#POLITIK #INTERNATIONALES #VERKEHRSPOLITIK #FAMILIE UND FRAUEN 05.11.2021

Vereinbarung „Women in Rail“: Starkes Signal für alle Frauen bei den Bahnen in Europa

Die EVG hat die verbindliche europäische Vereinbarung „Women in Rail“ begrüßt. Diese wurde am Freitag in Brüssel unterzeichnet. Zwei Jahre haben Gewerkschaften (darunter die EVG) und Arbeitgeber im Rahmen des „europäischen sektoralen sozialen Dialogs Eisenbahn“ verhandelt. Federführung hatte Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF).

„Die Europäische Kommission hat der Gleichstellung eine wichtige Priorität eingeräumt und in ihrer Gleichstellungsstrategie konkrete Maßnahmen gefordert. Die „Women in Rail“-Vereinbarung ist ein wichtiger Baustein, um die Umsetzung im Bahnsektor zu verwirklichen. Unsere Gewerkschaft nimmt das Thema sehr ernst“, kommentierte EVG-Vize Martin Burkert die Vereinbarung.

Auch die EVG-Bundesfrauenleitung zeigte sich mit dem Ergebnis zufrieden. „Wir sind stolz, dass wir eine erste verbindliche sektorale Vereinbarung für Frauen bei den Bahnen ausgehandelt und damit einen Weg für ähnliche Vereinbarungen in anderen Sektoren geebnet haben. Wir werden die Umsetzung in den Betrieben einfordern," betonte die Vorsitzende Nadja Houy.

> *„Die Women in Rail-Vereinbarung ist ein wichtiger Baustein, um die Umsetzung im Bahnsektor zu verwirklichen."*
>
> *Martin Burkert, Stellvertretender EVG-Vorsitzender*

Nach 15 Jahren, in denen verschiedene Studien und gemeinsame Empfehlungen erarbeitet wurden, wurde heute eine verbindliche Vereinbarung unterzeichnet, die Mindeststandards in Europa festlegt. Diese gilt für alle Beschäftigten von Unternehmen des Eisenbahnsektors, die der Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CER) angehören. Die europäischen Bahnarbeitgeber erkennen damit an, dass die Gleichstellung der Geschlechter in ihren Unternehmen allen Beschäftigten zugutekommt.

Die Vereinbarung spricht alle relevanten Themen an, die für die Gleichstellung der Geschlechter in den Bahnunternehmen wichtig sind. Sie hat außerdem das Potenzial, die Arbeitskultur zu verändern sowie die Arbeitsbedingungen der Frauen im Eisenbahnsektor zu verbessern.

> *„Wir werden die Umsetzung in den Betrieben einfordern."*
>
> *Nadja Houy, Vorsitzende der EVG-Bundesfrauenleitung*

Alle relevanten Themen sind in die Vereinbarung eingeflossen. **So werden die Unternehmen verpflichtet:**

- eine Gleichstellungspolitik und -strategie im Unternehmen zu entwickeln, die von der obersten Führungsebene unterstützt wird

- eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in der Belegschaft, Geschäftsleitung und Aufsichtsrat zu erreichen
- Vorstellungsgespräche in nichtdiskriminierender Weise zu führen, Beschreibungen von Stellenprofilen zu überprüfen, um geschlechterstereotype Kriterien zu beseitigen und Personalverantwortliche regelmäßig zu schulen, um ihr Bewusstsein für diskriminierende Praktiken und stereotypes Denken zu schärfen
- dafür zu sorgen, dass flexible Arbeitszeitregelungen keine negativen Auswirkungen auf die Kompetenzen haben. Flexible Arbeitsregelungen sollten je nach Bedürfnissen des Arbeitnehmers und für alle Berufsgruppen zur Verfügung gestellt werden
- das Lohnniveau von Männern und Frauen in vergleichbaren Positionen zu überwachen, als eine Voraussetzung für Lohntransparenz
- bei Neuanstellung und interner Beförderung gleiche Grundsätze der Nichtdiskriminierung anzuwenden und für jede zu besetzende Führungsposition mindestens eine Frau als potenzielle Kandidatin in die engere Wahl zu nehmen
- frauenspezifische persönliche Schutzausrüstung bereitzustellen, Standards für die Privatsphäre und Sicherheit bei sanitären Einrichtungen in Gebäuden zu sichern sowie Sicherheitsvorkehrungen für weibliches Zugpersonal in Abend- und Nachtstunden zu treffen
- eine Strategie zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Belästigung und Sexismus einzuführen und ihre Führungskräfte in Verantwortung zu nehmen, diese Strategie umzusetzen sowie den Opfern, die Vorfälle melden, Privatsphäre zu gewähren.

Diese verpflichtenden Maßnahmen werden durch dringend empfohlene und mögliche Maßnahmen ergänzt, die für die Erreichung der Ziele der Vereinbarung von Bedeutung sind.

Die Gewerkschaften erhalten ab sofort eine Grundlage zum Handeln: sie können sich auf einen entsprechenden Artikel berufen und auf die Umsetzung der Maßnahmen bestehen. Die Umsetzung der Vereinbarung wird außerdem Gegenstand des sozialen Dialogs in den Unternehmen, in dem die Gewerkschaften einzubeziehen sind.

Die Unternehmen müssen innerhalb von zwei Jahren die Vereinbarung umsetzen. Diese Umsetzung wird überwacht und muss dokumentiert werden.

Bilder aus Brüssel

Alle Bilder anzeigen »

Weitere Informationen

Die Vereinbarung (deutsche Übersetzung)
(PDF, 257 KB, Wird in neuem Fenster/Tab geöffnet.)

Informationen der ETF (Englisch)