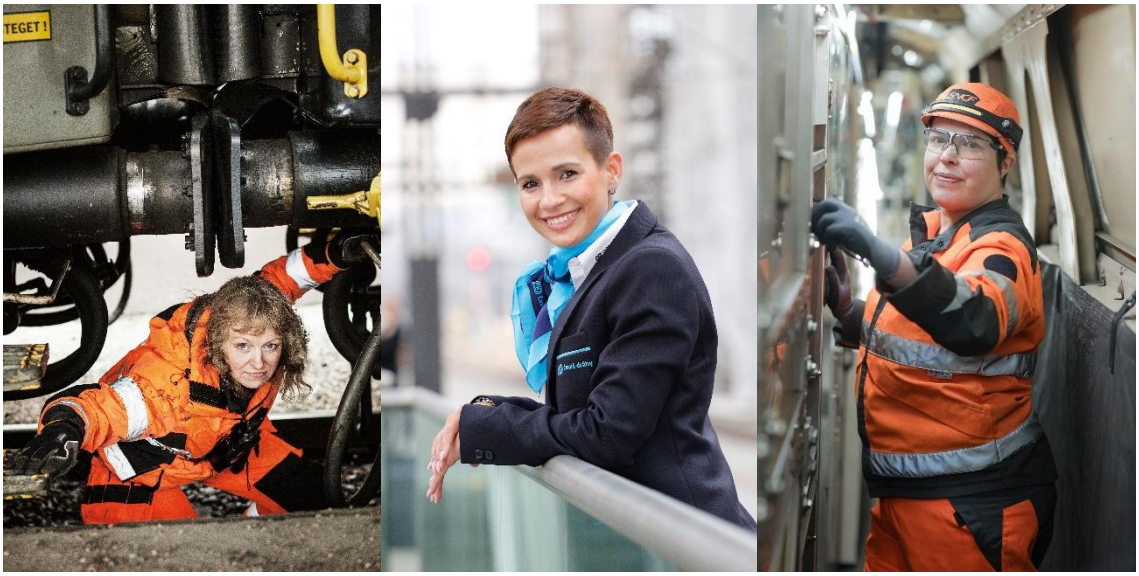
Kofinanziert von

der Europäischen Union



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

Im Überblick

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

IMPRESSUM

Diese Kurzfassung 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

Verfasserinnen: Nadja Bergmann, Flavia Enengl, Ronja 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)

4. September 2025

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.

WIR-VEREINBARUNG UND DAS WIR-VERHANDLUNGSTEAM

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

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 festlegt. Es sind die folgenden acht Politikbereiche:

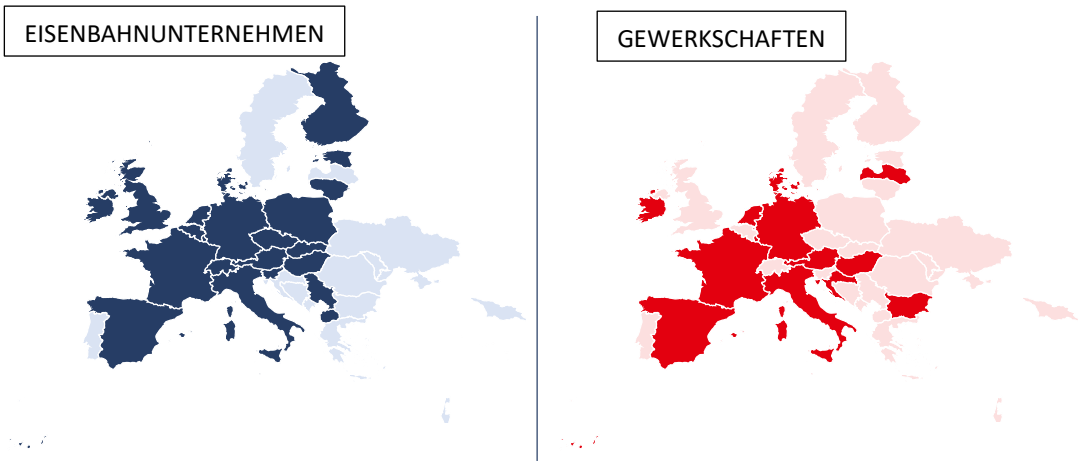
- Gleichstellungspolitik im Allgemeinen
- Laufbahnentwicklung
- Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern
- Lohngleichheit und geschlechtsspezifisches Lohngefälle
- Einstellung
- Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und im Arbeitsumfeld
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Sexismus

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 Unterzeichnung der WiR-Vereinbarung beschrieben wird. Die Fakten, Zahlen und die Bewertung der Umsetzung der verschiedenen Maßnahmen sollen den Bahnunternehmen und den Gewerkschaften helfen, Erfolge zu erkennen und zusätzliche Herausforderungen zu identifizieren, mit dem Ziel, die Geschlechtergleichstellung und die Beschäftigung von Frauen in ihren jeweiligen Unternehmen weiter zu fördern.

MITWIRKUNG VON 29 EUROPÄISCHEN EISENBAHNUNTERNEHMEN UND 21 GEWERKSCHAFTEN

Im Rahmen des WiR-Berichts 2025 wurde eine Mischung verschiedener methodologischer Ansätze angewandt, mit dem Fokus auf zwei Online-Befragungen, die zwischen Januar und April 2025 durchgeführt wurden, eine unter den Bahnunternehmen und eine unter den Gewerkschaften. Eine der Hauptaufgaben der wissenschaftlichen Expert:innen bestand darin, aussagekräftige geschlechtsspezifische Indikatoren festzulegen. So wurden auf Basis der in der WiR-Vereinbarung festgelegten Grundsätze und Maßnahmen für jeden Politikbereich Indikatoren bestimmt, um die Fortschritte zu verfolgen.

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.



Insgesamt haben mehr als 90 % der befragten Bahnunternehmen die WiR-Vereinbarung angenommen, entweder als Mitglieder der CER oder als Nicht-EU-Partnerunternehmen, das die Vereinbarung freiwillig umsetzt. Zwei weitere Unternehmen haben auf freiwilliger Basis an der Befragung teilgenommen.

Im Folgenden sind alle teilnehmenden Unternehmen und ihre wesentlichen Merkmale aufgeführt.[1]

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
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 Cargo	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 Spoločnost' Cargo Slovakia (ZSSK	3.771	Güterverkehr

[1] Die Eisenbahnunternehmen sind in alphabetischer Reihenfolge des Landes aufgeführt, in dem sie tätig sind.

	Cargo)		
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, Personenbeförderung

Im Folgenden sind alle teilnehmenden Gewerkschaften und ihre wesentlichen Merkmale aufgeführt.[2]

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 CFDT (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)	Györ-Sopron-Ebenfurti Vasút/Raab-Oedenburg-Ebenfurter Eisenbahn (GySEV/Raaberbahn)
Irland	SIPTU (Services, Industrial, Professional and Technical Union)	Iarnród Éireann (IÉ)
Italien	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Transporti CGIL)	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)

[2] Die Gewerkschaften sind in alphabetischer Reihenfolge des Landes aufgeführt, in dem sie tätig sind.

Italien	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trans-porti CGIL)	FNM Group
Lettland	Gewerkschaft Eisenbahn und Verkehr (Latvijas Dzelzelnieku Arodbiedriba)	RailBaltica (RB Rail)
Lettland	Gewerkschaft Eisenbahn und Verkehr (Latvijas Dzelzelnieku Arodbiedriba)	Latvijas Dzelzceļš (LDZ)
Luxemburg	FCPT-SYPROLUX	Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL)
Luxemburg	FCPT-SYPROLUX	CFL Cargo
Niederlande	FNV	Nederlandse Spoorwegen (NS)
Spanien	FeSMC-UGT	Euskotren

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

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)[3] 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.

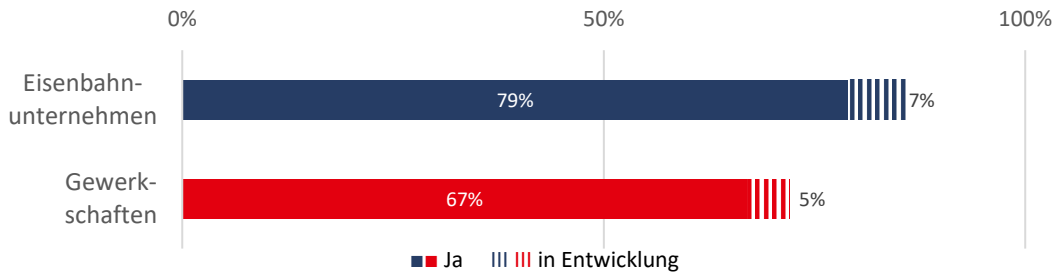
DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE AUS DEM NEUEN „WOMEN IN RAIL“-BERICHT MIT BEZUG AUF DIE ACHT POLITIKBEREICHE

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“.

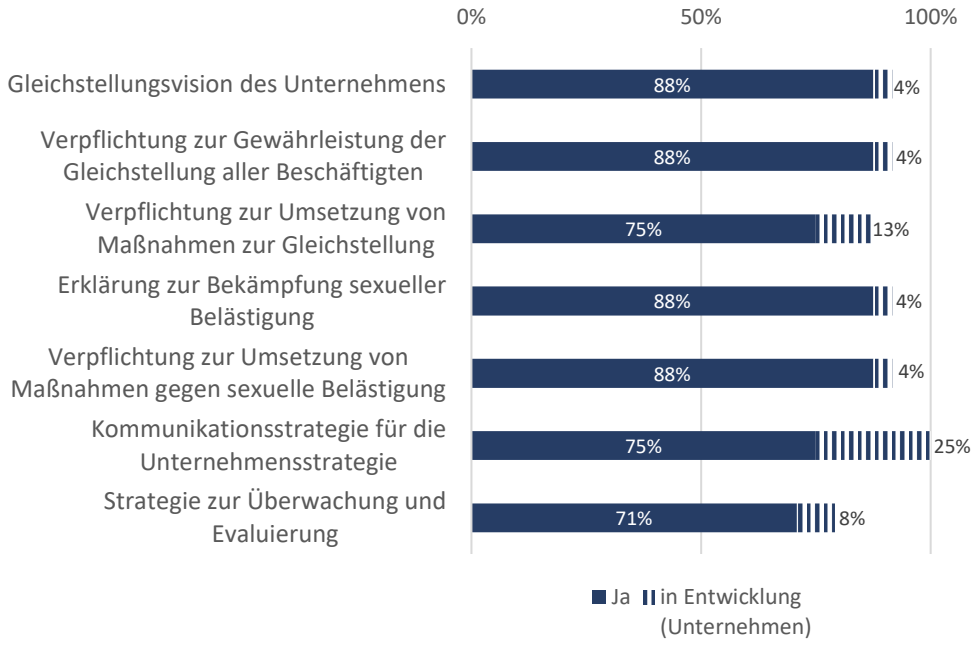
[3] CER, ETF (2018): 6. Jahresbericht über die Entwicklung der Beschäftigung von Frauen im europäischen Eisenbahnsektor mit Daten aus dem Jahr 2018. Online verfügbar unter: https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/04/Women-in-Rail-6th-Annual-Report.pdf (aufgerufen am 07.07.2025).

POLITIKBEREICH 1: GLEICHSTELLUNGSPOLITIK 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.

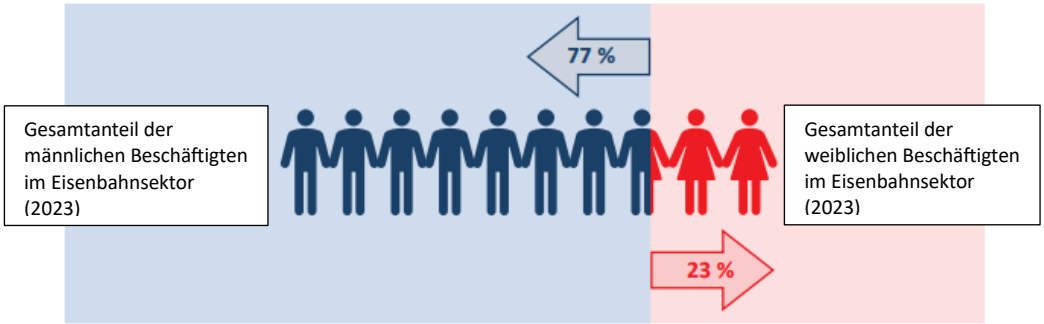


Mit einem hohen Prozentsatz von jeweils 88 % bestätigte die überwiegende Mehrheit der befragten Unternehmen, dass ihr Strategiedokument eine Gleichstellungsvision sowie die Erklärung umfasst, sexuelle Belästigung zu bekämpfen, und die Verpflichtung, die Gleichstellung aller Beschäftigten zu gewährleisten 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.

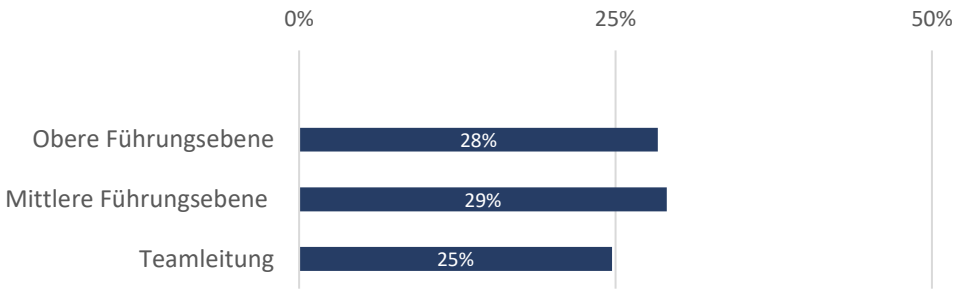


POLITIKBEREICH 2: AUSGEWOGENE VERTRETUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

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.

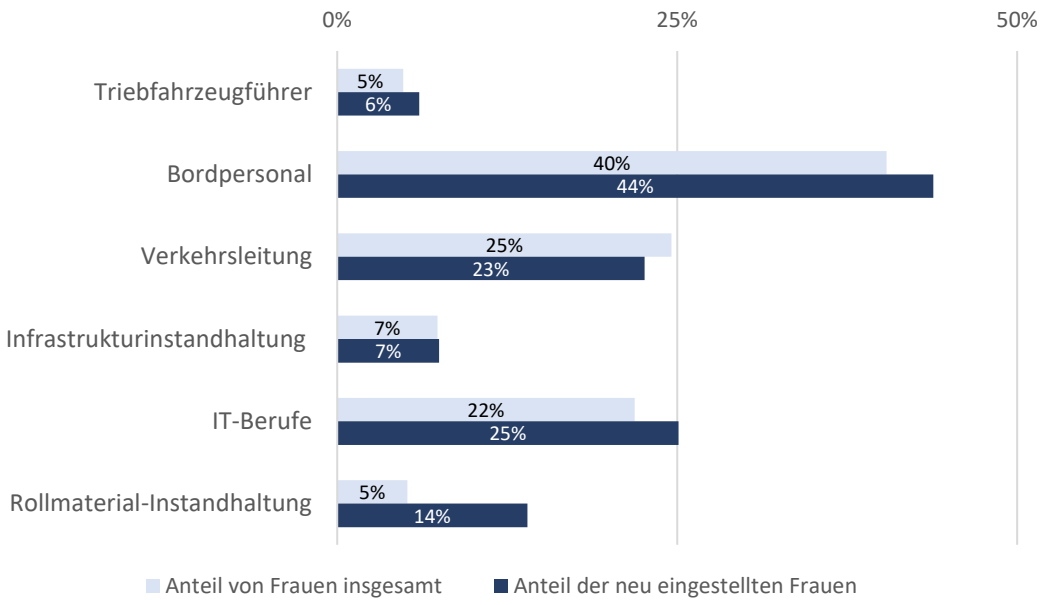


Vergleicht man die Repräsentation von Frauen in speziellen Berufen, so sind erhebliche Unterschiede erkennbar. Bei den Triebfahrzeugführern und in der Instandhaltung des Rollmaterials ist ein außergewöhnlich niedriger Frauenanteil festzustellen (jeweils 5 %) ebenso wie in der Infrastrukturinstandhaltung (7 %). Höhere Anteile, die etwa dem Branchendurchschnitt entsprechen, finden sich in den IT-Berufen (22 %) und in der Verkehrsleitung (25 %).

POLITIKBEREICH 3: EINSTELLUNG

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).

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

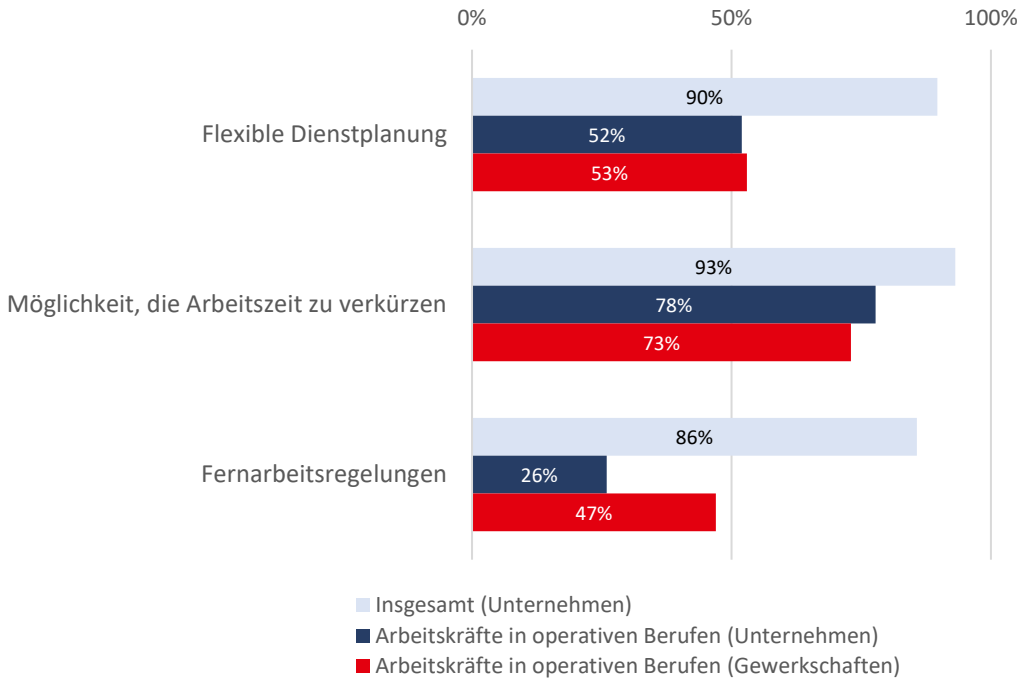


Nach Berufsgruppen aufgeschlüsselt, sind bei den Neueinstellungen geringfügig höhere Zahlen zu verzeichnen als im Vergleich zu den Branchendurchschnitten. Der niedrigste Anteil von Frauen ist nach wie vor unter den Triebfahrzeugführern (6 %) und im Bereich Infrastrukturinstandhaltung (7 %) festzustellen. 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

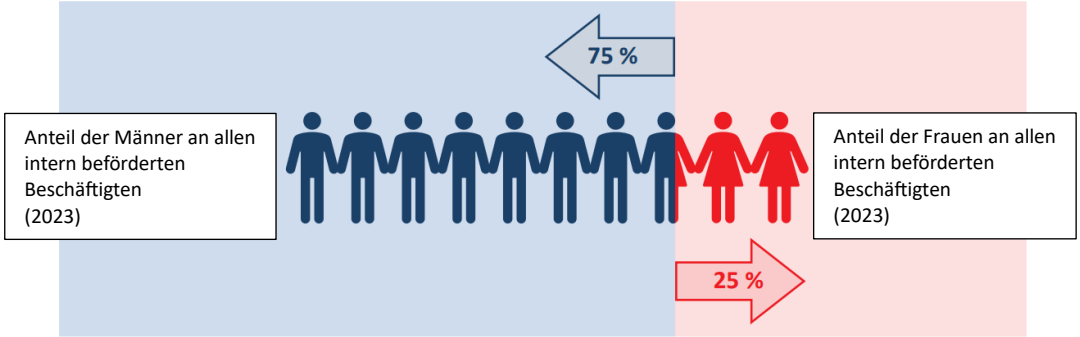
Weibliche Beschäftigte nutzen im Allgemeinen stärker Maßnahmen, die auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben abzielen. Beispielsweise arbeiteten im Jahr 2023 nur 5 % aller erwerbstätigen Männer in Teilzeit, im Vergleich zu 19 % aller erwerbstätigen Frauen. Bei den Beschäftigten 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.

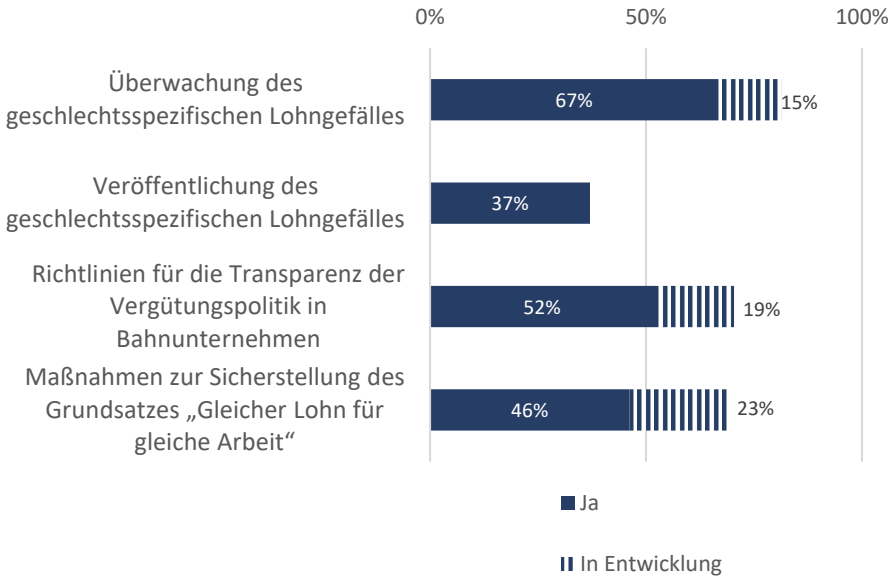


Auf die Frage nach besonderen Maßnahmen zur Sicherstellung der Gendersensitivität bei Beförderungen gaben 56 % der befragten Unternehmen an, dass sie Richtlinien oder Strategien für nichtdiskriminierende Beförderungen eingeführt haben, wobei die Hälfte Schulungen zur Führung unvoreingenommener Beförderungsgespräche 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.

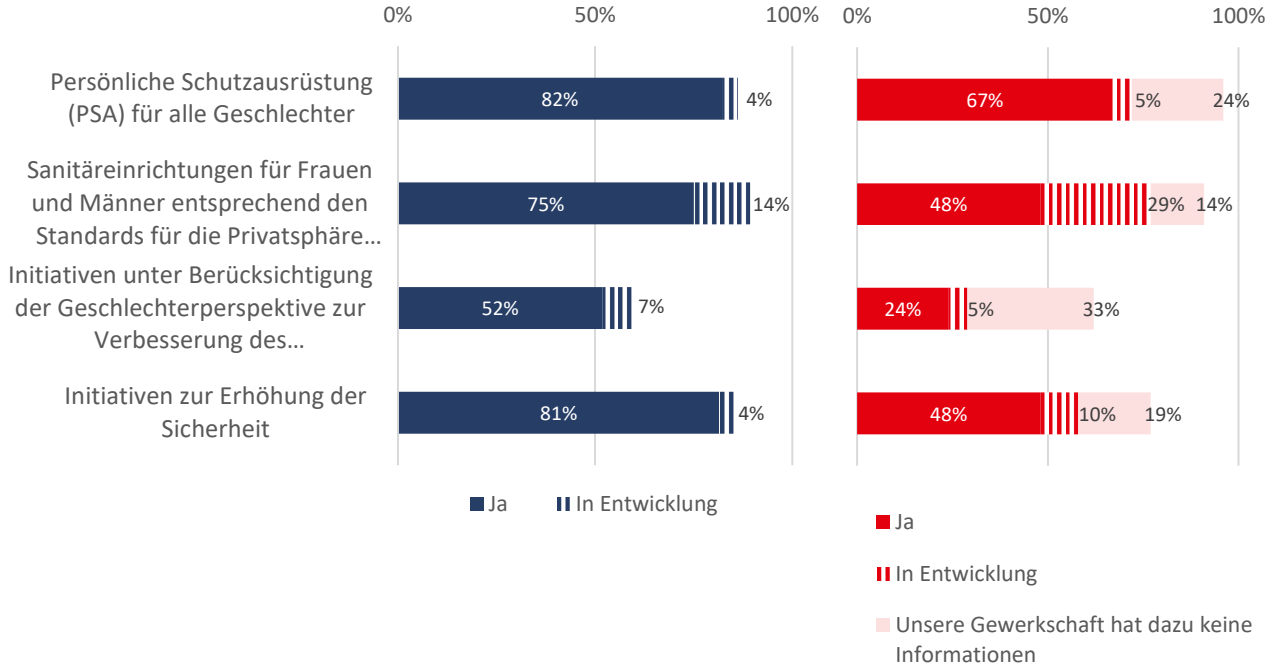


Weitere Anzeichen dafür, dass es hinsichtlich der Vergütungspolitik an Transparenz mangelt, ist der relativ niedrige Anteil der befragten Bahnunternehmen, die ihr geschlechtsspezifisches Lohngefälle veröffentlichen (37 %) und die bezüglich der Vergütung Transparenzrichtlinien anwenden (52 %). Außerdem 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 auch von den befragten Gewerkschaften bestätigt.

POLITIKBEREICH 7: SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ UND IM ARBEITSUMFELD

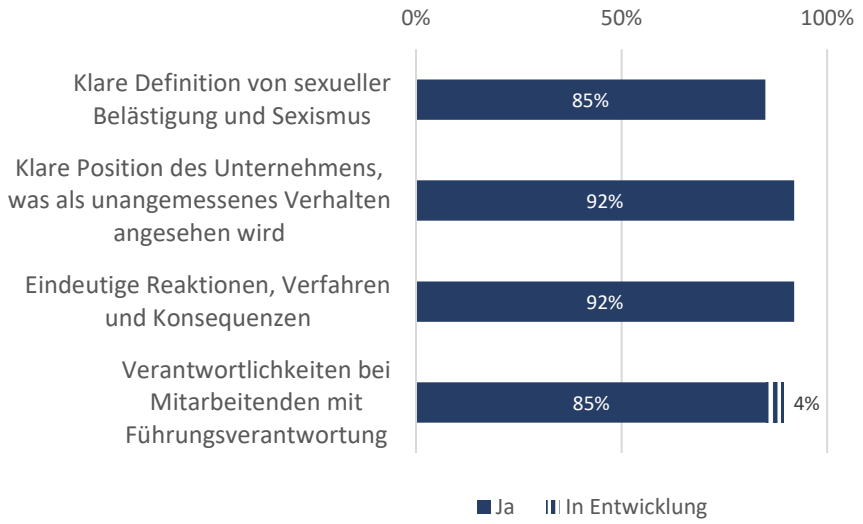
Die befragten Bahnunternehmen legen besonderen Schwerpunkt auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz und haben diesbezüglich weitgehend Maßnahmen umgesetzt: So berichteten 82 % der Unternehmen, dass sie Persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung stellen, die den Bedürfnisse beider Geschlechter 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 Verbesserung 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.