

# Eisenbahner:innen - Infofolien

## Vereinbarung „Women in Rail“



## Women-in- Rail- Vereinbarung

- 2007 bis 2018: Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CER) & Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) veröffentlichen Handlungsempfehlungen und führen Projekte für mehr Frauen im Eisenbahnsektor durch.
- Ab 2018: ETF drängt, eine autonome Vereinbarung „**Frauen bei der Eisenbahn**“ (**Women in Rail**) im europäischen Sozialen Dialog zu verhandeln.
  - Grund: Frauenanteil im Eisenbahnsektor zu gering und änderte sich nur minimal.
  - Handlungsempfehlungen reichen nicht aus. Eine Selbstverpflichtung durch eine Vereinbarung der Sozialpartner ist ein stärkeres Instrument.
  - **Arbeitgeber:innen haben Fachkräftemangel erkannt und wollen das Potenzial der Frauen nutzen.**
- **2019-2021:** Verhandlungen zwischen ETF & CER
- Unterzeichnung: 05.11.2021 im europäischen Jahr der Schiene
- Verbindliche Vereinbarung, die **Mindeststandards für ganz Europa** festlegt.
- Sie gilt für alle Beschäftigten von Bahnunternehmen, die der Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (**CER**) angehören.
  - Deutschland: DB AG und Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV)

# Politikbereiche der Vereinbarung

---

Die Vereinbarung besteht aus verpflichtenden Maßnahmen (Mindeststandards) und aus dringend empfohlenen und möglichen Maßnahmen.

- Politikbereich 1: Gleichstellungspolitik im Allgemeinen
- Politikbereich 2: Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern
- Politikbereich 3: Einstellung
- Politikbereich 3: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Politikbereich 5: Laufbahnentwicklung
- Politikbereich 6: Lohngleichheit und geschlechtsspezifisches Lohngefälle
- Politikbereich 7: Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld
- Politikbereich 8: Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Sexismus

 **Die Unternehmen müssen bis Dezember 2024 Vereinbarung umsetzen.** Die Arbeitgeber müssen ihre Maßnahmen evaluieren und über den Stand der Umsetzung an die Europäische Kommission berichten.

# Mögliche Schritte für unsere Interessensvertretungen

---

1. Mit dem Musterbrief den Arbeitgeber nach der Umsetzung fragen und um einen Termin bezüglich des Sachstandes bitten.
2. Bei Gesprächen und Diskussionen kann die Checkliste als Hilfestellung genutzt werden. Sollte der Arbeitgeber auf die Anfrage nicht eingehen oder eine unzureichende Antwort geben, können die Maßnahmen eigenständig mit Hilfestellung durch die Checkliste im Rahmen der Interessensvertretungsarbeit eingeschätzt werden.
3. Bei Umsetzung von einzelnen Maßnahmen durch Interessensvertretung dies als Erfolg gegenüber dem Arbeitgeber verkünden.
4. Die EVG über den Erfolg benachrichtigen, damit wir eure Beispiele als Gute-Vorbilder anderen Mitgliedern weitergeben können.



**Erklärvideo „Mehr Frauen im Verkehrssektor - davon profitieren auch die Unternehmen!“**

<https://www.youtube.com/watch?v=I5nEaBl7ERw&t=13s>