



Galerie Agora,  
Rue du Marché aux Herbes 105, Bte 11  
B-1000 Brussels  
Telephone +32 2 285 46 60  
Fax +32 2 280 08 17  
Email: [etf@etf-europe.org](mailto:etf@etf-europe.org)  
[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)

European Transport Workers' Federation  
Fédération Européenne des Travailleurs des Transports  
Europäische Transportarbeiter-Föderation  
Federación Europea de los Trabajadores del Transporte

# Keine faire und menschenwürdige Arbeit mit Gewalt am Arbeitsplatz

Die ETF unterstützt eine ILO-Konvention  
zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

*“Verbalattacken... sexuelle Übergriffe und ähnliches. Po- und Busengrabscher, Drohungen von Vorgesetzten, wenn ich mich beschwere [heißt es]: ‘Eine Frau muss damit zurechtkommen, wenn sie in einem Männerberuf arbeitet.’”*

*Eisenbahnerin*



Die ETF repräsentiert mehr als 5 Millionen Transportbeschäftigte aus über 230 Transportgewerkschaften und 41 europäischen Ländern in den folgenden Sektoren: Eisenbahn, Straßentransport und Logistik, Seeverkehr, Binnenschifffahrt, zivile Luftfahrt, Häfen & Docks, Tourismus und Fischerei.



President Frank Moreels

General Secretary Eduardo Chagas

Vice Presidents Alexander Kirchner  
Ekaterina Yordanova



Die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) bekundet ihre Unterstützung für eine umfassende Konvention der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), einhergehend mit einer Empfehlung bezüglich Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, wobei der Schwerpunkt auf der Vorbeugung, Behandlung und Beendigung geschlechterbasierter Gewalt liegt.

Eine solche Konvention wird im Juni 2018 auf der 107. Internationalen Arbeitskonferenz Gegenstand von Diskussionen sein. Sie bietet das Potenzial eines weitreichenden Ansatzes, der den Bogen von dem Schwerpunkt der geschlechterbasierten Gewalt bis hin zu den Auswirkungen häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz spannen würde. Konvention und Empfehlung würden Regierungen darin bestärken, sich national und europäisch zu einem starken rechtlichen Mindestrahmen zu verpflichten.

Benötigt wird ein spezifisches internationales Rechtsinstrument mit dem Schwerpunkt auf Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechterbasierter Gewalt, da es derzeit kein solches gibt. Einige bestehende ILO-Instrumente verweisen zwar auf Gewalt und/oder Belästigung, definieren dabei aber nicht, was unter Gewalt oder Belästigung zu verstehen ist, und geben keinerlei Orientierung für den Umgang mit ihren verschiedenen Ausprägungen. Zudem decken sie nicht alle Arbeitnehmer ab.

Die Handhabung von Gewalt und Belästigung mittels dieses neuen internationalen Standards spielt eine zentrale Rolle für die Ziele zum Erreichen menschenwürdiger und fairer Arbeit für alle sowie Frauenrechte und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz.

Allerdings werden nur eine ILO-Konvention und eine Empfehlung die Frage von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt angemessen aufgreifen. Als verbindliches Instrument kann eine Konvention Präventivmaßnahmen am Arbeitsplatz zur Reduzierung von Gewalt und Belästigung vorsehen, darunter auch geschlechterbasierte Gewalt. Sie wird auch dabei helfen, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu verbessern. Eine ergänzende Empfehlung im Anhang der Konvention würde eine wertvolle Orientierungshilfe zur Umsetzung der Konvention geben, ist aber – ganz alleine – keine akzeptable Alternative zu einer verbindlichen Konvention.

### **Geschlechterbasierte Gewalt – Die Situation in der Europäischen Union**

Gewalt gegen Frauen in der EU ist ein Problem epidemischen Ausmaßes. Ein Drittel der Frauen haben sexuelle und/oder körperliche Gewalt und mehr als 50 % sexuelle Belästigung erlebt.<sup>1</sup>

Während sowohl Frauen als auch Männer Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erfahren, führen der ungleiche Status sowie die Machtverhältnisse in der Gesellschaft und an der Arbeit oft dazu, dass Frauen Gewalt und Belästigung viel mehr ausgesetzt sind. Geschlechterbasierte Gewalt ist Gewalt gegen Frauen, weil sie Frauen sind. Aus einem Bericht der EU-Agentur für Grundrechte geht hervor, dass „Gewalt gegen Frauen, und spezifisch geschlechterbasierte Gewalt, von der Frauen unverhältnismäßig betroffen sind, einen umfassenden Verstoß gegen die Menschenrechte bedeuten, und die EU kann es sich nicht erlauben, darüber hinwegzusehen.“<sup>2</sup>

Neben dem Argument der Menschenrechte beziffert die Europäische Kommission die ökonomischen Kosten der Gewalt und Belästigung gegen Frauen mit Schwindel erregenden 225 Milliarden Euro pro Jahr<sup>3</sup>. Die Einrichtung eines internationalen Mechanismus zur besseren Identifikation und Prävention von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt wird bei der Reduzierung dieser ökonomischen Auswirkungen helfen.

<sup>1</sup> Europäische Kommission: <http://ec.europa.eu/justice/saynostopvaw/about.html>

<sup>2</sup> FRA (2014): *Violence against women: an EU-wide survey*, [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_en.pdf)

<sup>3</sup> Europäische Kommission: <http://ec.europa.eu/justice/saynostopvaw/about.html>



**President** Frank Moreels

**General Secretary** Eduardo Chagas

**Vice Presidents** Alexander Kirchner  
Ekaterina Yordanova



## Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz im Transportsektor

Der Transportsektor ist weiterhin eine von Männern dominierte Branche. Nur etwa 20 % aller Beschäftigten sind Frauen. Zur Stärkung der Beschäftigung von Frauen in dem Sektor hat die Europäische Kommission im November 2017 die Initiative *Women in Transport - EU Platform for Change*<sup>4</sup> ergriffen. Eines der spezifischen Ziele ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, um Frauen für die Branche zu gewinnen und zu bewahren, indem man Gewalt sowohl zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten als auch von Kunden mit einer Null-Toleranz begegnet (Sicherheit und Belästigung).

2017 führte die ETF eine Umfrage<sup>5</sup> unter mehr als 1400 Transportarbeiterinnen aus ganz Europa durch und fragte dabei nach ihren Erfahrungen mit Gewalt am Arbeitsplatz. Die Studie ist die erste ihrer Art **in Europa und brachte ans Tageslicht, dass** Gewalt im Transportsektor selten ein einmaliges Erlebnis darstellt. Die zentralen Erkenntnisse der Umfrage zeigen:

- 63 % der Transportarbeiterinnen haben vor kurzem mindestens eine gewalttätige Handlung am Arbeitsplatz erlebt;
- 25 % der Transportarbeiterinnen glauben, dass Gewalt gegen weibliche Beschäftigte im Transportsektor regelmäßig vorkommt;
- 26 % der Transportarbeiterinnen glauben, dass Belästigung im Transport 'Teil des Jobs' ist.

Viele der Frauen sprachen in der Umfrage von einer durchdringenden Kultur der sexuellen Belästigung und sexuellen Einschüchterung am Arbeitsplatz durch Kollegen, Vorgesetzte und Manager. Das äußert sich in wiederholten, feindlichen und offensiven verbalen, nicht verbalen und physischen Formen der Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung. Diese gewaltsamen Handlungen sind Teil einer Kultur, in der männliche Kollegen, Vorgesetzte und Manager glauben, dass sie das Recht besitzen, Frauen zu missbrauchen, und dass Frauen „verschwinden sollten, wenn sie damit nicht klarkommen.“ Diese Kultur hat dazu geführt, dass viele Frauen am Arbeitsplatz zum Schweigen gebracht werden und sehr isoliert sind.

*„Vor einigen Jahren war ich während meiner Tätigkeit als Flugbegleiterin ständig sexistischen Witzen und Aufforderungen mit sexuellem Unterton ausgesetzt und betrachtete dies als Teil des Jobs. Obschon ich mit der Situation erfolgreich umgegangen bin, mochte ich das überhaupt nicht.“*  
- Arbeitnehmerin aus der zivilen Luftfahrt, Bulgarien

*„Es gab mehrere Zwischenfälle: der Schiffsführer schlug mir als Offiziersanwärterin auf den Hintern; der erste Offizier packte mich am Kragen und brüllte mich an; unaufgeforderte sexuelle Avancen von verschiedenen Besatzungsmitgliedern – Belästigung auf hoher See, um meine Kontaktdaten zu erhalten...“*  
- Seefahrerin, Vereinigtes Königreich

Die zweite Form von Gewalt am Arbeitsplatz, über die in der Umfrage berichtet wird, ist Gewalt und Belästigung durch Kunden ('Gewalt durch Dritte'). In der Umfrage werden alarmierende Zwischenfälle von Gewalt gegen Transportarbeiterinnen durch Kunden zu Tage gefördert. Das Gewaltisiko nimmt zu, wenn eine Frau alleine arbeitet und im direkten Kundenkontakt steht, beispielsweise bei der Fahrscheinkontrolle, als alleinige Fahrerin von Bussen und Straßenbahnen, oder als einzige Beschäftigte in Fahrschaltern.

<sup>4</sup> *Women in Transport - EU Platform for change*: [https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change\\_en](https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en)

<sup>5</sup> ETF-Kurzbericht: *Violence against women at work in transport* (2017): <http://www.etf-europe.org/etf-news-online.cfm/newsdetail/11690/region/2/section/0/order/1>



President Frank Moreels

General Secretary Eduardo Chagas

Vice Presidents Alexander Kirchner  
Ekaterina Yordanova



*„Alle Personalmitglieder leiden unter Übergriffen durch Kunden, aber die Übergriffe gegen Frauen sind sexuellerer Prägung und widerlicher.“*  
- Eisenbahnerin, Vereinigtes Königreich

*„[Ein Fahrgast meinte] ‘Nein, kein Mädchen am Steuer, Mädchen können keinen Bus steuern... solltest Du nicht zu Hause sein, und Dich um Deinen Mann und Deine Kinder kümmern?’“*  
- ÖPNV-Beschäftigte, Schweden

Gewalt gegen Transportarbeiterinnen hinterlässt physische und psychologische Schäden. Viele der befragten Frauen sprachen von einem Verlust des Selbstvertrauens und des Selbstwertgefühls als Folge von Gewalt am Arbeitsplatz. Die Auswirkungen auf die Bindung von Arbeitnehmerinnen sind ebenfalls enorm. Mehrere Frauen gaben zu verstehen, dass sie kündigen wollten, dazu aber nicht in der Lage waren, da sie sich Sorgen machten, keinen anderen Arbeitsplatz zu finden; wiederum andere sprachen von der Wahl, das Problem entweder begraben und mit ihrem Job weitermachen zu müssen, oder die Kündigung einzureichen.

*„Man ist den ganzen Tag aufgebracht. Das schlägt einem aufs Gemüt. Man fühlt sich machtlos, da weiterhin professionelles Verhalten gefragt ist.“*  
- Hafenarbeiterin, Italien

*„Eine ernste Depression, 11 Monate lang krank geschrieben, ich fühlte mich gestresst und war äußerst nervös und ängstlich... Nach 17 Jahren musste ich die Handelsmarine verlassen.“*  
- Seefahrerin, Vereinigtes Königreich

Aus der ETF-Umfrage geht eindeutig hervor, dass Frauen nicht in ihrem Beruf bleiben, wenn sie sich an ihrem Arbeitsplatz nicht sicher fühlen.

Als Teil der ETF-Kampagne für Fairen Transport fordern wir gewaltfreie und hochwertige Arbeitsplätze für die Transportbeschäftigten. Ein sicherer Arbeitsplatz ist gut für alle ArbeitnehmerInnen. Frauen haben ihren Platz in der Branche!

### **Warum ist häusliche Gewalt ein Problem am Arbeitsplatz?**

Aus Zahlen der Europäischen Kommission geht hervor, dass ein Drittel der Frauen psychologisch missbräuchliches Verhalten durch einen Intimpartner erfahren haben.<sup>6</sup> Häusliche Gewalt ist ein Problem am Arbeitsplatz, weil dadurch die Arbeitsbeteiligung der Frauen, die Arbeitsleistung von Hinterbliebenen und Tätern sowie die Sicherheit am Arbeitsplatz beeinträchtigt werden.

Der Bericht des Europäischen Gewerkschaftsbundes mit dem Titel *Safe at home – safe at work* zeigt, dass „der Arbeitsplatz eng mit den breiteren darüber hinaus reichenden Rollen der Frauen verknüpft ist, an öffentlichen Orten, in der Allgemeinheit und am privaten Wohnort sowie im Kreise der Familie. Seit langem wird anerkannt, dass der Arbeitsplatz eine wichtige Rolle bei der Prävention und Ausmerzung geschlechterbasierter Gewalt spielt, und dass er eine von vielen Rahmenumgebungen darstellt, die in einen integrierten und facettenreichen Ansatz dieser Aufgabe aufgenommen werden sollten.“<sup>7</sup> In einigen EU-Ländern erkennen Gewerkschaften und Arbeitgeber die Rolle des Arbeitsplatzes bei der Vorbeugung häuslicher Gewalt bereits an und sie arbeiten gemeinsam daran, die Auswirkungen häuslicher Gewalt am

---

<sup>6</sup> Europäische Kommission: <http://ec.europa.eu/justice/saynostopvaw/about.html>

<sup>7</sup> EGB-Bericht *Safe at home – safe at work* (2017): <https://www.etuc.org/documents/safe-home-safe-work-final-report#.WpfcJmrwaUk>



**President** Frank Moreels

**General Secretary** Eduardo Chagas

**Vice Presidents** Alexander Kirchner  
Ekaterina Yordanova



Arbeitsplatz aufzugreifen, z.B. durch bezahlte Urlaubsregelungen infolge häuslicher Gewalt, Beratung oder Änderungen am Arbeitsstandort.

## Schlussfolgerungen

Zusammenfassend sollten folgende Punkte in der ILO-Konvention enthalten sein (nicht ausschließlich):

- Eine breite Definition von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in ihren vielfältigen und multiplen Formen, einschließlich physischer und psychologischer Belästigung und Gewalt;
- Ein starker Fokus auf geschlechterbasierter Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt;
- Die Anerkennung und Identifikation von Maßnahmen zur Behandlung der Probleme von Beschäftigten im Transport, einem Sektor mit hohem Gewalt- und Belästigungsrisiko;
- Eine Beschreibung der am meisten durch Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt bedrohten Gruppen wie Frauen, LGBTI-Beschäftigte oder solche in der Schattenwirtschaft;
- Maßnahmen zur Behandlung der Auswirkungen häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt;
- Eine Rolle für Tarifverhandlungen bei der Vorbeugung und der Behandlung geschlechterbasierter Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz;
- Verpflichtungen für Arbeitgeber zur Einführung von Branchen- und Arbeitsplatzpolitiken in Konsultation mit den Gewerkschaften, darunter auch die Aufstellung von Präventionsmaßnahmen und effektiven Verfahren für den Umgang mit Beschwerden, einschließlich Sanktionen für Täter;
- Bestimmungen, wonach Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaftsvertreter sich an der Gestaltung, Implementierung und Überwachung solcher Politiken beteiligen sollten;
- Maßnahmen zum Schutz und zur Unterstützung der Beschäftigten, die Opfer von Gewalt in der Arbeitswelt sind;
- Eine breite Definition der „Arbeitswelt“, einschließlich des physischen Arbeitsplatzes, des Pendelns zur/von der Arbeit, die Teilnahme an Schulungen oder sozialen Veranstaltungen, Technologie und Auswirkungen häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt;
- Spezifische Bestimmungen für die angemessene und sensible Behandlung von Beschwerden über Gewalt und Belästigung, darunter auch Schutz vor Repressalien oder Strafmaßnahmen für BeschwerdeführerInnen und ihre GewerkschaftsvertreterInnen.

Im Lichte all dessen ist es nun an der Zeit, eine klare Botschaft auszusenden, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz unter keinen Umständen akzeptabel sind, und dass sie nicht „Teil des Jobs“ sind. Es kommt darauf an, Arbeitsplatzkulturen zu fördern, mit denen Gleichheit und Nicht-Diskriminierung unterstützt werden. Es ist von grundlegender Bedeutung, dass allen Beschäftigten am Arbeitsplatz ein sicheres Umfeld bereitgestellt wird. Das ist besonders kritisch, wenn Frauen einen gleichberechtigten Zugang zu menschenwürdiger Arbeit im Transportsektor erreichen sollen.

**Die ETF drängt die Europäische Kommission, das Europäische Parlament und die EU-Mitgliedstaaten zur Unterstützung der Einrichtung einer mit einer Empfehlung einhergehenden neuen ILO-Konvention bezüglich Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, mit einem Schwerpunkt auf geschlechterbasierter Gewalt, und zur Übernahme einer wichtigen/aktiven Rolle in den Verhandlungen bei der Internationalen Arbeitskonferenz.**

Brüssel, 8. März 2018



**President** Frank Moreels

**General Secretary** Eduardo Chagas

**Vice Presidents** Alexander Kirchner  
Ekaterina Yordanova

