle im Unternehmen sowie Festlegung entsprechender Verfahren (SBB CFF FFS, Schweiz); mit der Ethikabteilung (SNCF, Frankreich).

„Programm zur Unterstützung der psychischen Gesundheit“ einschließlich einer individuellen psychosozialen Beratung, die streng vertraulich, rund um die Uhr verfügbar ist und keine Beratungsgebühren kostet; Zugang zu vertraulichen Anwälten (Ombudsstelle), um verschiedene Themen, darunter sexuelle Belästigung, zu besprechen; Bedrohungsmanagement einschließlich einer 24/7-Hotline für alle Mitarbeitenden mit sofortiger Hilfe in Notfällen sowie Unterstützungsdiensten in anderen Fällen (DB, Deutschland).

Sensibilisierungskampagnen und Kampagnen gegen Belästigung

Interne Kommunikationskampagnen zur Sensibilisierung für sexuelle Belästigung, Sexismus und unangemessenes Verhalten, unter Verwendung von Plakaten, Flyern, Videos, Erfahrungsberichten oder Botschaften der Führungskräfte (ÖBB, Österreich; SNCF, Frankreich; CFL, Luxemburg; SNCB/NMBS, Belgien).

Von der Unternehmensführung geleitete oder unterstützte Initiativen, wie etwa öffentliche Erklärungen oder Videoansprachen (SNCF, Frankreich; ÖBB, Österreich).

Kampagnen zu Respekt und Inklusion am Arbeitsplatz, die sich mit übergeordneten Themen wie Diskriminierung, Konfliktlösung und respektvoller Kommunikation befassen (SNCB/NMBS, Belgien; SNCF, Frankreich).

Plakatkampagnen und visuelle Hinweise am Arbeitsplatz zu respektvollem Verhalten (SNCF, Frankreich).

Leitfaden zu häuslicher Gewalt sowie unternehmensweite Veranstaltungen mit Konferenzen am 25. November (SNCF, Frankreich).

Schulungen und Onboarding

Obligatorische oder freiwillige E-Learning-Module, Webinare oder spezifische Sensibilisierungsschulungen für alle Beschäftigten und Führungskräfte zu Themen wie sexuelle Belästigung und respektvolles Verhalten (ÖBB, Österreich; SNCF, Frankreich; CFL, Luxemburg; BLS, Schweiz; FS Italiane, Italien; DB, Deutschland).

Workshops zu Würde und Respekt: werden landesweit durchgeführt, um Verhaltensstandards am Arbeitsplatz zu thematisieren (IE, Irland).

Aufnahme von Inhalten zum Thema Belästigung in Einarbeitungsprogramme und Führungskräfte trainings (CFL, Luxemburg) sowie für neu eingestellte Arbeitnehmer:innen (SNCF, Frankreich).

Schulungen für interne Gleichstellungsbeauftragte zum Umgang mit Mitarbeitenden, die Opfer oder Zeugen geschlechtsspezifischer oder sexueller Gewalt sind (SNCF, Frankreich).

Aktualisierung von Richtlinien und ethischen Verfahren

Regelmäßige Aktualisierung interner Richtlinien und Verfahren in Bezug auf Belästigung und Diskriminierung (CFL, Luxemburg; SNCF, Frankreich).

Ethikausschüsse, die einberufen werden, um Beschwerden von Mitarbeitenden oder Gewerkschaften zu bearbeiten (BDŽ Holding, Bulgarien; SNCF, Frankreich).

Spezielle Regeln zum Verbot unangemessener Inhalte, z. B. das Verbot pornografischer Poster/Bilder am Arbeitsplatz (CFL, Luxemburg).

Entwicklung und Veröffentlichung eines Leitfadens zum Umgang mit sexueller Belästigung (DB, Deutschland).

Regelmäßige Schulungen und Workshops für Führungskräfte und Mitarbeitende im Hinblick auf das Erkennen, Verhindern und Eingreifen in Fällen von Diskriminierung und sexueller Gewalt (DB, Deutschland).

Ernennung von Beauftragten für sexuelle Belästigung in allen Betriebsräten (SNCF, Frankreich).

Unterstützungsmaßnahmen für Mitarbeitende, die Opfer häuslicher Gewalt geworden sind (Gewährung von drei Tagen bezahltem Sonderurlaub, um Anzeige zu erstatten, Notunterkunft, Unterstützung durch interne Sozialarbeitende usw.) (SNCF, Frankreich).

Umfragen und Überwachung

Jährliche Umfragen unter den Beschäftigten (z. B. „Employee Voice“), mit spezifischen Fragen zu psychosozialen Risikofaktoren, Gewalt und Belästigung, mit anschließender datenbasierter Aktionsplanung (LTG, Litauen).

Durchführung einer umfassenden Umfrage zu Diskriminierung, Mobbing und Sexismus im Jahr 2023; Verankerung des Verhaltenskodex im Vertrag (SBB CFF FFS Schweiz)

Internes Barometer zu geschlechtsspezifischer und sexueller Gewalt seit 2015, Sensibilisierung für 100 % der Führungsgremien, gezielte Workshops und Konferenzen, die das ganze Jahr über organisiert werden, Einführung von obligatorischen E-Learning-Kursen für alle Mitarbeitenden, Kampagne zur Null-Toleranz-Politik, Virtual-Reality-Sensibilisierungsworkshops, Präventionsleitfaden für die Meldung und den Umgang mit sexistischem und sexuellem Verhalten (SNCF, Frankreich).

Partnerschaften und externes Engagement

Teilnahme an internationalen Kampagnen wie „Orange the World“ oder „16 Tage gegen geschlechtsspezifische Gewalt“, oft in Verbindung mit internen Diskussionsrunden sowie Partnerschaften mit externen Unterstützungszentren (ÖBB, Österreich).

Partnerschaften mit dem Verband „OneInThreeWoman“ zur Unterstützung des Kampfes gegen häusliche und innerfamiliäre Gewalt, mit der „Fondation des Femmes“ (SNCF, Frankreich).

Mit Bezug auf das von der italienischen Eisenbahngesellschaft Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiana) genannte Beispiel berichtete die Gewerkschaft FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL) über ihre eigenen Bemühungen, die Eisenbahngesellschaft durch gemeinsame Projekte mit externen Organisationen oder Gruppen, die für dieses Thema sensibilisiert sind, stärker in Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Sexismus einzubeziehen.

Überdies bestätigte die luxemburgische Gewerkschaft FCPT-SYPROLUX die Angaben des Eisenbahnunternehmens CFL, dass die Aktualisierung der internen Verfahren zum Thema Diskriminierung und Belästigung im Jahr 2024, aber auch die Durchführung groß angelegter Kommunikationskampagnen zur Prävention von sexueller Belästigung und Sexismus zu den wichtigsten Errungenschaften in diesem Bereich zählen und dass auch die luxemburgische Eisenbahngesellschaft Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL) in dieser Hinsicht Anerkennung verdient.

INSPIRIERENDE PRAKTIKEN: PRÄVENTION VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND SEXISMUS

SNCF (FRANCE): AKTIONSPLAN ZUR BEKÄMPFUNG VON SEXISMUS

Zielgruppe(n) der Maßnahme / Aktion: Alle Beschäftigten

Zeitplan zur Umsetzung der Maßnahme / Aktion: Aktionsplan über einen Zeitraum von drei Jahren (November 2022 bis November 2025)

Beschreibung:

BESCHLEUNIGTE SENSIBILISIERUNG: Sensibilisierung für Sexismus sowie geschlechtsspezifische und sexuelle Gewalt.

- o Nationale Sensibilisierungskampagne mit zahlreichen Plakaten zum Thema Sexismus.

- o 100% der SNCF-Vorstände werden bis Ende 2024 im Rahmen des Workshops „Mixité en jeu“ geschult, um Fragen zur Geschlechtervielfalt zu verstehen, bewährte Verfahren auszutauschen und Aktionspläne in ihren Teams umzusetzen.

- o Obligatorisches E-Learning-Modul (barrierefrei und einfach) zur Sensibilisierung für alle Beschäftigten.

FREIE MEINUNGSÄUSSERUNG: Stärkung unserer Meldemechanismen

- o Meldeverfahren für geschlechtsspezifische und sexuelle Gewalt, zur Verbesserung der Art und Weise, wie Meldungen angehört und bearbeitet werden.

- o Leitfaden zur Bearbeitung von Meldungen über sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten, mit Schulung der Vertreter:innen des Betriebsrates für sexuelle Belästigung.

o Anonyme professionelle Alarmplattform, um die Beschäftigten zu ermutigen, sich zu äußern.

EINFÜHRUNG DES GRUNDSATZES DER NULLTOLERANZ gegenüber Sexismus sowie geschlechtsspezifischer und sexueller Gewalt

o Videobotschaft des Vorstandsvorsitzenden der SNCF, Jean-Pierre Farandou, sowie der anderen CEOs der SNCF-Unternehmen zum Grundsatz der Nulltoleranz.

o Mitteilung über die Anzahl der ergriffenen Disziplinarmaßnahmen.

Ergebnisse: Wirkung der Maßnahme / Aktion (z. B. aufgrund von Berichten und Bewertungen):

Seit 2015 wird alle zwei Jahre eine interne Umfrage zum Thema Sexismus und geschlechtsspezifische sowie sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz durchgeführt. Die letzte Umfrage, die im Januar 2025 unter einer Stichprobe von SNCF-Mitarbeitenden durchgeführt wurde, die repräsentativ für die gesamte Belegschaft der SNCF ist, hat ergeben, dass der Aktionsplan u. a. folgende Auswirkungen hat:

- Eine Mehrheit der Arbeitnehmer:innen hat positive Veränderungen im Verhalten der Mitarbeitenden innerhalb ihrer Abteilung festgestellt (weniger Kommentare, weniger sexistische Einstellungen usw.).

- Eine Mehrheit der Arbeitnehmer:innen bestätigt den Nutzen der vom Unternehmen ergriffenen Maßnahmen.

Weblink: [Sexisme : zéro tolérance à la SNCF - YouTube](#)

FS-GRUPPE / CPO GLEICHSTELLUNGSAUSSCHUSS (ITALIEN): VERHALTENSKODEX ZU SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Das CPO ist ein gemeinsames Gremium aus Unternehmen und Gewerkschaften, das sich aus sechs Vertreter:innen verschiedener Unternehmen der FS-Gruppe und sechs Vertreter:innen der Gewerkschaften zusammensetzt.

Zielgruppe(n) der Maßnahme / Aktion: Alle Beschäftigten der Unternehmen der FS-Gruppe, die den Tarifvertrag der FS-Gruppe anwenden.

Zeitplan zur Umsetzung der Maßnahme / Aktion: Der Verhaltenskodex wurde bereits in allen seinen Teilen umgesetzt: Information, Schulung, Verbreitung, Identifizierung und Ernennung der Vertrauensperson.

Jedes Jahr im Januar sendet die Vertrauensperson einen Bericht an den CPO (Ausschuss für Chancengleichheit) mit Details, Zahlenangaben und Aufschlüsselungen nach geografischen Gebieten zu den im Vorjahr behandelten Fällen. Nach entsprechender Auswertung der Daten sendet derselbe Ausschuss die Zusammenfassung des Berichts an die Leitung der Personalabteilung, zusammen mit entsprechenden Vorschlägen für neue Initiativen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die Personalabteilung von FS Italiane fördert das ganze Jahr über kontinuierlich Initiativen zur Sensibilisierung und Aufklärung über das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und zur Verbreitung der Funktion der Vertrauensperson.

Beschreibung:

- Vertrauensperson: Helpdesk-Aktivitäten (persönlich und online): Zuhören (Beschäftigte, die sich an den Berater wenden, um Vorschläge zu erhalten, wie sie aus psychologischer und rechtlicher Sicht mit der Situation umgehen und wie sie mit Kolleg:innen und Vorgesetzten umgehen sollen); Maßnahmen (Konfrontationen mit mutmaßlichen Belästigern, Gespräche mit Vorgesetzten, um die Situation und den Vorfall zu bewerten und um gegebenenfalls allgemeine Maßnahmen im Arbeitsteam usw. zu ergreifen); Förderung von Lösungen, um den Vorfall zu beenden und ihn in Zukunft zu verhindern);
- Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Werbung im Intranet des Unternehmens, Verteilung von Informationsplakaten an die Mitarbeitenden);
- Schulung der Vorgesetzten zu diesem Thema;
- Treffen in der Region (in ganz Italien), um über die Bedeutung der Rolle jedes Einzelnen für die Gewährleistung sicherer Arbeitsplätze ohne sexuelle Belästigung sowie die Bedeutung der Vertrauensperson als Anlaufstelle für die Einleitung des informellen Verfahrens zu informieren und dafür zu werben.

Ergebnisse: Wirkung der Maßnahme / Aktion (z. B. aufgrund von Berichten und Bewertungen):

Allein im Jahr 2024 wurde die Vertrauensperson 54 Mal von Arbeitnehmer:innen um Hilfe gebeten (Helpdesk-Tätigkeit), was einen Anstieg gegenüber den Vorjahren darstellt und zeigt, dass die Informationsarbeit der Anlaufstelle das Phänomen ans Licht gebracht und konkrete Antworten auf die Bedürfnisse der Beschäftigten der FS Gruppe zur Folge hatte.

Nach fünfjähriger Tätigkeit zeigen die Daten, dass das Bewusstsein für die Rolle der Vertrauensperson unter den Beschäftigten deutlich gestiegen ist. Die synergetische Zusammenarbeit zwischen dem CPO, der Vertrauensperson und der People Care Structure hat in den letzten Jahren Folgendes ermöglicht:

- die Verbreitung des Verhaltenskodex;
- die Schaffung eines Beziehungsnetzwerks zwischen nationalen und territorialen CPOs zur Identifizierung kritischer Situationen und zur landesweiten Verbreitung des „Listening and Support Desk“;
- die Entwicklung und Umsetzung von „Learning Pills“, um das Bewusstsein der Mitarbeitenden für das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu schärfen und die Rolle der Vertrauensperson sowie die Methoden für den Zugang zu den jeweiligen Diensten zu veranschaulichen.

ÖBB (ÖSTERREICH): „WIR SCHAUEN HIN“ – INTERNE KAMPAGNE GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Zielgruppe(n) der Maßnahme / Aktion: Gesamtes Unternehmen: Mitarbeitende, Führungskräfte, oberste Führungsebene

Zeitplan zur Umsetzung der Maßnahme / Aktion: Interne Kampagne: September 2024 bis September 2025

Beschreibung: Gegenstand: Engagement des gesamten Unternehmens gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Aktivitäten: Plakate mit Erfahrungsberichten von Führungskräften und Mitarbeitenden, Einsatz digitaler Bildschirme, Handouts für Führungskräfte und Mitarbeitende, Schulungen und Vertiefungskurse für Führungskräfte und Mitarbeitende, E-Learning, Veranstaltungen und Diskussionen.

Ergebnisse: Wirkung der Maßnahme / Aktion (z. B. aufgrund von Berichten und Bewertungen):

Basis ist die Gleichstellungsbilanz mit einer Zunahme der Fälle sexueller Belästigung, die jährlich der Personalführung und der obersten Führungsebene vorgelegt wird.

Die interne Kampagne zielt darauf ab, das Bewusstsein zu schärfen und den Betroffenen und Führungskräften Rollensicherheit zu vermitteln. Die Sensibilisierung findet an jedem regionalen Standort statt und umfasst alle Gruppen: von Auszubildenden bis zu Führungskräften.

Die Auswertung der internen Kampagne erfolgt im September 2025.

Weblink [Hinschauen statt wegsehen - ÖBB Konzern](#), [Gleichbehandlung macht den Unterschied - ÖBB Konzern](#), [Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein Thema? - ÖBB Konzern](#)

FREIWILLIGER BEITRAG DER GEWERKSCHAFT DER EISENBAHNER UND TRANSPORTBAUER DER UKRAINE

Die Gewerkschaft der Eisenbahner und Transportbauer der Ukraine wurde eingeladen, ihre Erkenntnisse über die Umsetzung der Geschlechtergleichstellung innerhalb der JSC „Ukrainische Eisenbahnen“ zu teilen. Das Bahnunternehmen wurde ebenfalls zur Teilnahme eingeladen, bat jedoch um Verständnis dafür, dass der Krieg gegen die Ukraine dazu führt, dass die Eisenbahn und ihre Mitarbeitenden täglich mit großen Problemen und Herausforderungen konfrontiert sind, weshalb derzeit andere Prioritäten verfolgt werden müssen, wie beispielsweise die Integration von Menschen mit kriegsbedingten Verletzungen und Behinderungen. Es wurde jedoch betont, dass das Ziel unterstützt wird. Die folgenden Erkenntnisse spiegeln daher die Perspektive der Gewerkschaft wider.

HINTERGRUNDINFORMATIONEN UND ERGRIFFENE MAßNAHMEN

Ukrzaliznytsia beschäftigt etwa 185.000 Mitarbeitende (Stand: 2025), davon sind 38 % (71.000) Frauen. Im Jahr 2021 (dem Vorkriegsjahr) erreichte die Zahl der Beschäftigten 241.000, davon waren 96.000 weibliche Beschäftigte, das entspricht 39,9 %. Da zu den Gewerkschaftsmitgliedern nicht nur Eisenbahnarbeiter:innen, sondern auch U-Bahn- und Verkehrsbauarbeiter:innen gehören, beträgt die Zahl der berufstätigen weiblichen Gewerkschaftsmitglieder derzeit fast 77.000.

Bei Ukrzaliznytsia werden Antidiskriminierungsmaßnahmen durch den im Dezember 2018 eingeführten Ethik- und Verhaltenskodex des Unternehmens geregelt. Seine Grundsätze sind für Aufsichtsratsvorsitzende und -mitglieder, Vorstandsvorsitzende und -mitglieder, Direktoren, andere Führungskräfte sowie Mitarbeitende verbindlich.

Im September 2021 schloss sich Ukrzaliznytsia der Erklärung zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Prävention häuslicher Gewalt an, die vom Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen in der Ukraine (UNFPA) initiiert wurde. Damit hat das Unternehmen seine Absicht bekundet, eine Politik zur Stärkung der Frauenrechte, der Gleichstellung der Geschlechter sowie einer familienfreundlichen Haltung zu entwickeln. Folglich soll die Prävention von häuslicher Gewalt gefördert und geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz sowie in Zügen und auf Bahnhöfen entgegengewirkt werden.

Ukrzaliznytsia arbeitet mit dem Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen (UNFPA) zusammen, um geschlechtersensible Ansätze im Rahmen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens umzusetzen. Zu den Hauptzielen dieser Zusammenarbeit gehören die Schaffung von Bedingungen für menschenwürdige Arbeit und Chancengleichheit, die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen und ein Beitrag zur Prävention häuslicher Gewalt.

Um Krankheiten vorzubeugen und sie frühzeitig zu erkennen, haben alle Eisenbahnen Frauengesundheitszentren eingerichtet.

Die überwiegende Mehrheit der strukturellen Einheiten und Eisenbahnverkehrsunternehmen von Ukrzaliznytsia hat Verzeichnisse von weiblichen Beschäftigten in bevorrechtigten Kategorien erstellt,

z. B. solche mit zwei oder mehr Kindern unter 15 Jahren oder einem Kind mit Behinderung. Alleinerziehende Mütter erhalten bezahlten Sozialurlaub.

In der Gewerkschaft der Eisenbahner und Transportbauarbeiter der Ukraine sind im Artikel 4.1 der Satzung Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung vorgesehen – alle Gewerkschaftsmitglieder haben die gleichen Rechte. Der Artikel 3.10 sieht zudem die Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft im Falle einer vorübergehenden Aussetzung der Beschäftigung aufgrund von Kinderbetreuung oder der Pflege eines kranken oder behinderten Familienmitglieds vor.

Ende 2024 befanden sich 4.111 Beschäftigte von Ukrzaliznytsia in Elternzeit, gegenüber 6.205 zu Beginn des Jahres 2022.

Die Gewerkschaft orientiert sich in ihrer Arbeit an dem in 2009 verabschiedeten Gewerkschaftskonzept zur Verbesserung des sozioökonomischen und rechtlichen Schutzes von Frauen, zu dessen Schwerpunkten die Bereiche Beschäftigung, Arbeitsschutz, Gesundheitsversorgung, familiäre Pflichten und Kindererziehung zählen.

Außerdem setzt sich die Gewerkschaft aktiv dafür ein, Frauen durch Geschlechterquoten in gewählte Gewerkschaftsorgane zu bringen.

Im Zuge der Ausarbeitung von Branchenvereinbarungen und Tarifverträgen werden Maßnahmen entwickelt, um die Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen an die einschlägigen staatlichen Standards und Branchennormen anzupassen. So sehen beispielsweise einige Tarifverträge eine finanzielle Unterstützung für Frauen mit großen Familien vor.

ZIELE ZUR VERBESSERUNG DER BESCHÄFTIGUNGSSITUATION VON FRAUEN

1. Stärkung der gewerkschaftlichen Kontrolle bezüglich:
 - der Einhaltung der Arbeitsgesetzgebung in Bezug auf die Beschäftigung von Frauen, der vollständigen Gewährung von Jahres- und Sozialurlaub sowie der Verhinderung von Diskriminierung bei der Vergütung;
 - der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften für Frauen;
 - der Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften für Frauen, einschließlich der Schaffung angemessener Arbeits-, Hygiene- und Sozialbedingungen, der Bereitstellung normgerechter Spezialschuhe und -kleidung sowie der Bereitstellung von Hygieneeinrichtungen für Frauen.
2. Förderung der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen.
3. Wiederaufnahme von beruflichen Qualifikationswettbewerben für Frauen.
4. Werbung für das Berufsbild „Eisenbahner/in“ in der Öffentlichkeit, mit besonderem Schwerpunkt auf der Rolle von Frauen; durch Informationskampagnen in den Medien, in sozialen Netzwerken und auf anderen Kommunikationsplattformen.

HAUPTHINDERNISSE FÜR DIE VERBESSERUNG DER BESCHÄFTIGUNGSSITUATION VON FRAUEN IM EISENBAHNSEKTOR UND DIE ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS

- Das sogenannte Phänomen der „Gläsernen Decke“ behindert die Laufbahnentwicklung von Frauen. Frauen, die über das gleiche oder ein höheres Bildungs- und Berufsbildungsniveau wie ihre männlichen Kollegen verfügen, bleiben oft in untergeordneten Positionen oder erreichen bestenfalls die Ebene der stellvertretenden Führungskraft.
- Unzureichende Arbeitsbedingungen für Frauen, darunter unzureichende sanitäre und soziale Einrichtungen in vielen strukturellen Einheiten des Unternehmens sowie mangelnde gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für weibliche Eisenbahnbeschäftigte.
- Vorurteile bezüglich der körperlichen Fähigkeiten von Frauen, wodurch ihr Zugang zu komplexen Tätigkeiten im Eisenbahnsektor oder zu technischen Berufen eingeschränkt wird.
- Mangelndes Bewusstsein unter Schülerinnen und Studentinnen für Berufe im Eisenbahnsektor, insbesondere in technischen Bereichen, sowie das Fehlen gezielter Informationskampagnen für diese Zielgruppe.
- Fehlen von Mentoring-Programmen und Unterstützungssystemen für die Laufbahnentwicklung von Frauen.
- Fehlen einer detaillierten Berichterstattung zu geschlechtsspezifischen Themen im Unternehmen sowie einer eingehenden Analyse der internen Statistiken aus geschlechtsspezifischer Perspektive.

WICHTIGE MAßNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER BESCHÄFTIGUNGSSITUATION VON FRAUEN UND ZUR ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IM EISENBAHNSEKTOR

- Zur Überwindung von Hindernissen für den beruflichen Aufstieg ist es ratsam, umfassende Maßnahmen, wie etwa obligatorische Umschulungs- oder Weiterbildungsprogramme für Frauen, insbesondere für diejenigen, die nach dem Mutterschaftsurlaub wieder in den Beruf zurückkehren, durchzuführen und Frauen dabei zu unterstützen, eine zweite Hochschulausbildung oder ein Aufbaustudium zu absolvieren. Diese Maßnahmen erfordern die Unterstützung von Führungskräften aus der Wirtschaft, zusätzliche Finanzmittel und organisatorische Ressourcen.
- Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen ist es empfehlenswert (soweit noch nicht vorhanden), spezielle Kommissionen oder Büros innerhalb der Gewerkschaftsausschüsse einzurichten und zu unterstützen, die sich mit Frauenfragen befassen. Es sollten regelmäßig Umfragen unter den weiblichen Beschäftigten in verschiedenen Unternehmensbereichen durchgeführt werden, um ihre Bedürfnisse in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen und Arbeitssicherheit zu ermitteln. Die Ergebnisse sollten in die Erstellung der jährlichen Arbeitspläne der Unternehmen einfließen.
- Umsetzung von Programmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen in allen Unternehmen des Eisenbahnsektors.
- Einführung von Mentoring-Programmen und -Systemen zur beruflichen Weiterentwicklung für Frauen unter Einbeziehung der zuständigen Ausschüsse oder Gewerkschaftsvertreter:innen.
- Durchführung von Sensibilisierungskampagnen zur Förderung von Berufen im Eisenbahnwesen bei jungen Menschen, Organisation von Präsentationen, Tagen der offe-

nen Tür und Berufsberatungsveranstaltungen an Schulen, Hochschulen und Universitäten.

- Verbreitung von Beispielen für die erfolgreiche berufliche Entwicklung und Karriereförderung von Frauen, die im Eisenbahnsektor tätig sind, in der Öffentlichkeit.
- Fortführung der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie des Unternehmens unter Einbeziehung einer größeren Anzahl von Frauen in die Planungs- und Umsetzungsprozesse.
- Erstellung von Gleichstellungsberichten, die eine eingehende Analyse der internen Statistiken des Unternehmens im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter sowie eine kontinuierliche Überwachung der relevanten Indikatoren umfassen.

SCHLUSSBEMERKUNGEN

Mit der Unterzeichnung der [europäischen Sozialpartnervereinbarung „Women in Rail“](#) im Jahr 2021 haben sich die CER und die ETF verpflichtet, die Beschäftigung von Frauen im Eisenbahnsektor zu fördern, mehr Frauen für den Sektor zu gewinnen sowie die Sicherheit, Laufbahnentwicklung und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz zu fördern.

Als Teil des „Neuen WiR-Berichts“ stellt diese Umfrage die erste umfassende Bewertung der aktuellen Situation im europäischen Eisenbahnsektor auf Basis der vereinbarten Politikbereiche der WiR-Vereinbarung dar. Die Zahlen wurden für das Jahr 2023 erhoben, mit dem Ziel, einen Eindruck zu bekommen, wie sich die Situation im zweiten Jahr nach der Unterzeichnung der Vereinbarung entwickelt hat. Auf der Basis der in dieser Vereinbarung festgelegten Ziele, Grundsätze und Maßnahmen sind in den vorangegangenen Kapiteln Fakten und Zahlen zum Stand der Geschlechtergleichstellung sowie zur Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung der Geschlechtergleichstellung im europäischen Eisenbahnsektor dargestellt – sowohl aus Sicht der Eisenbahnunternehmen als auch aus Sicht der Gewerkschaften.

Ein Vergleich mit den vorhandenen Zahlen aus dem Jahr 2018 – die im 6. Jahresbericht über die Entwicklung der Beschäftigung von Frauen im europäischen Eisenbahnsektor erfasst wurden – zeigt, dass der Frauenanteil in einigen Schlüsselbereichen deutlich gestiegen ist. Gleichzeitig lassen sich bei genauerer Betrachtung der Zahlen und der umzusetzenden Maßnahmen sowie unter Einbeziehung der Sichtweise der Gewerkschaften Bereiche identifizieren, in denen weitere Entwicklungen erforderlich sind.

IN KNAPPEN WORTEN: Der Gesamtanteil von Frauen im Eisenbahnsektor sowie der Anteil in bestimmten Berufen ist zwischen 2018 und 2023 gestiegen: Während 2018 der durchschnittliche Frauenanteil bei 21 % lag, betrug er 2023 23 %. Dieselbe Entwicklung ist festzustellen, wenn man bestimmte Berufe wie Triebfahrzeugführer, Verkehrsleitung oder das Bordpersonal oder den Frauenanteil auf verschiedenen Führungsebenen betrachtet. Auch wenn zu berücksichtigen ist, dass nicht alle Unternehmen an beiden Umfragen teilgenommen haben, kann von einem positiven Trend ausgegangen werden – wenngleich in einigen Fällen auf einem relativ bescheidenen Niveau.

Die Umfrage hat ergeben, dass die Umsetzung entsprechender Maßnahmen je nach Politikbereich variiert:

Eine allgemeine Gleichstellungspolitik – die schriftlich festgehalten und auf der obersten Führungsebene verankert ist –, wird von fast allen Unternehmen verfolgt. Die konkreten Elemente der Gleichstellungsstrategien werden jedoch mitunter von den Gewerkschaften in Frage gestellt, insbesondere was die Verantwortung innerhalb der Eisenbahnunternehmen und die konkreten Maßnahmen betrifft (Politikbereich 1: Gleichstellungspolitik im Allgemeinen).

Der Politikbereich 2 – Ziele für eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern – zeigt, dass weniger als ein Viertel der Beschäftigten im Eisenbahnsektor Frauen sind, wobei es große Unterschiede zwischen den Berufsgruppen gibt: 5 % der Triebfahrzeugführer sind Frauen, im Vergleich zu 40 % beim Bordpersonal. Frauen machen derzeit knapp 30 % der Beschäftigten auf der oberen und mittleren Führungsebene aus (28 % bzw. 29 %) und 34 % in den Unternehmensvorständen. Etwa

60 % der Unternehmen haben hinsichtlich des Frauenanteils konkrete Ziele, welche in Bezug auf die Unternehmensleitung höher sind.

Der Politikbereich 3 – Einstellung – zeigt, dass der Frauenanteil unter den Beschäftigten, die 2023 in den Eisenbahnsektor eingetreten sind, leicht über dem durchschnittlichen Gesamtanteil liegt. 25 % der Neueinstellungen im Jahr 2023 waren Frauen (insgesamt 23 %); ein ähnliches Muster lässt sich für die meisten speziellen Berufe beobachten. In diesem Politikbereich haben die Eisenbahnunternehmen besonders häufig besondere PR-Maßnahmen umgesetzt, während Schulungsprogramme für eine diskriminierungsfreie Personalbeschaffung etwas seltener zum Einsatz kommen.

Der Politikbereich 4 – Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – ist trotz einer gemeinsamen EU-Richtlinie etwas schwieriger zu bewerten, auch unter Berücksichtigung spezieller rechtlicher Rahmenbedingungen. Im Jahr 2023 befanden sich 4 % der weiblichen Beschäftigten und 2 % der männlichen Beschäftigten in Elternzeit. Was Maßnahmen zur Wiedereingliederung nach der Elternzeit betrifft, so hat nur etwa die Hälfte der Unternehmen entsprechende Maßnahmen eingeführt. Obwohl flexible Arbeitsregelungen, die Möglichkeit zur Arbeitszeitverkürzung und/oder Fernarbeit in fast allen befragten Eisenbahnunternehmen angeboten werden, ist die Situation für operative Berufe nach wie vor schwieriger, da nicht in allen Unternehmen sämtliche Möglichkeiten für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer:innen verfügbar sind. In diesem Zusammenhang sehen die Gewerkschaften auch einen größeren Bedarf, Eltern mit Betreuungsaufgaben, die Schichtarbeit leisten und/oder in operativen Berufen tätig sind, zu unterstützen.

Was den Politikbereich 5 – Laufbahnentwicklung – betrifft, so deutet die interne Beförderungsquote von 25 % für Frauen darauf hin, dass Frauen offenbar – ebenso wie ihre männlichen Kollegen – bei weiteren Karriereschritten unterstützt werden, wenn man ihre Gesamtvertretung im Eisenbahnsektor berücksichtigt. Dennoch gibt es Verbesserungspotenzial, da nur etwa die Hälfte der befragten Eisenbahnunternehmen diesbezüglich spezielle Maßnahmen umsetzt. Der Zugang zu Qualifikationen ist derjenige Ansatz, den die meisten Unternehmen nach eigenen Angaben zur Unterstützung der Laufbahnentwicklung von Frauen verfolgen. Dennoch kann der Anteil der Frauen, die sich in der beruflichen Erstausbildung befinden (26 %) und in der Weiterbildung (23 %) dahingehend interpretiert werden, dass diese Bemühungen verstärkt werden müssen.

Das Gleiche lässt sich in Bezug auf den Politikbereich 6 – Lohngleichheit und geschlechtsspezifisches Lohngefälle – feststellen. Die Erhebung von Ist-Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle selbst war zwar nicht Teil der Umfrage, es wurde jedoch die Frage nach entsprechenden Überwachungsmaßnahmen gestellt. Die Überwachung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles insgesamt wurde von den meisten der befragten Eisenbahnunternehmen umgesetzt, im Hinblick auf die neue EU-Entgelttransparenzrichtlinie wurden jedoch nur in etwa der Hälfte der Unternehmen Maßnahmen ergriffen oder es sind entsprechende Maßnahmen geplant. Die Gewerkschaften stehen der Frage, ob die Zusatzleistungen überwacht werden, besonders kritisch gegenüber; nur wenige der befragten Gewerkschaften geben an, dass dieses Kriterium überwacht wird. Maßnahmen zur Lohntransparenz werden von zwei Dritteln der Unternehmen umgesetzt, während ein Viertel der Unternehmen gegenwärtig im Begriff ist, solche Maßnahmen zu entwickeln. Die Gesamtbewertung lässt vermuten, dass die Umsetzung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit oder gleichwertige Arbeit“ noch intensiver angegangen werden muss.

Der Politikbereich 7 – Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und im Arbeitsumfeld – ist einer der Bereiche, in denen die befragten Gewerkschaften deutlich kritischer sind. Zwar zeigen viele Bahnunternehmen ein starkes Engagement für inklusive Sicherheitsstandards, sanitäre Einrichtungen,

die den Privatsphäre- und Sicherheitsstandards für Frauen und Männer entsprechen, und haben eine Genderperspektive in ihre Arbeitsschutzinitiativen integriert, doch sehen mehrere der befragten Gewerkschaften deren Umsetzung als noch nicht abgeschlossen an oder verfügen über keinerlei Informationen zu diesen Themen. Dennoch stimmen die Eisenbahnunternehmen und die Gewerkschaften darin überein, dass die Bereitstellung von Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) für alle Geschlechter ein Kriterium ist, das von den meisten Unternehmen umgesetzt wird.

In Bezug auf den Politikbereich 8 – Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Sexismus – bestätigt der Großteil der Eisenbahnunternehmen, dass eine Politik gegen sexuelle Belästigung und Sexismus eingeführt worden ist und konkrete Maßnahmen umgesetzt werden, wenngleich die Gewerkschaften auch in diesem Punkt skeptischer sind. Insgesamt zeigt der neue „Women in Rail“-Bericht, dass viele Entwicklungen erfolgreich initiiert wurden und derzeit im Gange sind und dass sich in einem überwiegend von Männern dominierten Sektor allmählich eine geschlechtergerechte Verteilung abzeichnet. Dennoch gibt es in einigen Bereichen, insbesondere im Kerngeschäft des Eisenbahnsektors, noch wenig Bewegung hin zu einer geschlechtergerechten Personalstruktur, was darauf hindeutet, dass es nach wie vor an geeigneten Initiativen mangelt. Daher ist es ein wichtiges Ziel, die Umsetzung der WiR-Vereinbarung voranzutreiben.



FACT-SHEETS: MEASURING DEVELOPMENT ON COMPANY LEVEL

One of the main aims of this report is to make the railway companies and their efforts to achieve greater gender equality visible and to capture developments in the coming years. In addition to the European level, the presentation at the company level is particularly helpful for measuring improvements.

Therefore, the following part will give insights in each participating company along selected Key Performance Indicators as well as measures taken per policy area. The aim of these fact sheets is not to compare individual companies, but to provide an overview per company that allows the long-term tracking and presentation of developments within the eight policy areas at company level.

In addition to company characteristics (such as country, number of employees, and business fields), key indicators are outlined for each policy area. Where data is missing, this is indicated accordingly ("missing data" or "n.d."). The following indicators are highlighted per company.

INDICATORS IN EIGHT POLICY AREAS



Policy Area 1:
Elements of company's
policy for gender equality



Policy Area 5:
Gender balance in promotions/
trainings and measures taken



Policy Area 2:
Share of women in
company overall



Policy Area 6:
Measures for equal pay
and gender pay gap



Policy Area 3:
Share of women among
entries (recruitment)



Policy Area 7:
Measures for occupational
health and safety



Policy Area 4:
Gender balance in part-
time/parental leave and
measures taken



Policy Area 8:
Measures to prevent sexual
harassment and sexism


LIST OF ALL COMPANIES

The fact sheets are presented for the following companies in alphabetical order by country.

COUNTRY	COMPANY NAME
Austria	ÖBB-Holding
Belgium	Eurostar
Belgium	Société Nationale des Chemins de Fer Belges/Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (SNCB/NMBS BELGIUM)
Czechia	České Dráhy (CD)
Denmark	Danske Statsbaner (DSB)
Estonia	Eesti Raudtee (EVR)
Finland	VR-Yhtymä Oy (VR Group)
France	Société Nationale des Chemins de Fer Français (SNCF)
Germany	Deutsche Bahn (DB)
Germany	e.g.o.o. Eisenbahngesellschaft
Germany	eurobahn GmbH Co. KG
Hungary	Magyar Államvasutak (MÁV)
Ireland	Iarnród Éireann (IÉ)
Italy	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)
Italy	FNM Group
Lithuania	Lietuvos Geležinkeliai (LTG)
Luxembourg	CFL
Netherlands	Nederlandse Spoorwegen (NS)
North Macedonia	ŽRSM Infrastructure
Poland	Polskie Koleje Państwowe (PKP)
Serbia	ŽS Infrastructure
Slovakia	Železnice Slovenskej Republiky (ŽSR)
Slovakia	Železničná Spoločnosť Cargo Slovakia (ZSSK Cargo)
Slovakia	Železničná Spoločnosť Slovensko (ŽSSK)
Slovenia	Slovenske Železnice (SŽ)
Spain	Renfe Operadora (RENFE)
Switzerland	BLS
Switzerland	Schweizerische Bundesbahnen / Chemins de Fer Fédéraux Suisses / Ferrovie Federali Svizzere (SBB CFF FFS)
United Kingdom	Rail Delivery Group (RDG)

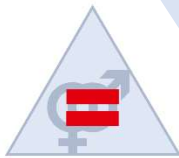
ÖBB-HOLDING (ÖBB)




40,452
employees

BUSINESS FIELDS

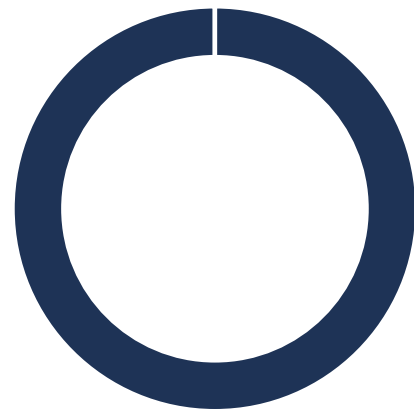
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

15%

Share of women in company overall



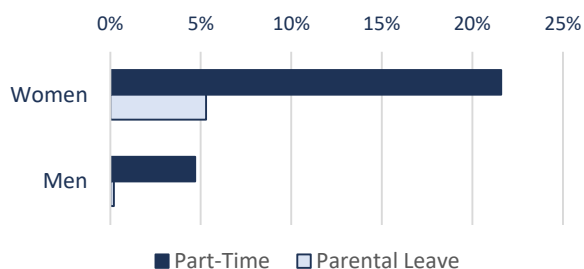
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

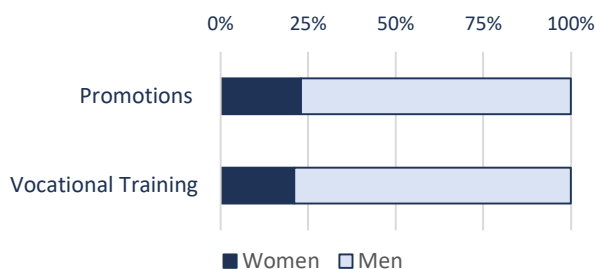


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



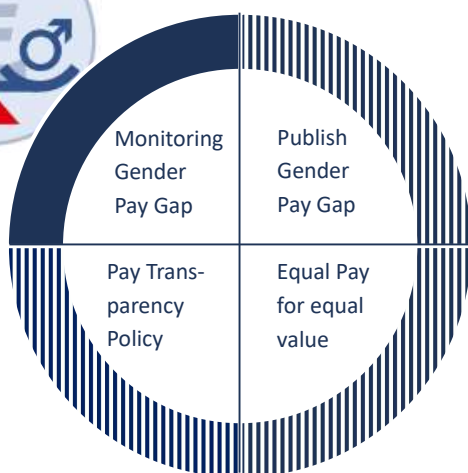
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

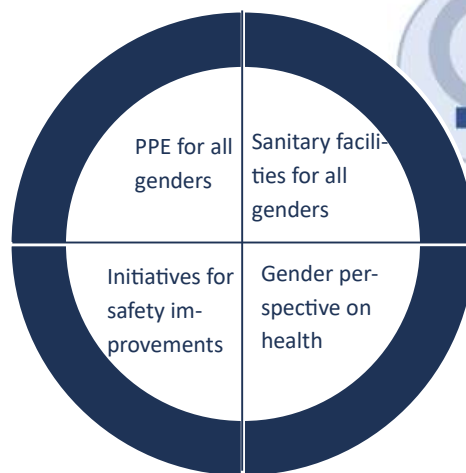
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



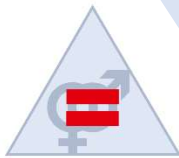
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising



2,691
employees

BUSINESS FIELDS

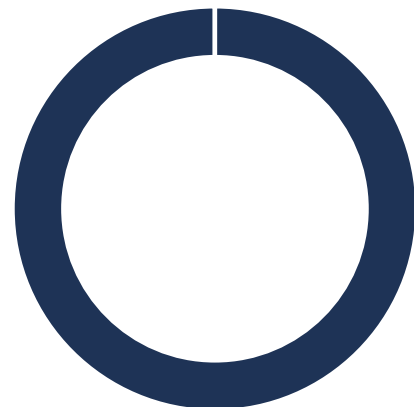
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

36%

Share of women in company overall



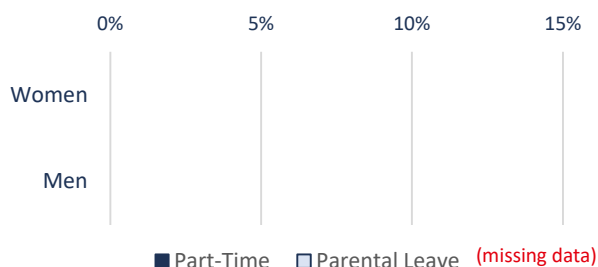
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

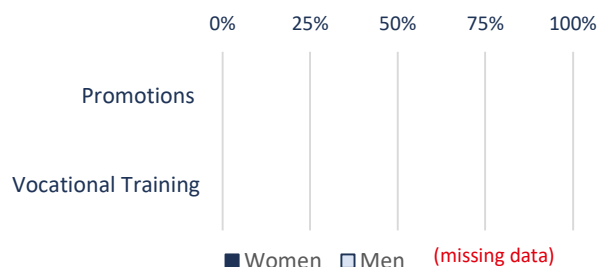


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



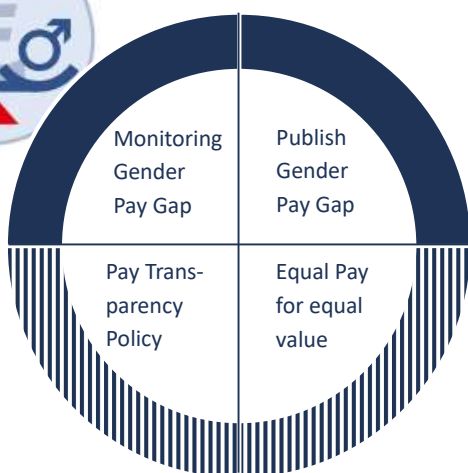
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

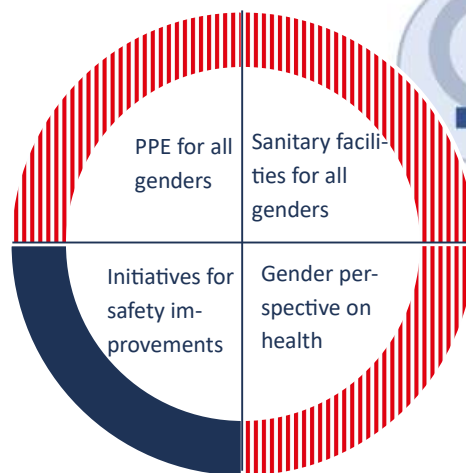
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

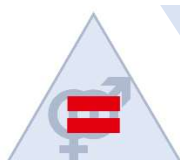
SOCIÉTÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER BELGIQUE (SNCB)











17,512
employees

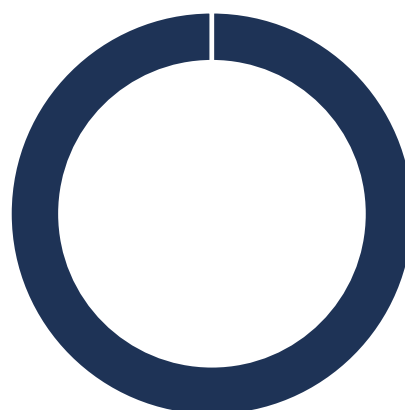
BUSINESS FIELDS

- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

-  Vision on gender equality
-  Commitment to ensure gender equality
-  Commitment to implement measures
-  Statement to combat sexual harassment
-  Committed measures against sexual harassment
-  Communication strategy for company's policy
-  Strategy for monitoring and evaluation



 yes  in develop.  no  don't know  no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

20%

Share of women in company overall



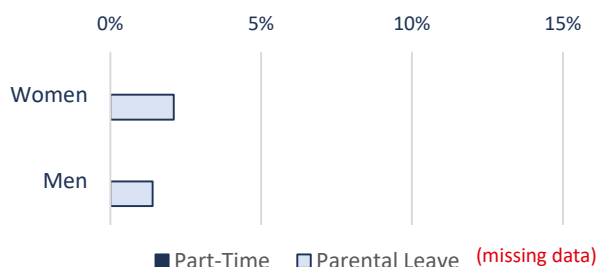
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

22%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

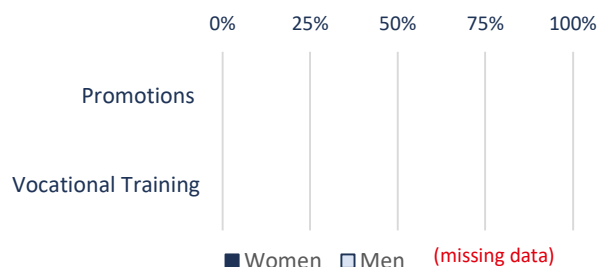


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



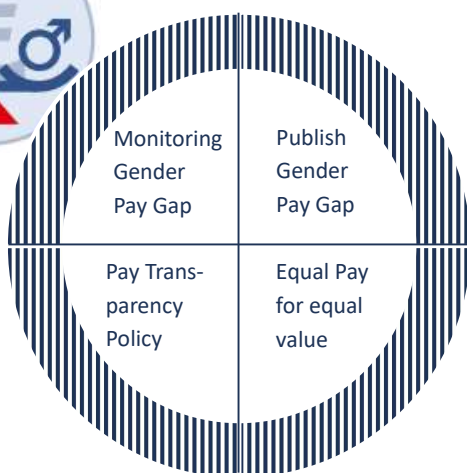
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

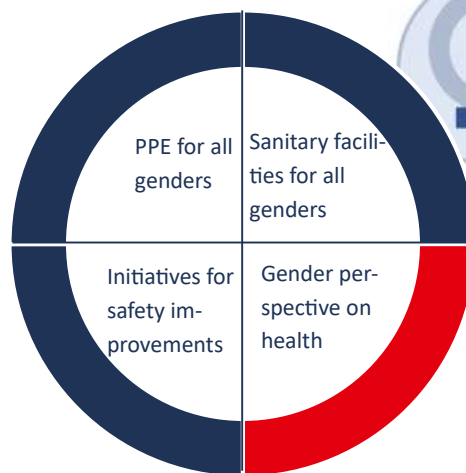
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

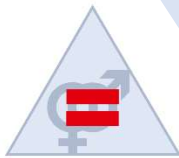
ČESKÉ DRÁHY (CD)




13,338
employees

BUSINESS FIELDS

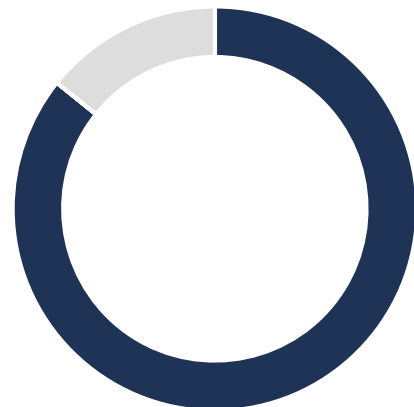
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

30%

Share of women in company overall



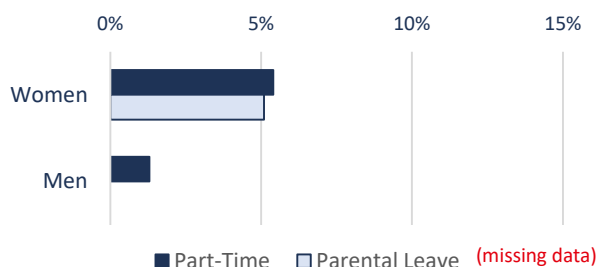
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

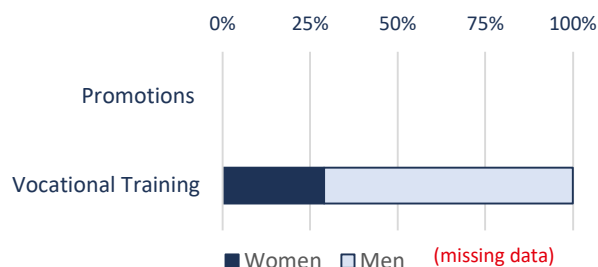


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



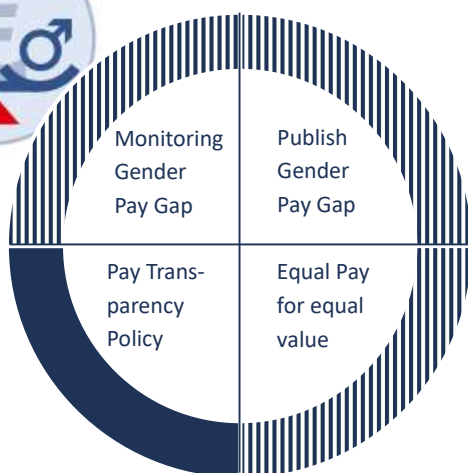
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

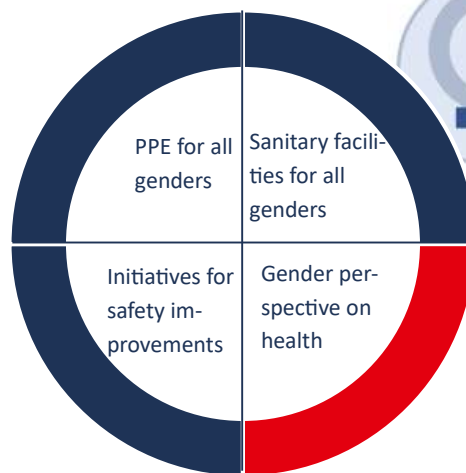
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

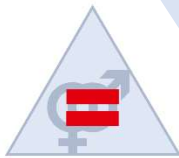
DANSKE STATSBANER (DSB)




6,500
employees








BUSINESS FIELDS

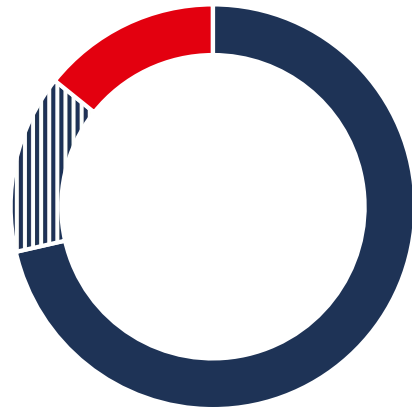
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

-  Vision on gender equality
-  Commitment to ensure gender equality
-  Commitment to implement measures
-  Statement to combat sexual harassment
-  Committed measures against sexual harassment
-  Communication strategy for company's policy
-  Strategy for monitoring and evaluation



 yes  in develop.  no  don't know  no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

30%

Share of women in company overall



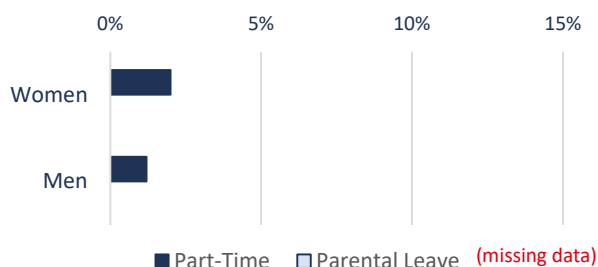
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.D.

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

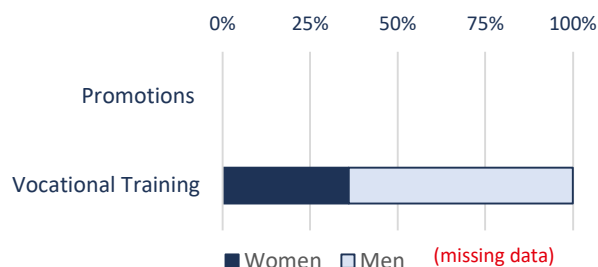


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



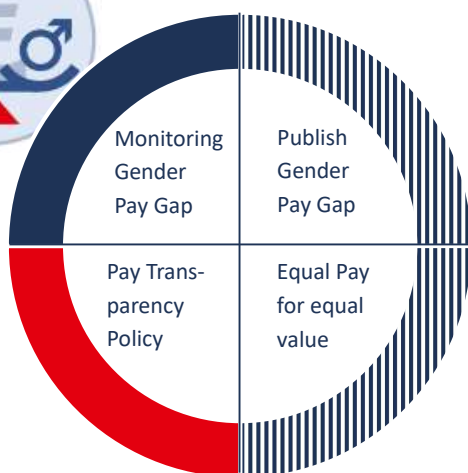
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

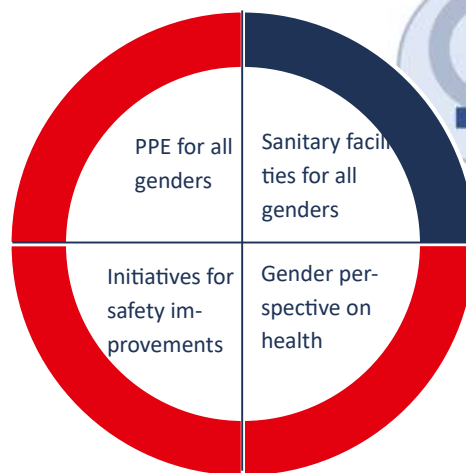
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

EESTI RAUDTEE (EVR)



703

employees

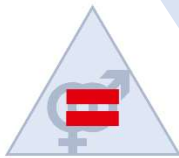
BUSINESS FIELDS

Freight Transport

Passenger Transport

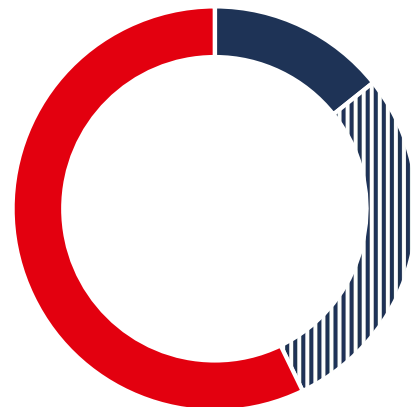
✓ Infrastructure Management

Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- ▤ Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- ▤ Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ▤ in develop. ■ no ▤ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

42%

Share of women in company overall



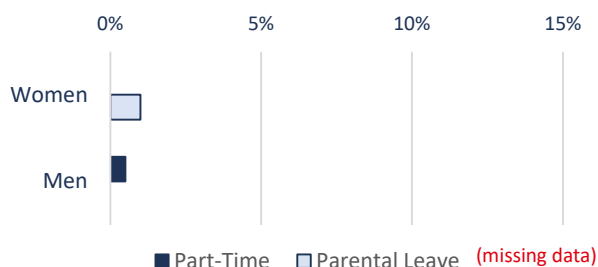
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

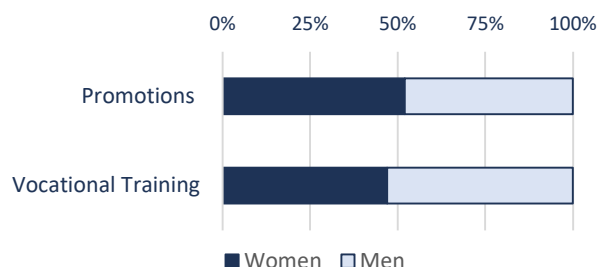


MEASURES TAKEN

- Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



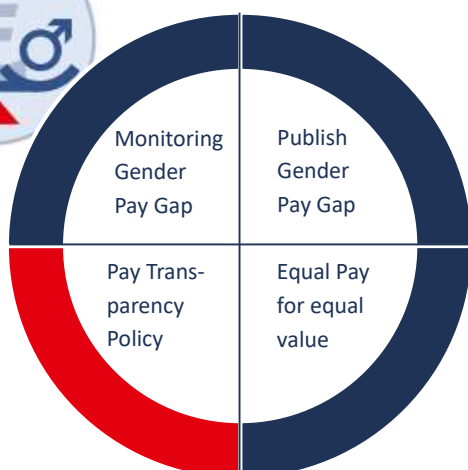
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



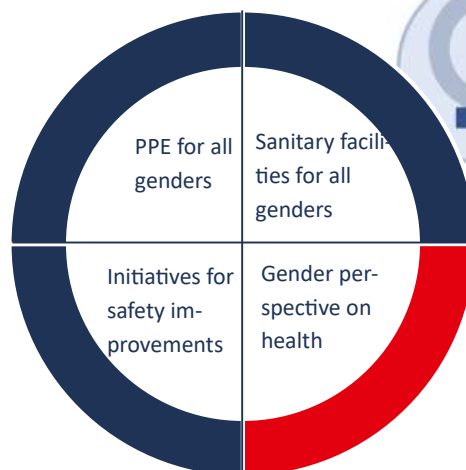
MEASURES TAKEN

- Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM




- ✓ Reporting system
- Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

Monitoring of procedure / measures
Awareness raising

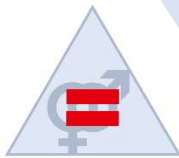
VR-YHTYMÄ OY (VR GROUP)




8,416
employees

BUSINESS FIELDS

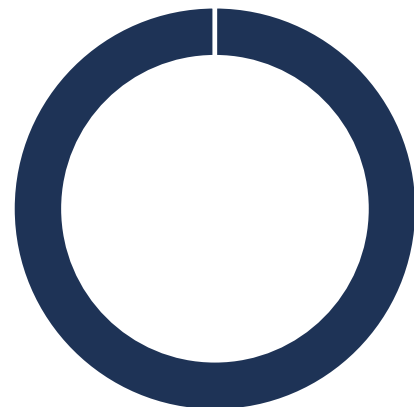
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

21%

Share of women in company overall



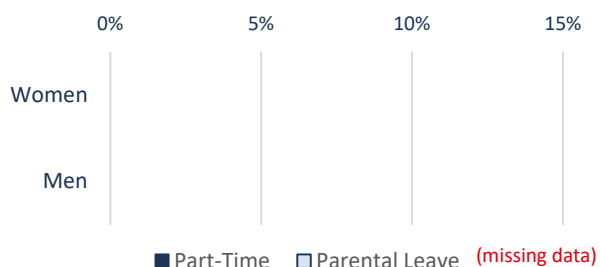
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

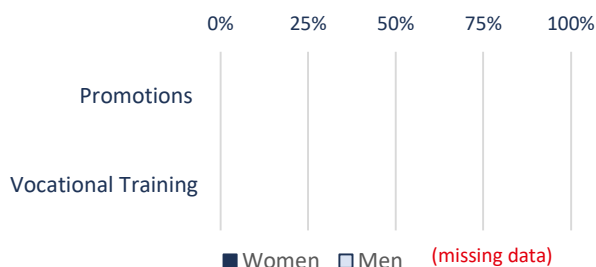


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



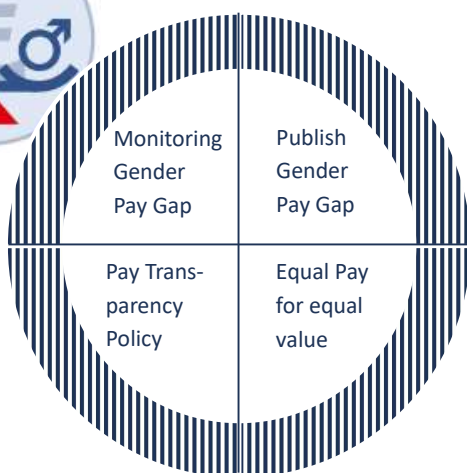
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

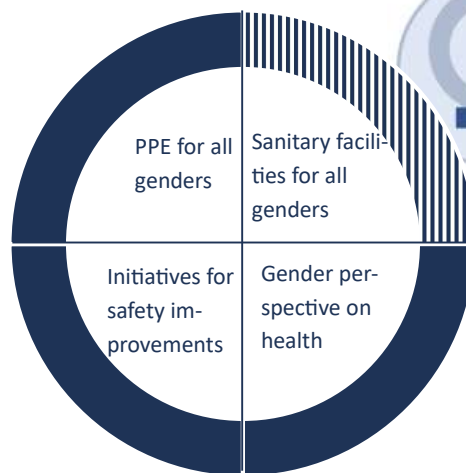
- Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK




POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

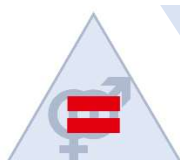
SOCIÉTÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANÇAIS (SNCF)




153,456
employees

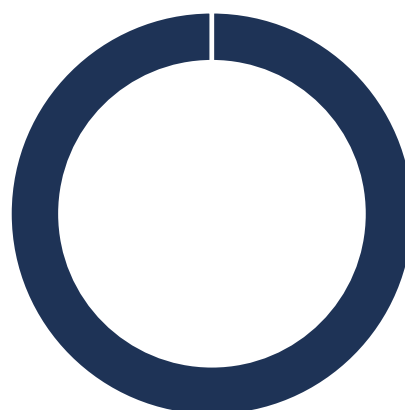
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

23%

Share of women in company overall



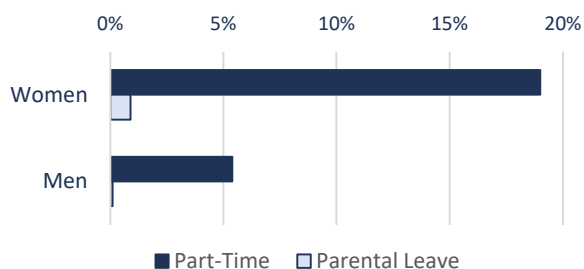
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

21%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

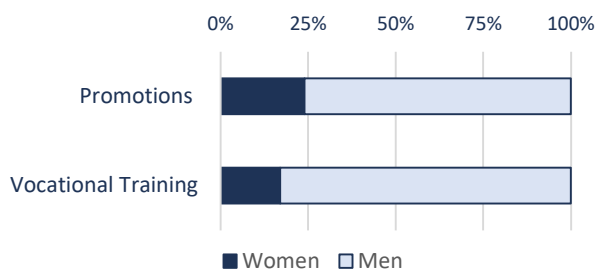


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



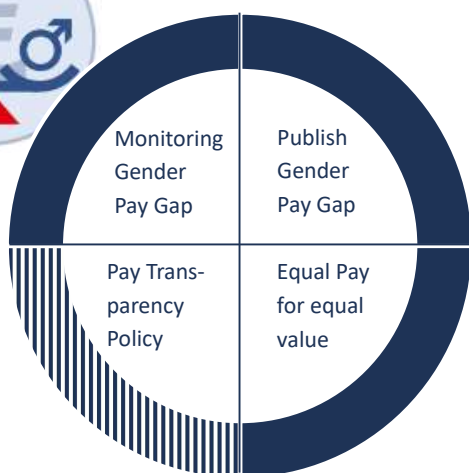
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

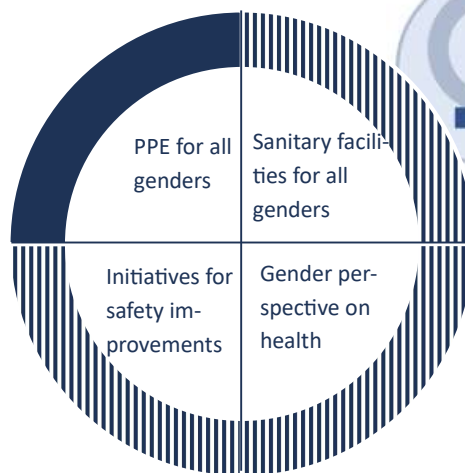
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

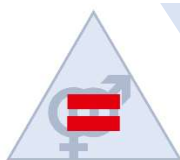
DEUTSCHE BAHN (DB)¹



231,080
employees

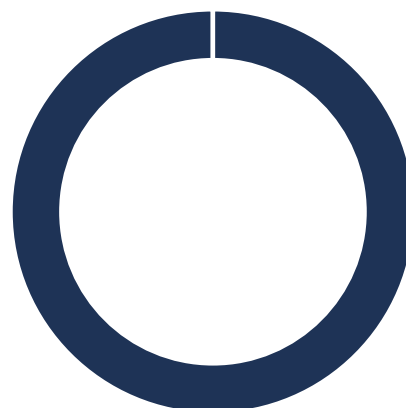
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

24%

Share of women in company overall



POLICY AREA 3: RECRUITMENT

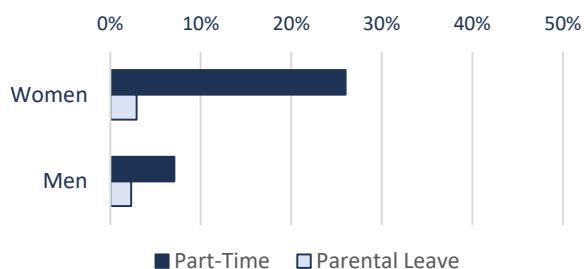
27%

Share of women among entries

¹ According to Deutsche Bahn Integrierter Bericht 2023, Region Deutschland
Women in Rail Report – Company Fact Sheet



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

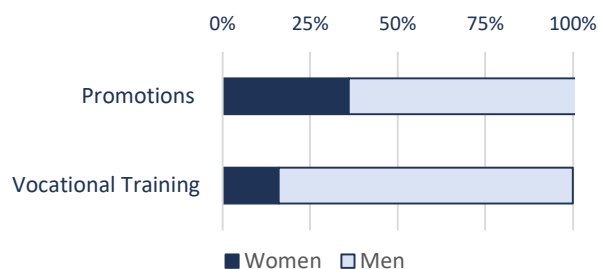


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



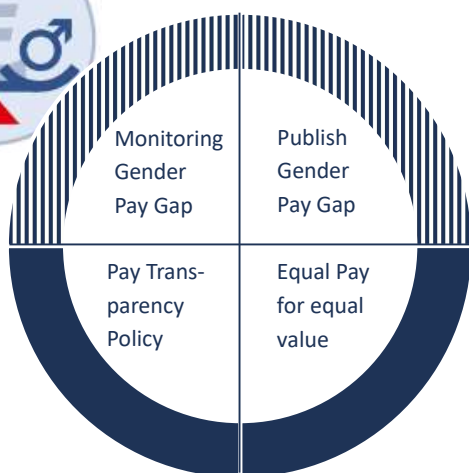
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

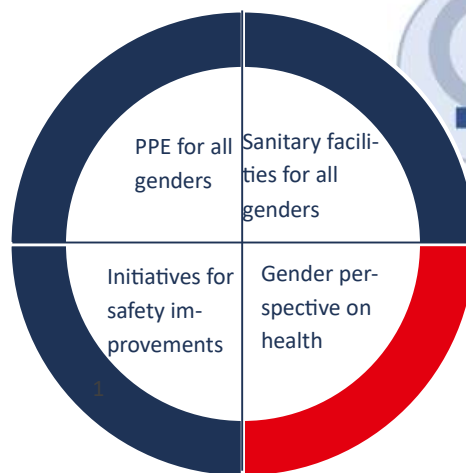
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

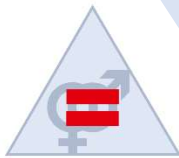
EISENBAHNGESELLSCHAFT OSTFRIESLAND – OLDENBURG (E.G.O.O)



55
employees

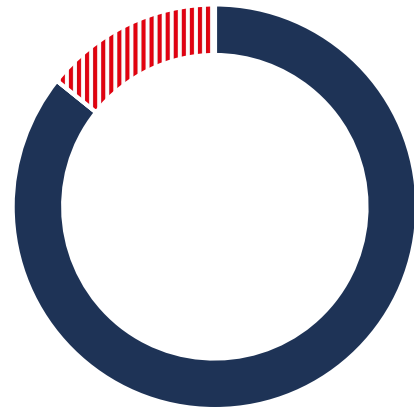
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

16%

Share of women in company overall



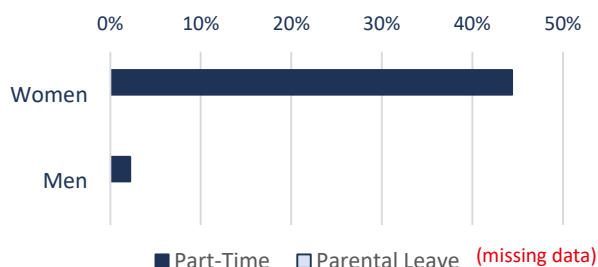
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

0%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

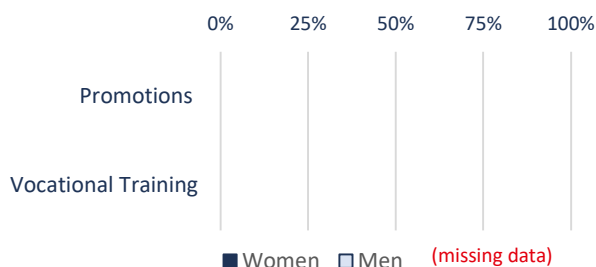


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



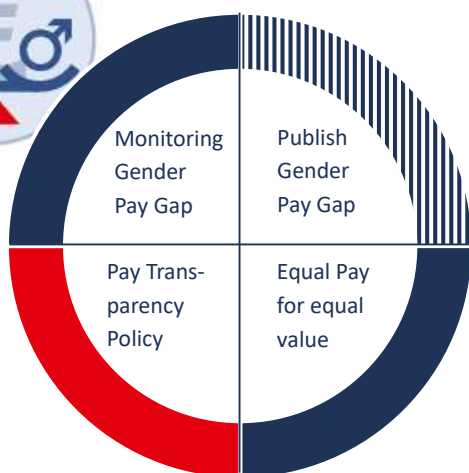
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

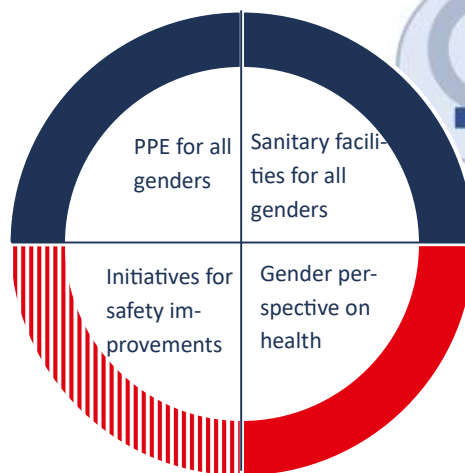
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

EUROBAHN GMBH CO KG

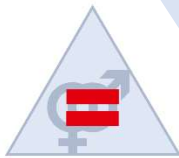


866

employees

BUSINESS FIELDS

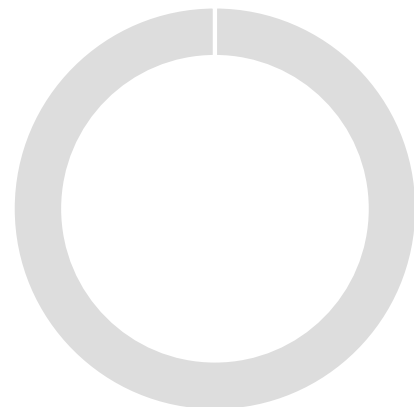
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

19%

Share of women in company overall



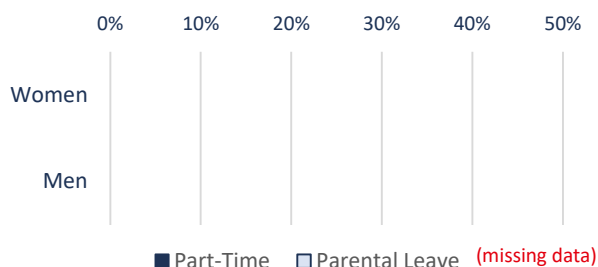
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

19%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

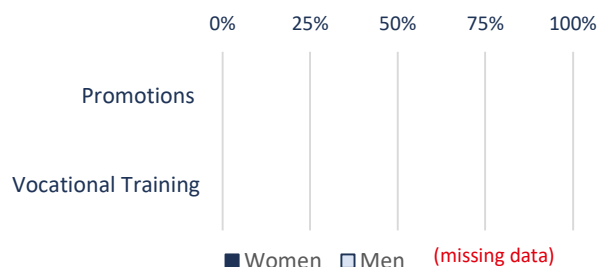


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



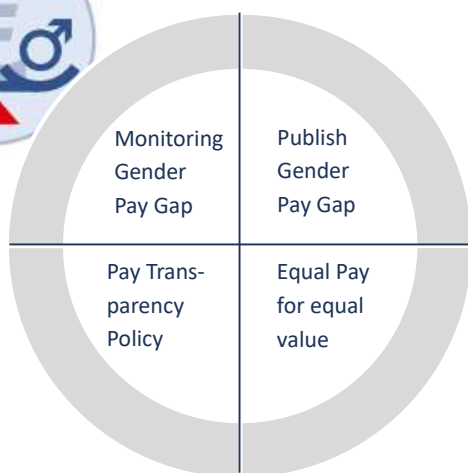
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



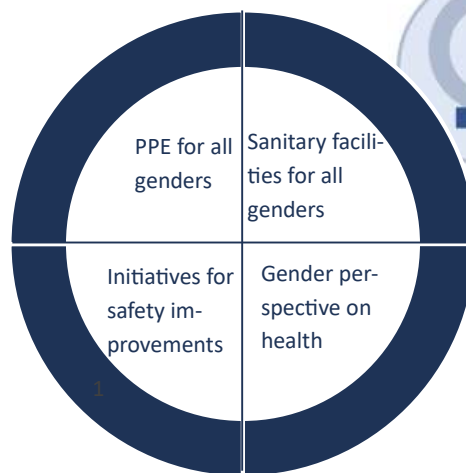
MEASURES TAKEN

- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- Reporting office / person of trust
- Granting privacy to victim

- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

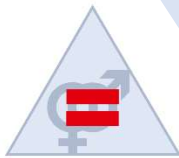
MAGYAR ÁLLAMVASUTAK (MÁV)











16,734
employees

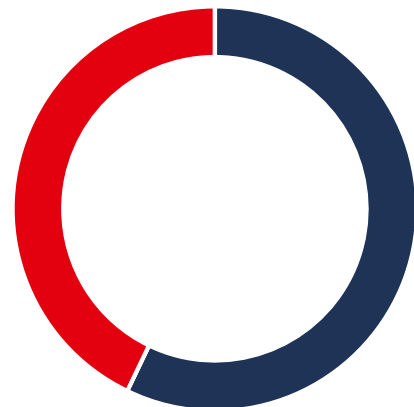
BUSINESS FIELDS



Freight Transport
Passenger Transport
✓ Infrastructure Management
Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

-  Vision on gender equality
-  Commitment to ensure gender equality
-  Commitment to implement measures
-  Statement to combat sexual harassment
-  Committed measures against sexual harassment
-  Communication strategy for company's policy
-  Strategy for monitoring and evaluation



 yes  in develop.  no  don't know  no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

19%

Share of women in company overall



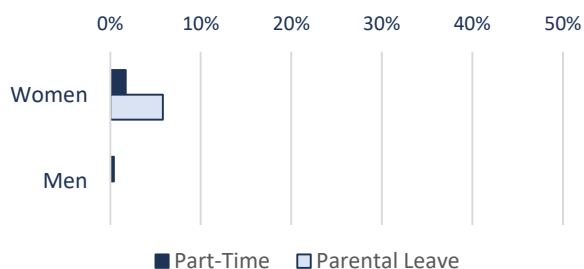
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

20%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

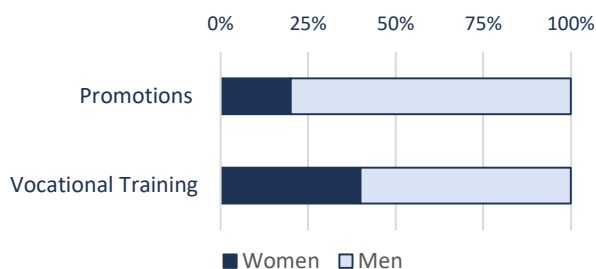


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



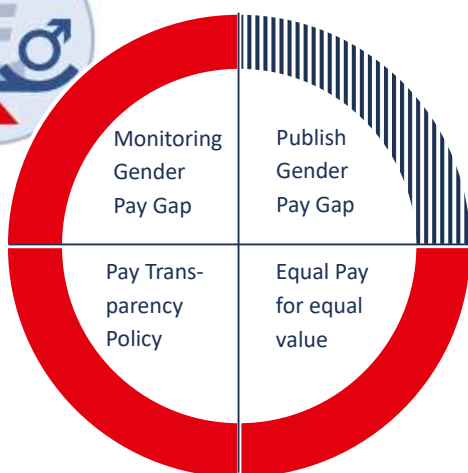
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

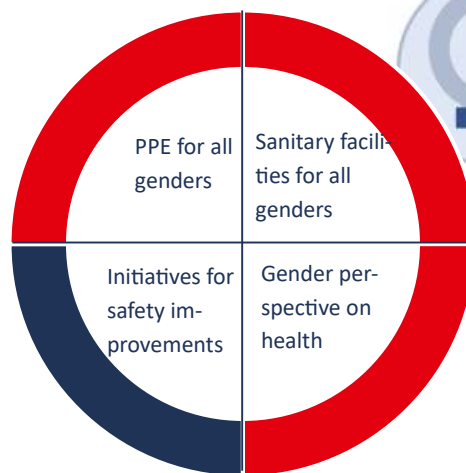
- Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes
 in develop.
 no
 don't know
 no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

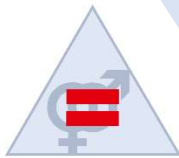
IARNRÓD ÉIREANN (IÉ)



4,689
employees

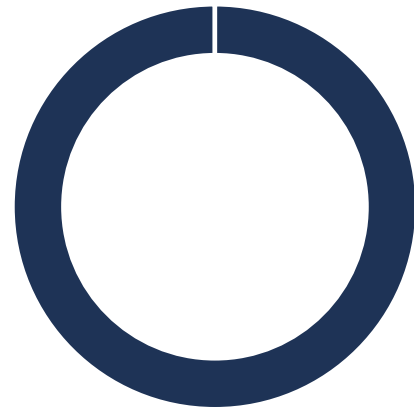
BUSINESS FIELDS

- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

12%

Share of women in company overall



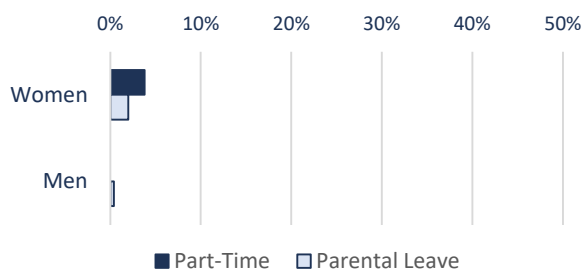
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

16%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

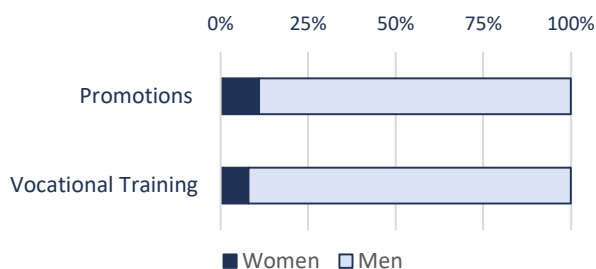


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



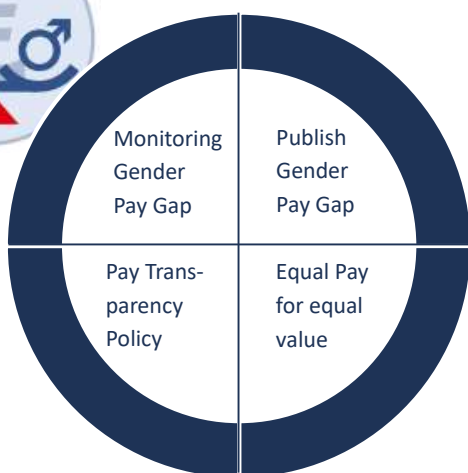
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



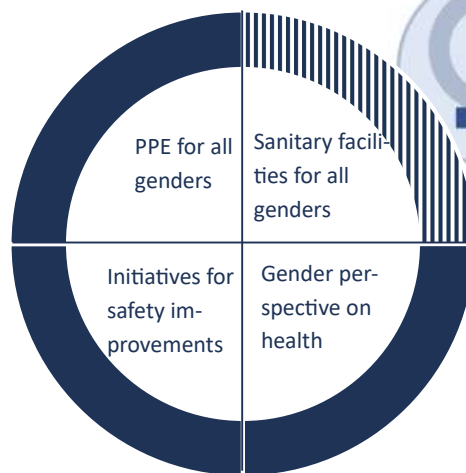
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

FERROVIE DELLO STATO ITALIANE (FS)



68,444
employees

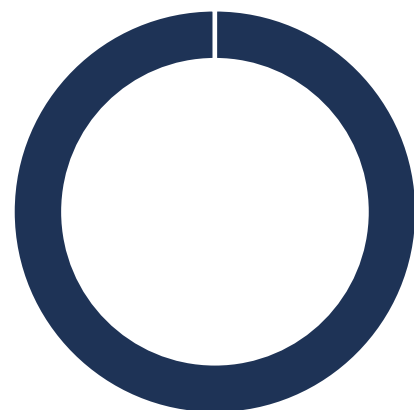
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

20%

Share of women in company overall



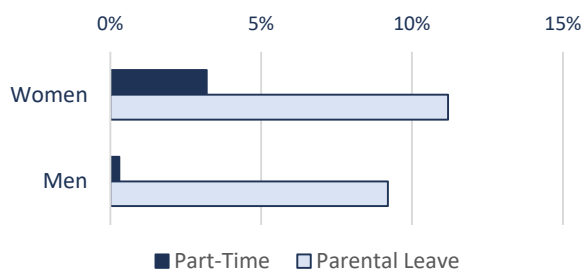
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

23%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

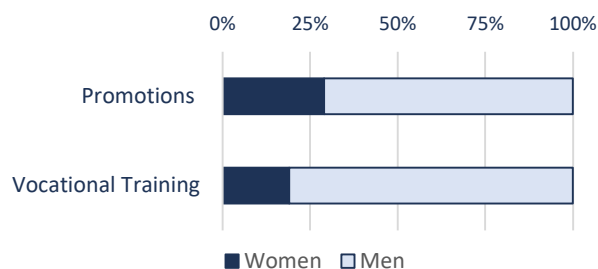


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



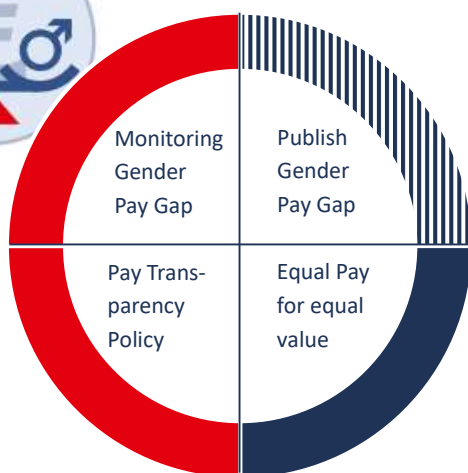
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

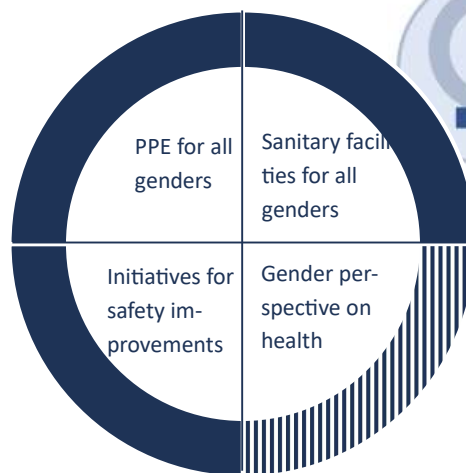
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

FNM GROUP



210
employees

BUSINESS FIELDS

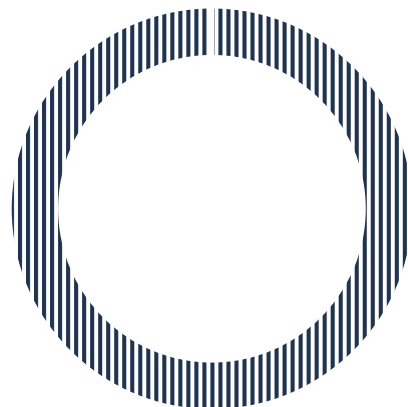
- Freight Transport
- Passenger Transport
- Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- III Vision on gender equality
- III Commitment to ensure gender equality
- III Commitment to implement measures
- III Statement to combat sexual harassment
- III Committed measures against sexual harassment
- III Communication strategy for company's policy
- III Strategy for monitoring and evaluation



■ yes III in develop. ■ no III don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

59%

Share of women in company overall



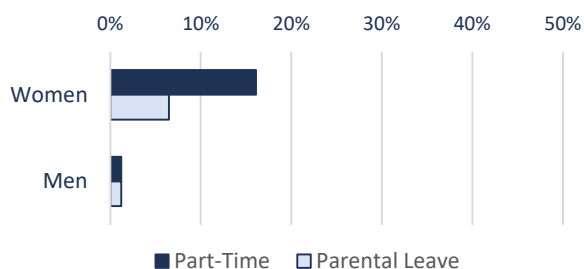
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

77%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

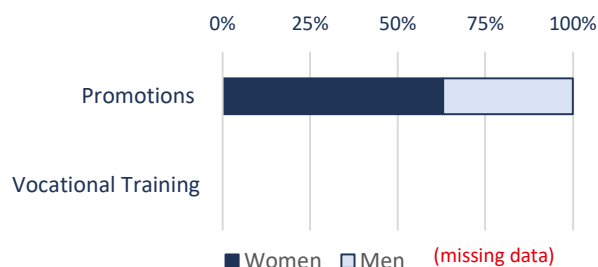


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



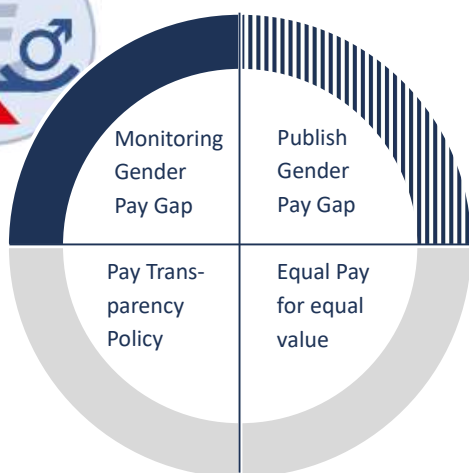
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

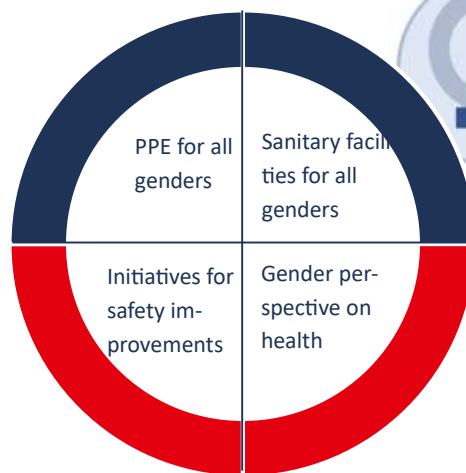
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



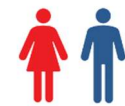
POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- Reporting office / person of trust
- Granting privacy to victim

- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

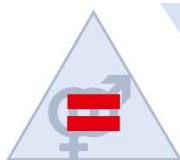
LIETUVOS GELEŽINKELIAI (LTG)



5,697
employees

BUSINESS FIELDS

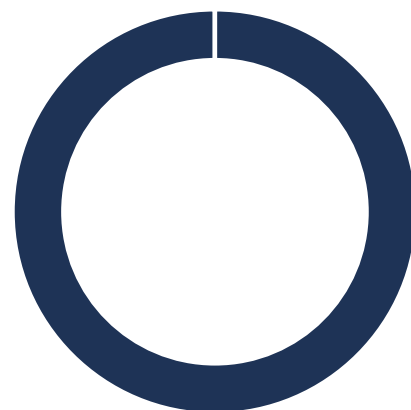
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

33%

Share of women in company overall



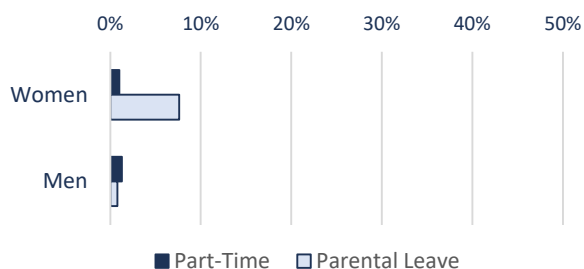
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

41%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

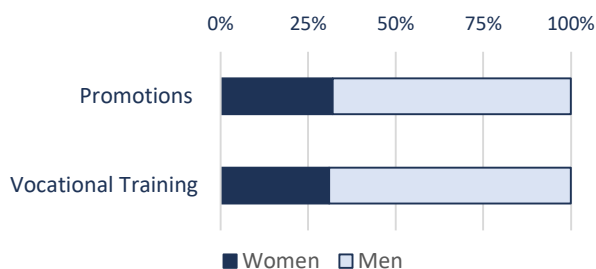


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



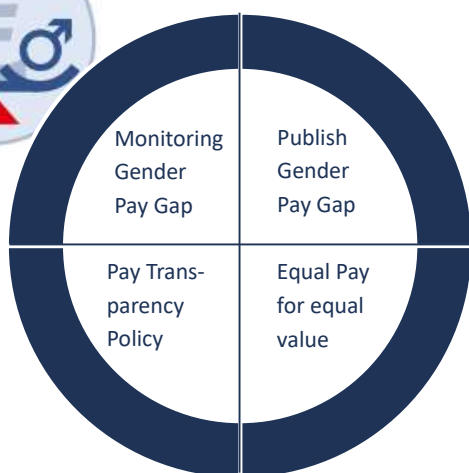
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



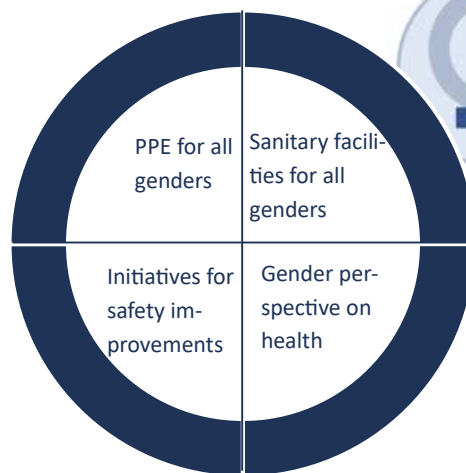
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



yes
 in develop.
 no
 don't know
 no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



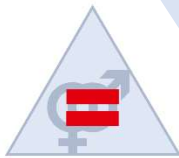
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising



5,125
employees

BUSINESS FIELDS

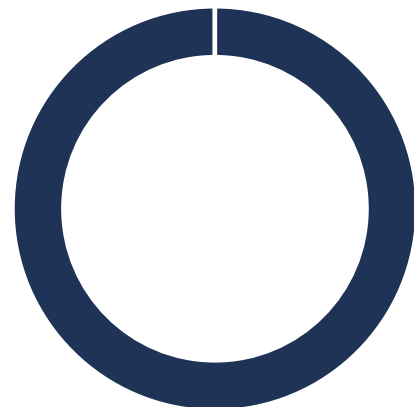
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ▤ in develop. ■ no ▤ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

15%

Share of women in company overall



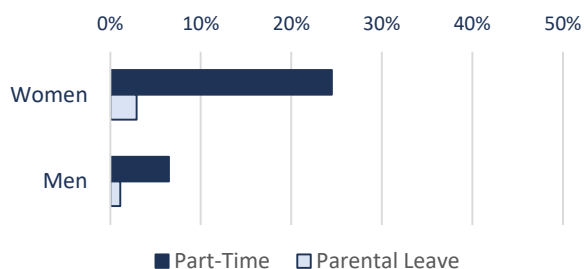
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

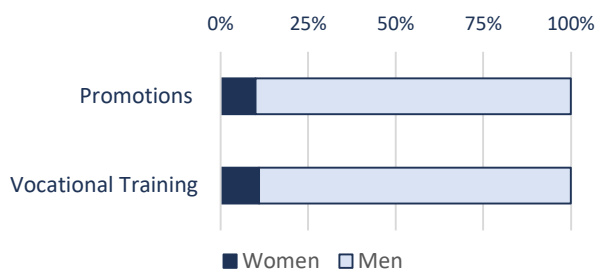


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



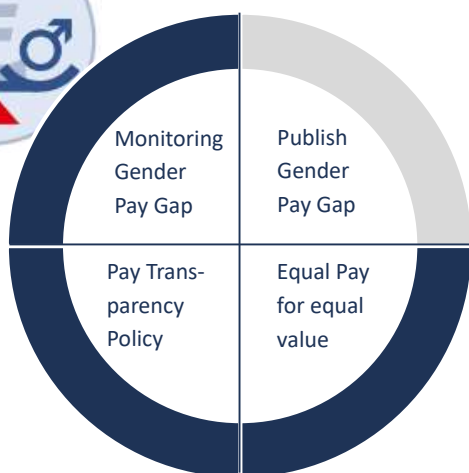
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



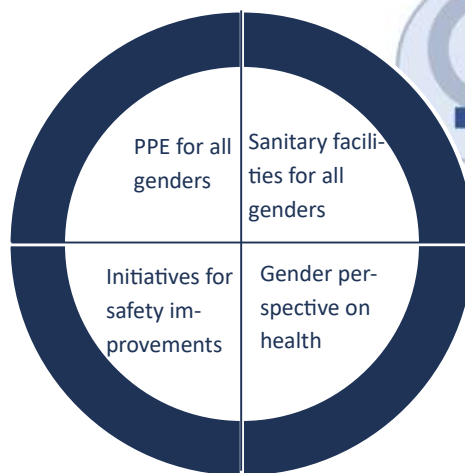
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



yes
 in develop.
 no
 don't know
 no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

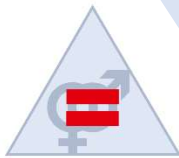
NEDERLANDSE SPOORWEGEN (NS)




20,559
employees

BUSINESS FIELDS

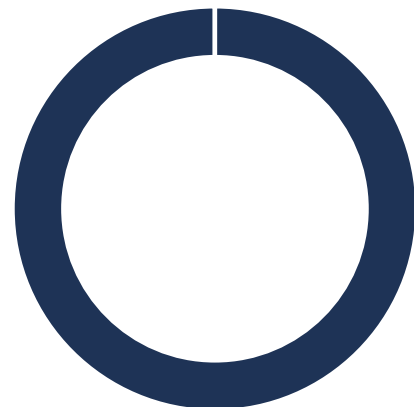
- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

30%

Share of women in company overall



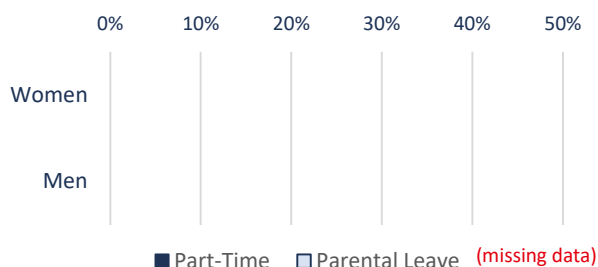
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

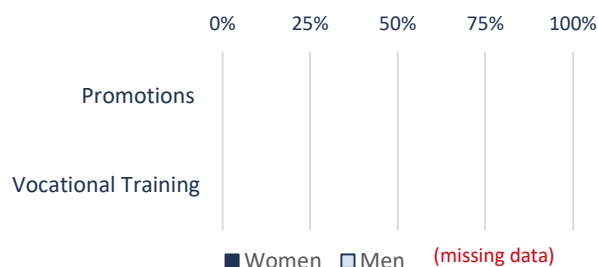


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



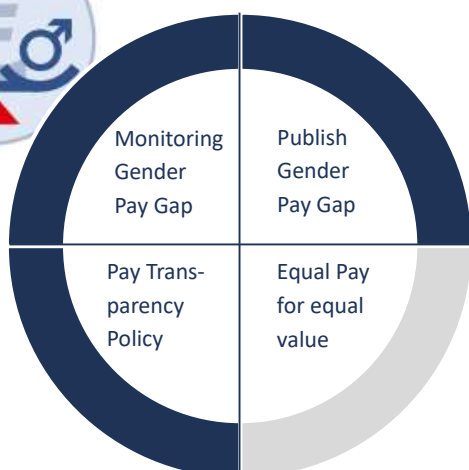
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

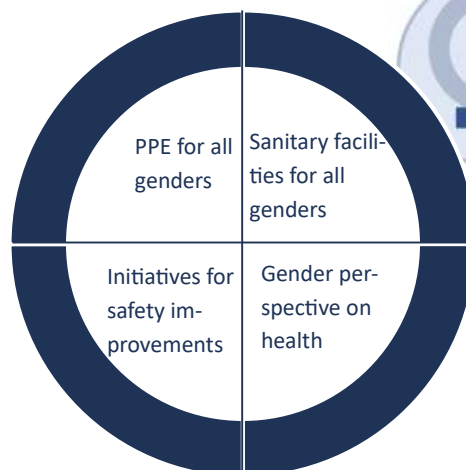
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

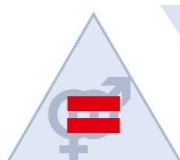
ŽRSM INFRASTRUCTURE



795
employees

BUSINESS FIELDS

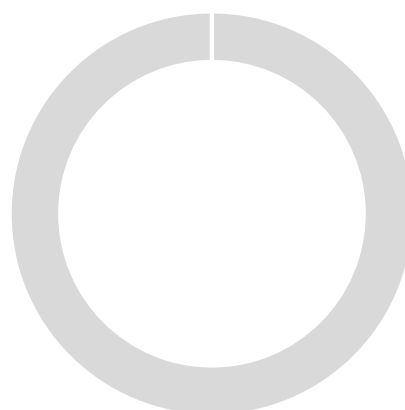
- Freight Transport
- Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

12%

Share of women in company overall



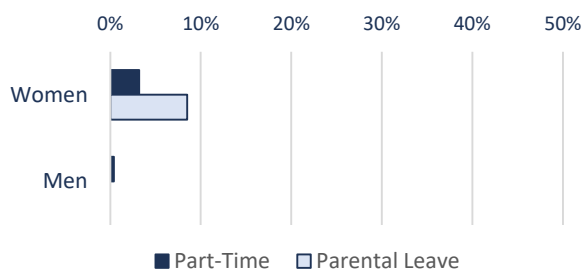
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

32%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

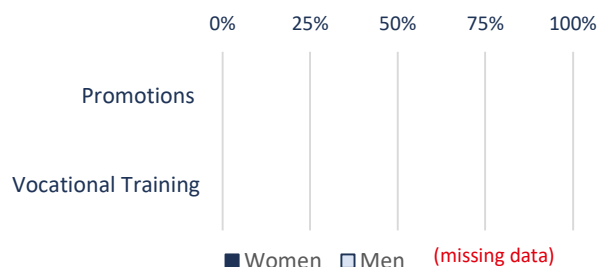


MEASURES TAKEN

- Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



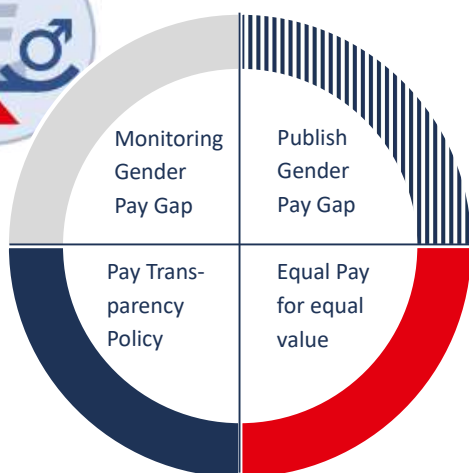
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

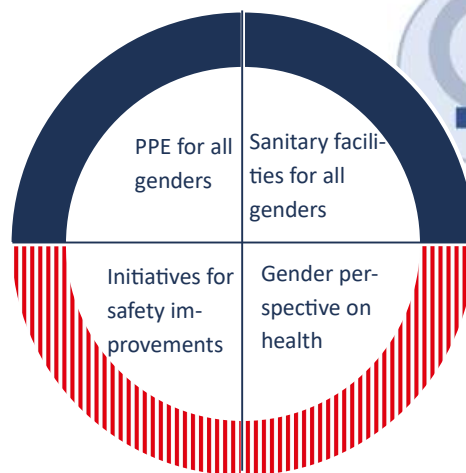
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ▨ in develop. ■ no ▨ don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- Granting privacy to victim
- Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

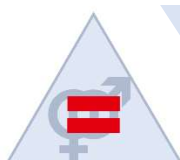
POLSKIE KOLEJE PAŃSTWOWE (PKP)



12,331
employees

BUSINESS FIELDS

Freight Transport
Passenger Transport
Infrastructure Management
✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- ▤ Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- ▤ Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ▤ in develop. ■ no ▤ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

36%

Share of women in company overall



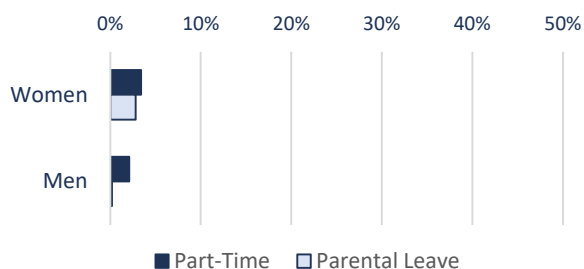
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

33%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

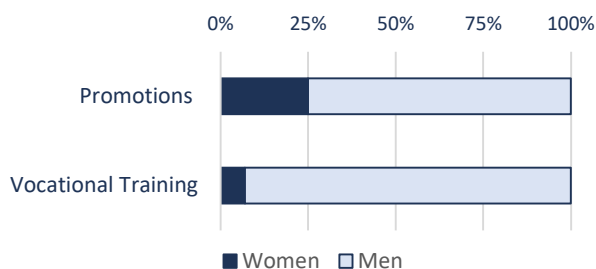


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



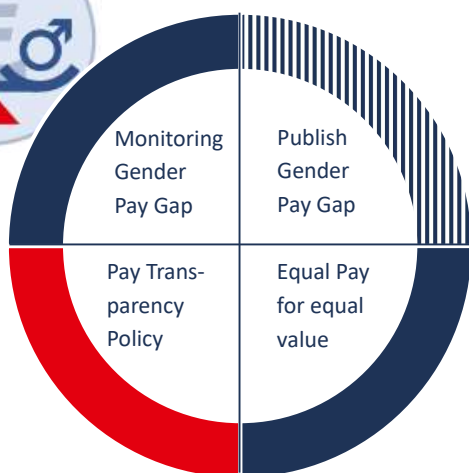
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

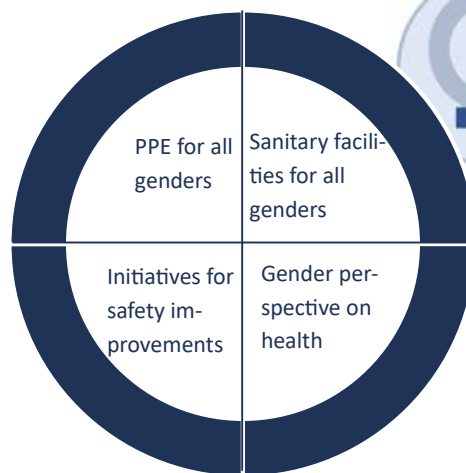
- ✓ Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK

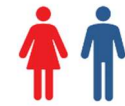


POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

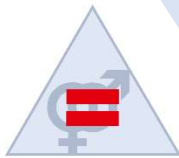
ŽS INFRASTRUCTURE



5,786
employees

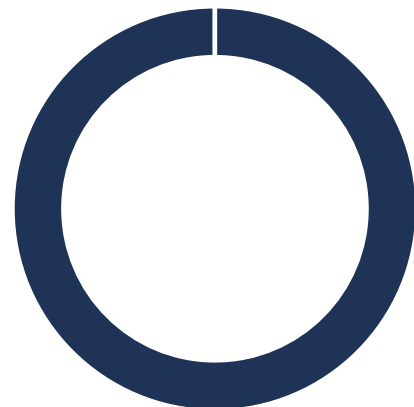
BUSINESS FIELDS

- Freight Transport
- Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■ in develop. ■ no ■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

21%

Share of women in company overall



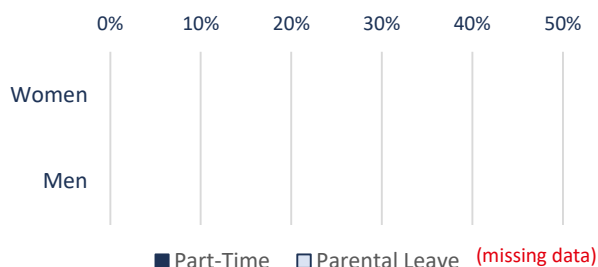
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

31%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

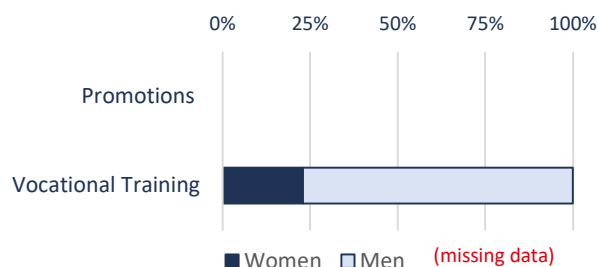


MEASURES TAKEN

Flexible working schedules
Reduction of working time
Remote working arrangements



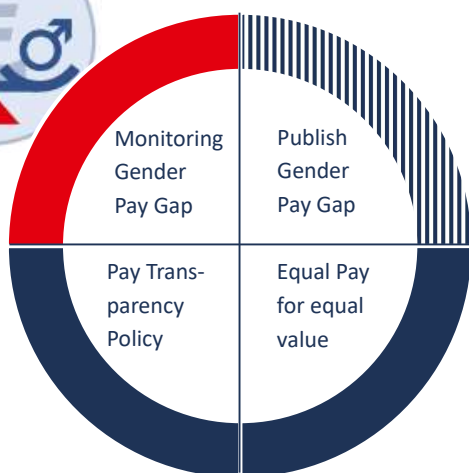
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

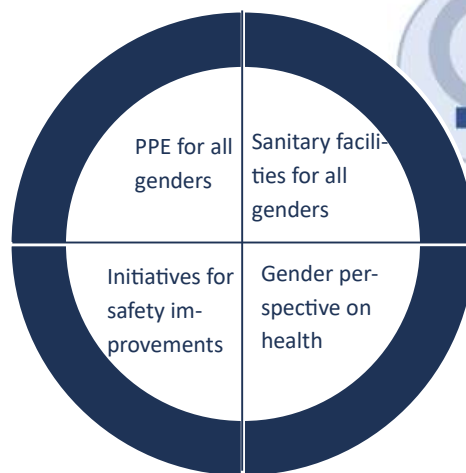
Internal mentoring programmes
Provide access to qualification measures
Strategy for women's career development
Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

Monitoring of procedure / measures
Awareness raising

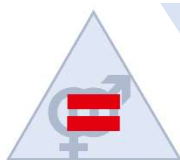
ŽELEZNIČNÁ SLOVENSKEJ REPUBLIKY (ŽSR)



12,707
employees

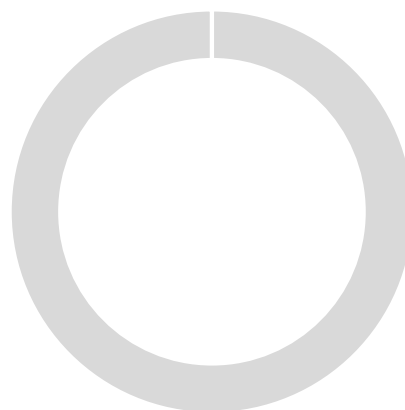
BUSINESS FIELDS

Freight Transport
Passenger Transport
✓ Infrastructure Management
Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

25%

Share of women in company overall



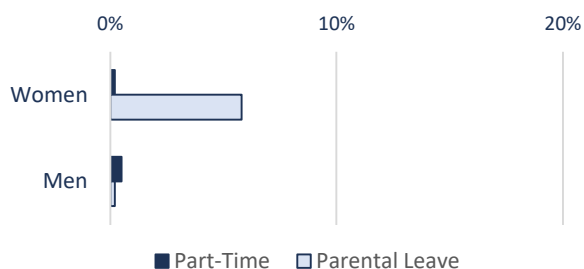
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

29%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

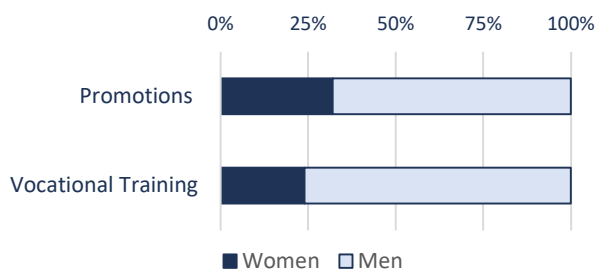


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



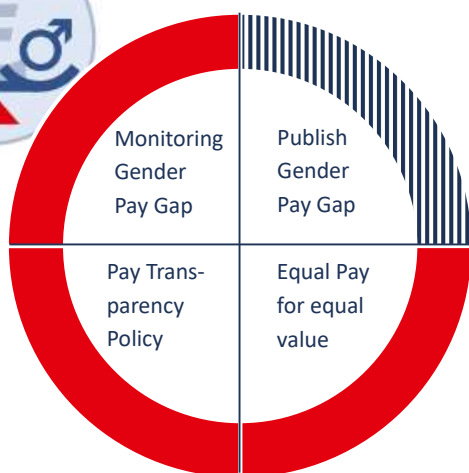
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

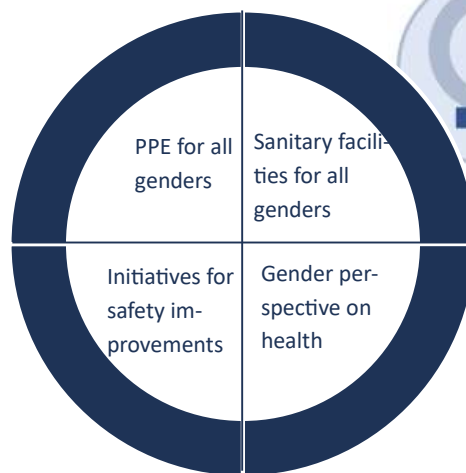
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

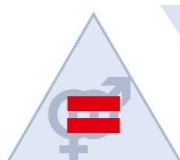
ŽELEZNIČNÁ SPOLOČNOSŤ CARGO



3,771
employees

BUSINESS FIELDS

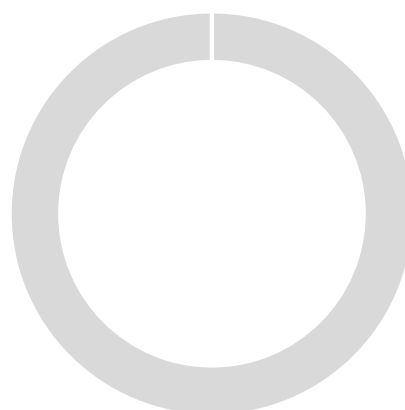
- ✓ Freight Transport
- Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

26%

Share of women in company overall



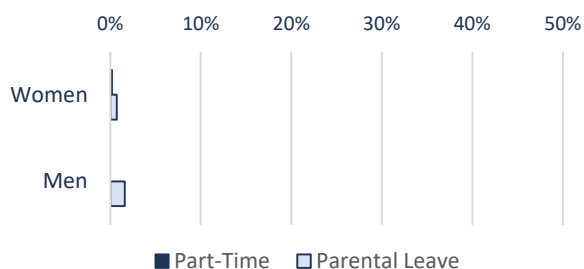
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

23%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

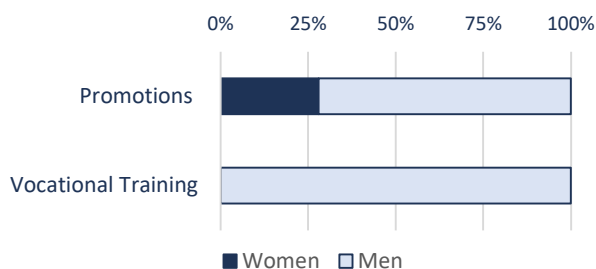


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



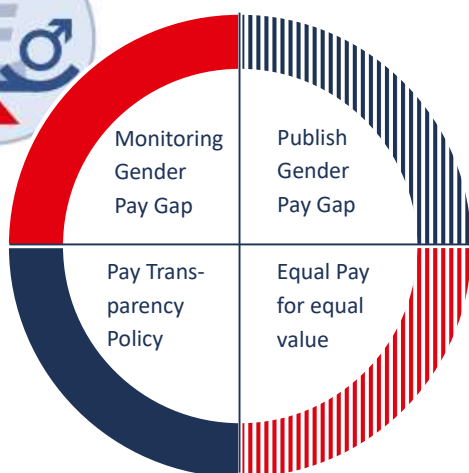
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

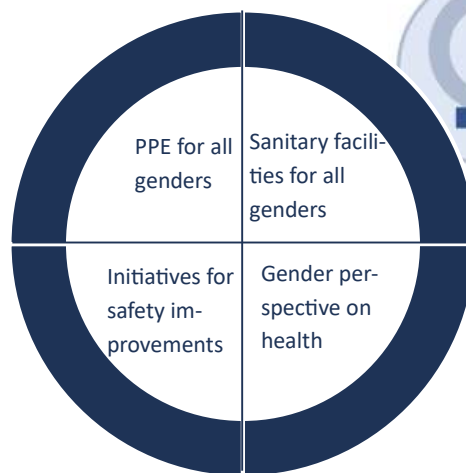
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes ▨ in develop. ■ no ▨ don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim

- Monitoring of procedure / measures
- Awareness raising

ŽELEZNIČNÁ SPOLOČNOSŤ SLOVENSKO (ŽSSK)

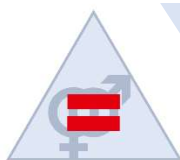


5,240

employees

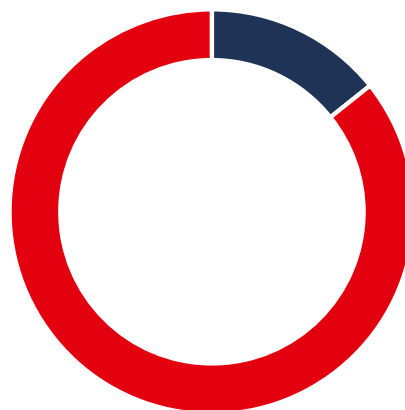
BUSINESS FIELDS

- Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

35%

Share of women in company overall



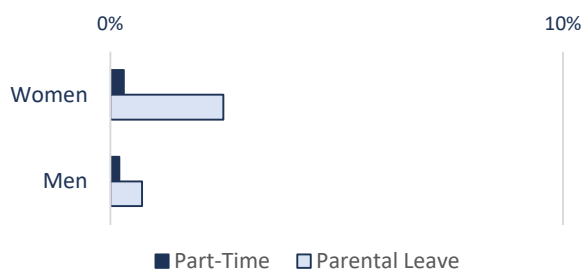
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

37%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

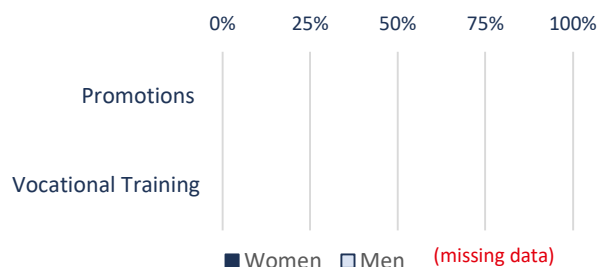


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- Remote working arrangements



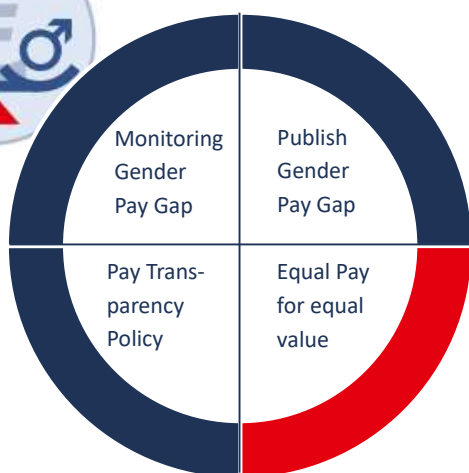
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

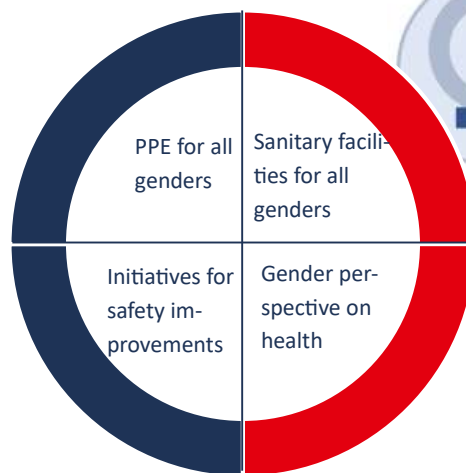
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM

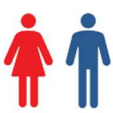


Reporting system
Reporting office / person of trust
Granting privacy to victim

Monitoring of procedure / measures
Awareness raising

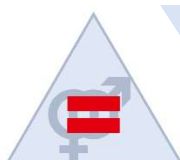
SLOVENSKE ŽELEZNICE (SŽ)




7,102
employees

BUSINESS FIELDS

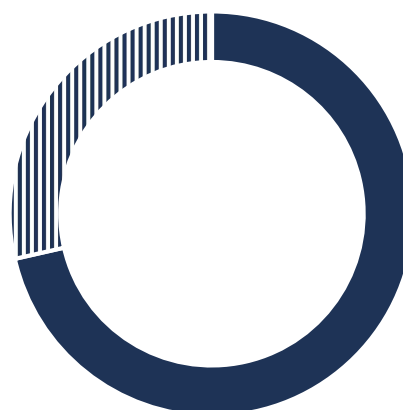
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- ||| Communication strategy for company's policy
- ||| Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

19%

Share of women in company overall



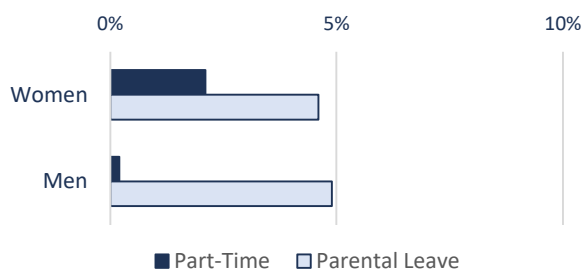
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

27%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

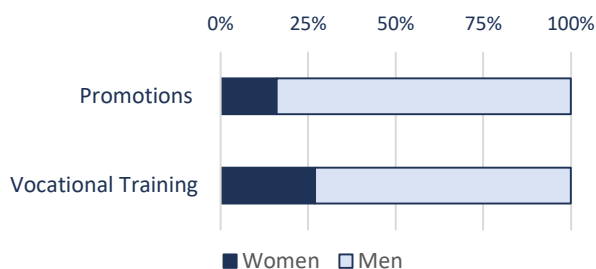


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



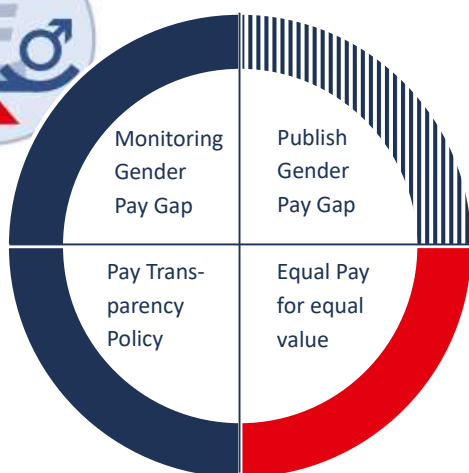
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

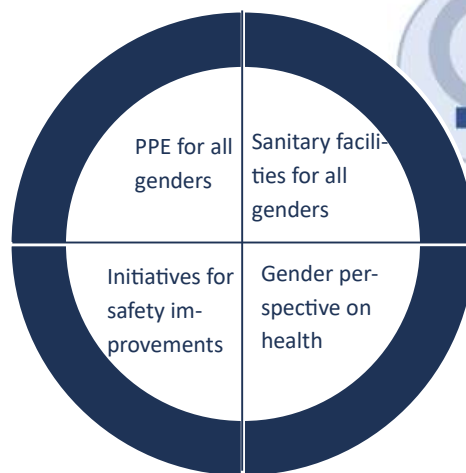
- Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK

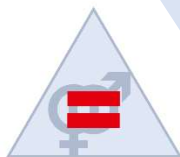


POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

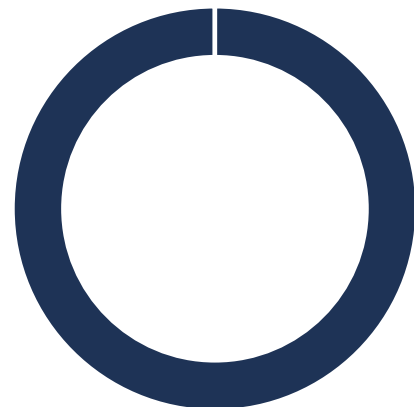
RENFE OPERADORA (RENFE)



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

21%

Share of women in company overall



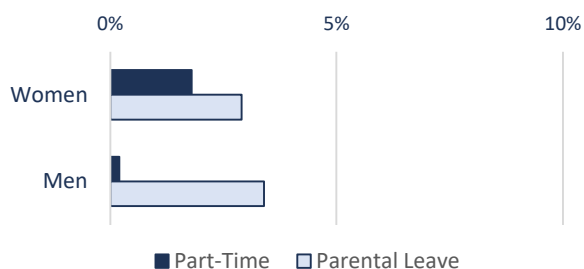
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

22%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

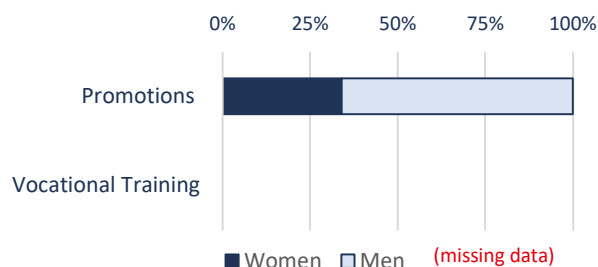


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



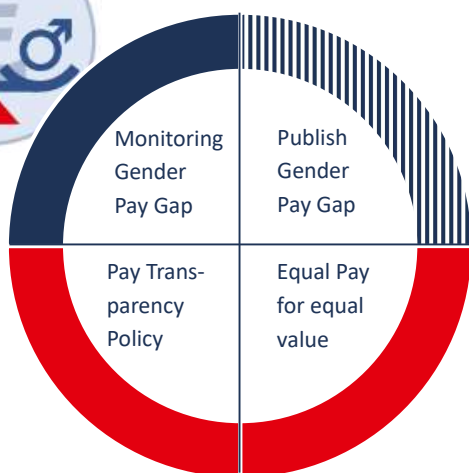
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

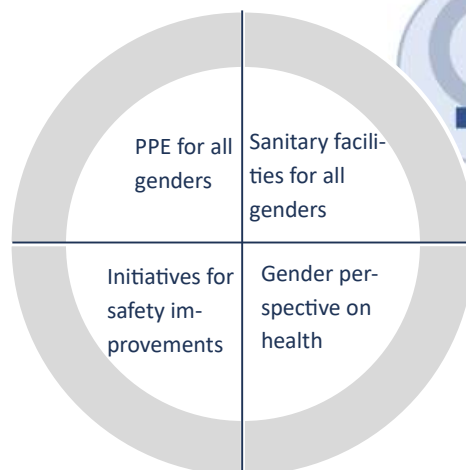
- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



yes in develop. no don't know no data

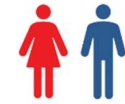
POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



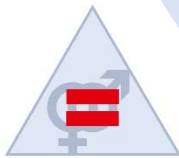
- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising



3,930
employees

BUSINESS FIELDS

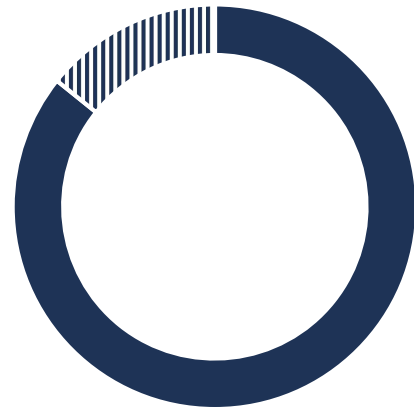
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- ||| Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ||| in develop. ■ no ||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

19%

Share of women in company overall



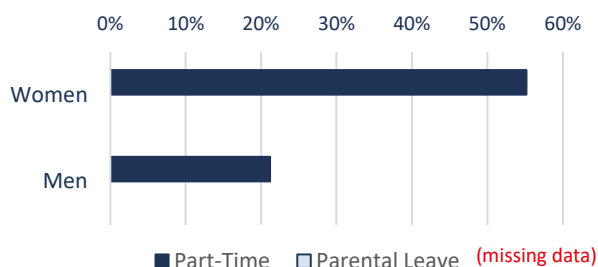
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

30%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

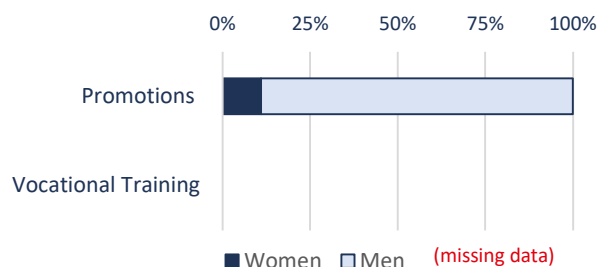


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



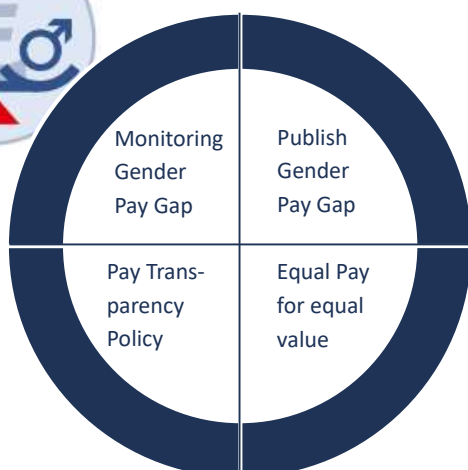
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



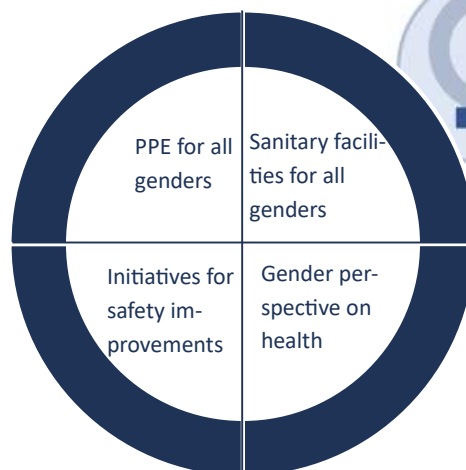
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



yes in develop. no don't know no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

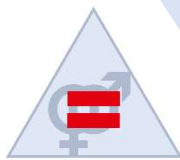
SCHWEIZERISCHE BUNDESBahn (SBB)




32,002
employees

BUSINESS FIELDS

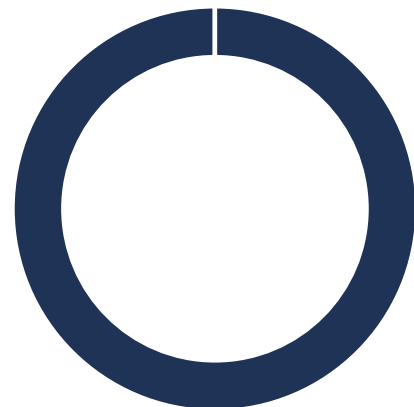
- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- ✓ Infrastructure Management
- ✓ Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY

ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- Vision on gender equality
- Commitment to ensure gender equality
- Commitment to implement measures
- Statement to combat sexual harassment
- Committed measures against sexual harassment
- Communication strategy for company's policy
- Strategy for monitoring and evaluation



■ yes ■■■ in develop. ■ no ■■■ don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

20%

Share of women in company overall



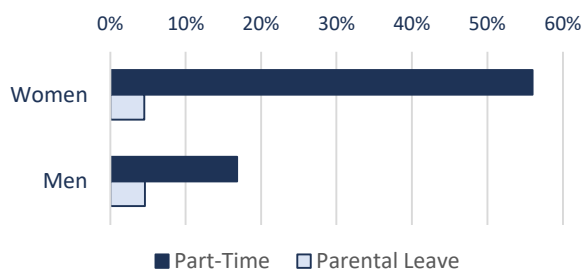
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

25%

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

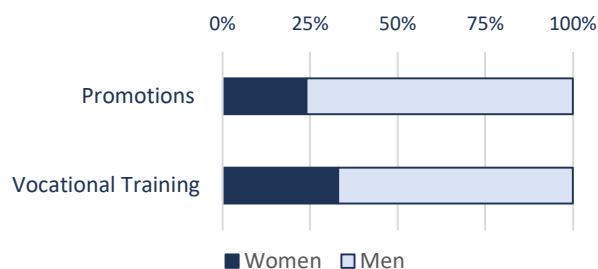


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



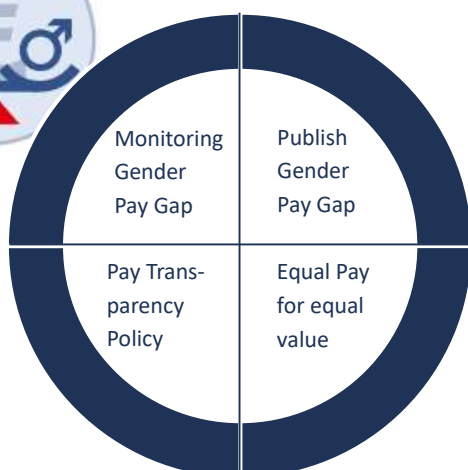
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



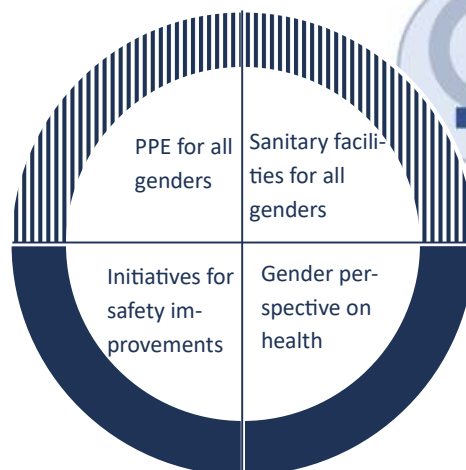
MEASURES TAKEN

- ✓ Internal mentoring programmes
- ✓ Provide access to qualification measures
- ✓ Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



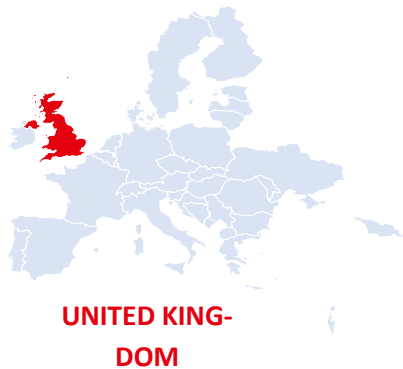
■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- ✓ Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising

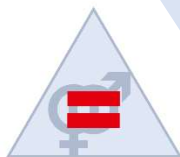
RAIL DELIVERY GROUP (RDG)



n.d.
employees

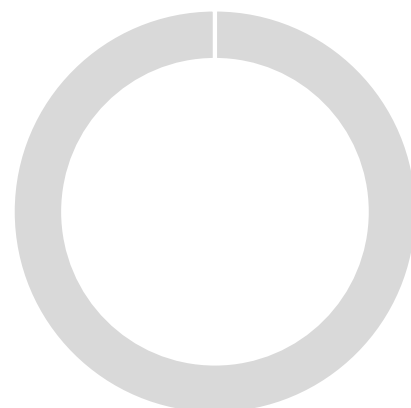
BUSINESS FIELDS

- ✓ Freight Transport
- ✓ Passenger Transport
- Infrastructure Management
- Holding



POLICY AREA 1: OVERALL GENDER EQUALITY ELEMENTS OF COMPANY'S POLICY FOR GENDER EQUALITY

- ☐ Vision on gender equality
- ☐ Commitment to ensure gender equality
- ☐ Commitment to implement measures
- ☐ Statement to combat sexual harassment
- ☐ Committed measures against sexual harassment
- ☐ Communication strategy for company's policy
- ☐ Strategy for monitoring and evaluation



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data



POLICY AREA 2: GENDER BALANCED REPRESENTATION

n.d.

Share of women in company overall



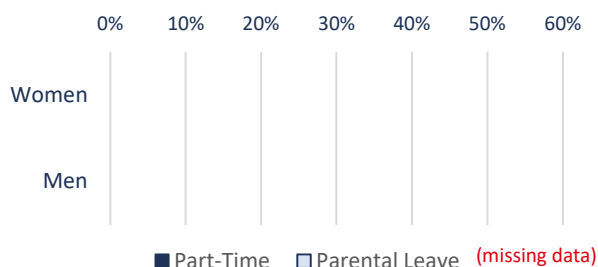
POLICY AREA 3: RECRUITMENT

n.d.

Share of women among entries



POLICY AREA 4: RECONCILIATION OF WORK AND PRIVATE LIFE

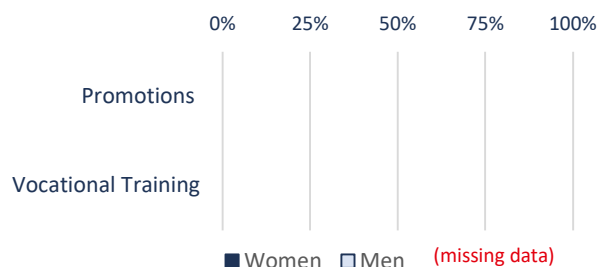


MEASURES TAKEN

- ✓ Flexible working schedules
- ✓ Reduction of working time
- ✓ Remote working arrangements



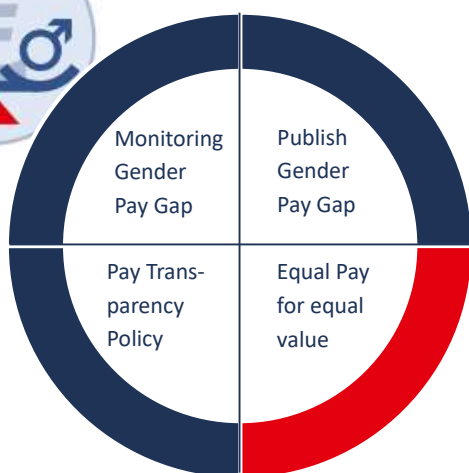
POLICY AREA 5: CAREER DEVELOPMENT



MEASURES TAKEN

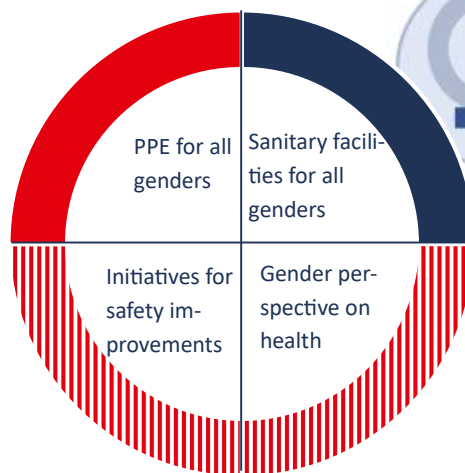
- ✓ Internal mentoring programmes
- Provide access to qualification measures
- Strategy for women's career development
- ✓ Provide resources to support women

POLICY AREA 6: EQUAL PAY AND GENDER PAY GAP



■ yes |||| in develop. ■ no |||| don't know ■ no data

POLICY AREA 7: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AT WORK



POLICY AREA 8: PREVENTING SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM



- Reporting system
- ✓ Reporting office / person of trust
- ✓ Granting privacy to victim
- ✓ Monitoring of procedure / measures
- ✓ Awareness raising