

# STÄRKER ZUSAMMEN

Schluss mit der Gewalt  
gegen Frauen im Transport



## LEITLINIEN

für Sozialpartner auf Unternehmens- und Branchenebene

Die Europäische Transportarbeiter-Föderation setzt sich im Rahmen ihrer Kampagne Fair Transport Europe für die Beendigung der Gewalt gegen Frauen ein



EUROPEAN TRANSPORT  
WORKERS' FEDERATION  
[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)



**A**lle Frauen haben das Recht, unter gewaltfreien Bedingungen zu arbeiten, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus – ganz gleich ob sie Beschäftigte, Auszubildende, Praktikantinnen, Zeitarbeiterinnen oder Befragte sind. Im von Männern dominierten Verkehrssektor sind Frauen häufig einer hohen Rate geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung ausgesetzt, auch durch Kunden, Kollegen und Manager.

Gleichstellung der Geschlechter, bei der Frauen gleichberechtigt behandelt und geschätzt werden, menschenwürdige Arbeit, gute Arbeitsbedingungen und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis der Belegschaft sind wichtige Voraussetzungen für sichere, gesunde und würdevolle Arbeitsplätze. Die Verbesserung von Sicherheit und Schutz für Transportarbeiterinnen ist ein wichtiger Bestandteil der Bereitstellung hochwertiger und gewaltfreier Verkehrsdienste, von denen alle Fahrgäste und Kunden, insbesondere weibliche Fahrgäste und Kundinnen, profitieren.

Dieser Leitfaden für Sozialpartner auf Unternehmens- und Branchenebene stützt sich auf die Ergebnisse der ETF-Erhebung von 2017 über Gewalt gegen Transportarbeiterinnen in Europa,<sup>1</sup> die zu dem Schluss kam, dass Gewalt gegen Frauen im Verkehrssektor ein regelmäßiges Phänomen ist, das sich oft verheerend auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Frauen sowie ihre Motivation auswirkt, im Verkehrssektor tätig zu bleiben.

*“Verbale Angriffe... sexuelle Übergriffe und dergleichen. Berührungen von Hinterteil und Brüsten, Drohungen von Seiten der Vorgesetzten, wenn ich mich beschwere (so sagt man mir): ‘Eine Frau muss in der Lage sein, damit umzugehen, wenn sie in einem Männerberuf arbeitet.’”*

— Eisenbahnerin

*“Das Schlimmste ist, dass sie nicht einmal denken, dass sie sich unangemessen aufführen.”*

— Arbeitnehmerin aus der zivilen Luftfahrt

*“Ich fühle mich schlechter. Ich schlafe schlechter. Ich habe Angst bekommen. Ich habe nicht die Energie zurückgewonnen, die ich vor der sexuellen Belästigung hatte ... und die ständige Belästigung durch Fahrgäste macht einen fertig. Der große Mangel an Unterstützung durch die Arbeitgeber macht es manchmal sehr schwer.”*

— Busfahrerin

<sup>1</sup> Siehe separate Zusammenfassung und ergänzenden Bericht, die von der ETF 2017 in englischer Sprache unter dem Titel *Violence Against Women at Work in Transport* („Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz im Transportsektor“) veröffentlicht wurden: Zusammenfassender Bericht: [www.etf-europe.org/resource/violence-against-women-at-work-in-transport-summary-report-of-findings-from-a-survey-by-etf/](http://www.etf-europe.org/resource/violence-against-women-at-work-in-transport-summary-report-of-findings-from-a-survey-by-etf/). Ergänzender Bericht: [www.etf-europe.org/resource/violence-against-women-at-work-in-transport-supplementary-report/](http://www.etf-europe.org/resource/violence-against-women-at-work-in-transport-supplementary-report/)

## Was ist Gewalt gegen Frauen?

Gewalt gegen Frauen umfasst verbale, nonverbale, physische und andere Formen sexueller Belästigung, Stalking und sexuellen Missbrauch. Dazu gehört auch die Belästigung durch Technologie während der Arbeitszeit und außerhalb der Arbeitszeit – per SMS, E-Mail, soziale Medien usw.

Die bekannteste Form der Gewalt gegen Frauen ist die sexuelle Belästigung. Sexuelle Belästigung ist definiert als unerwünschtes Verhalten sexueller Natur, von dem das Opfer wahrnimmt, dass es den Zweck hat, es zu beleidigen oder zu demütigen, dass es seine Arbeit stört und/oder einen einschüchternden, beleidigenden oder feindlichen Arbeitsplatz schafft. Sexuelle Belästigung entsteht aufgrund von Diskriminierung und ungleichen Geschlechterrollen und -beziehungen.

*“Ein Versuch, mich zu vergewaltigen, war erfolglos, ich hatte Selbstverteidigungskurse besucht und konnte mich verteidigen.”*

— *Hafenarbeiterin*

*“Es ist der normale Stand der Dinge, dass Kommentare offen über bestimmte Körperteile abgegeben werden, man wird nach seinen (sexuellen) Erfahrungen gefragt... Ich habe keine Meldung gemacht.”*

— *Arbeitnehmerin aus der zivile Luftfahrt*

*“Auf einem eingeschränkten Facebook-Account auf der Arbeit wurde ich namentlich bedroht.”*

— *Eisenbahnerin*

*“Für die breite Öffentlichkeit scheint es in Ordnung zu sein, Arbeitnehmerinnen einzuschüchtern oder zu belästigen.”*

— *ÖPNV-Beschäftigte*

Im Verkehrssektor sind Frauen besonders stark von Gewalt und Belästigung betroffen, weil sie in einem von Männern dominierten Sektor arbeiten, ihre Arbeit oft an öffentlichen Orten stattfindet, an denen regelmäßiger Kontakt mit der Öffentlichkeit besteht, und weil sie oft in mobilen oder isolierten Arbeitssituationen beschäftigt sind.

Es ist wichtig, dass jeder seinen Beitrag zur Beendigung der Gewalt gegen Frauen leistet.

***Wenn wir zusammen arbeiten, Beschäftigte und Arbeitgeber, Frauen und Männer, können wir der Gewalt gegen Frauen ein Ende setzen und eine Kultur des Respekts und der Gleichstellung am Arbeitsplatz schaffen***

## Zehn Dinge, die man tun kann, um Gewalt gegen Arbeitnehmerinnen im Verkehrsbereich zu verhindern

- 1. Gewalt gegen Transportarbeiterinnen als ein ernsthaftes Thema am Arbeitsplatz behandeln** und dieses in Tarifverhandlungen, den sozialen Dialog am Arbeitsplatz sowie in Bewertungen der Gefahren für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und in Präventionsprogramme aufnehmen. Sicherstellen, dass jeder einzelne – Manager, Kollegen, Kunden – versteht, dass **Gewalt gegen Frauen in der Arbeitswelt nicht toleriert wird**.
- 2. Eine gemeinsame Arbeitsplatzpolitik zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber erstellen**, oder falls bereits vorhanden, letztere überprüfen und sich vergewissern, dass sie „zweckmäßig“ ist. Sicherstellen, dass es umfassende Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz gibt (siehe die Modellpolitik der ETF für Leitlinien zu bewährten Verfahren, was in eine solche Politik aufgenommen werden sollte).
- 3. Die zu Grunde liegenden Ursachen von Gewalt und Belästigung gegen Frauen anpacken**, einschließlich umfassenderer Fragen der Gleichstellung der Geschlechter, wie z.B. mehr Frauen in Transportberufe bringen.
- 4. Ein gemeinsames vertrauliches Beschwerdeverfahren zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber einrichten**, das Arbeitnehmerinnen verstehen, dem sie vertrauen und von dem sie sich in der Lage fühlen, es anzuwenden. Sicherstellen, dass Frauen und Beschäftigte, die Zeugen von Gewalttaten sind, vertrauliche Beschwerden vorbringen können. Sicherstellen, dass dieses Verfahren breit bekannt gemacht wird und dass die Arbeitnehmerinnen verstehen, wie man sich beschwert.
- 5. Beschwerden ernsthaft behandeln**, unabhängige Untersuchungen durchführen und gewährleisten, dass es einheitliche Verfahren gibt, mit denen die Täter zur Rechenschaft gezogen werden. Insbesondere ist darauf zu achten, dass Führungskräfte oder andere „hochwertige“ Mitarbeiter nicht anders behandelt werden. Beschwerden als eine Form des organisatorischen Lernens darüber verwenden, was geändert werden soll, und sicherstellen, dass es Folgemaßnahmen zur Bewältigung der in den Beschwerden hervorgehobenen Probleme gibt. Vertraulichkeitsvereinbarungen („Knebelverordnungen“) bei der Lösung von Beschwerden vermeiden, da diese das Problem verbergen.

- 6. Arbeitnehmerinnen zu ihren Sicherheitsbedenken am Arbeitsplatz befragen** und praktische Maßnahmen ergreifen um sicherzustellen, dass die Arbeitsplätze frei von Gewalt gegen Frauen sind. Sicherstellen, dass bei diesen Konsultationen die Auswirkungen von Arbeitsorganisationen, Einzelarbeit und anderen Veränderungen am Arbeitsplatz berücksichtigt werden. „Sicherheitsbegehungen“ und regelmäßige Feedback-Gespräche mit Frauen durchführen und ihre Vorschläge umsetzen.
- 7. Schulungen und eine Sensibilisierungskampagne im Transportunternehmen durchführen**, damit Vorgesetzte, Mitarbeiter und Kunden verstehen, dass Gewalt gegen Frauen nicht akzeptabel ist. Sicherstellen, dass die Kampagne allen, auch den Männern, die Verantwortung dafür auferlegt, ihren Teil zur Beendigung der Gewalt gegen Frauen beizutragen.
- 8. Vertrauliche Unterstützung für Frauen durch die Schulung von Arbeitsplatz-Vertrauensleuten bereitstellen**, die Hilfe, Orientierung und Informationen geben und Frauen ermutigen, Gewalt offenzulegen und zu melden.
- 9. Unterstützung und Schulung von Kollegen zu dem Thema bereitstellen, wie sie eine aktive Rolle als Betrachter am Arbeitsplatz übernehmen**, damit sie als Zeugen von Gewalt und Belästigung wissen, wie man eingreift, Opfer unterstützt und wie die Gewalt vertraulich gemeldet wird. Zu einem Einschreiten kann auch gehören, dass Mitarbeiter zur Rechenschaft gezogen werden, wenn sie sexistische Witze erzählen oder Bemerkungen über die körperliche Erscheinung, die Kleidung oder das Privat-/Sozialleben einer Frau machen.
- 10. Informationen, Unterstützung und Beistand für Frauen bereitstellen**, die Gewalt und Belästigung erleben.

## Weitere Informationen und Materialien

### **ETF-Modell für eine Arbeitsplatzpolitik bezüglich Gewalt gegen Transportarbeiterinnen**

Die ETF hat ein Modell für eine Arbeitsplatzpolitik mit detaillierten Leitlinien ausgearbeitet, das von den Gewerkschaften in ihren Verhandlungen mit den Arbeitgebern verwendet und angepasst werden kann, damit die Arbeitsplatzpolitik geschlechtsspezifisch ist und Gewalt und Belästigung gegen Frauen vorbeugt. Das Modell der Arbeitsplatzpolitik finden Sie hier: [www.etf-europe.org/activity/violence-against-women/](http://www.etf-europe.org/activity/violence-against-women/)

### **ETF-Bericht „Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz im Transportsektor“ und Zusatzbericht**

Anlässlich des UN-Tages zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen am 25. November 2016 startete die ETF eine Online-Umfrage über Gewalt am Arbeitsplatz gegen Transportarbeiterinnen in Europa. Mehr als 1400 weibliche Transportbeschäftigte reagierten darauf, und die schockierenden Geschichten, die ihre Rückmeldungen enthielten, zeigten das inakzeptable Ausmaß der Gewalt gegen Transportarbeiterinnen.

Auf der Grundlage der Umfrageergebnisse hat Dr. Jane Pillinger einen Bericht erstellt, den ersten seiner Art. Er dokumentiert eine allgegenwärtige Kultur der sexuellen Belästigung und der sexuellen Einschüchterung am Arbeitsplatz.

Da die Umfrage zu einem so umfangreichen Spektrum von Kommentaren von weiblichen Transportbeschäftigten führte, hat die ETF diese Kommentare in einem einzigen Dokument zusammengefasst. Der Nachtragsbericht fasst die schriftlichen Stellungnahmen von mehr als 300 Transportarbeiterinnen aus allen Sektoren zusammen, die an der Umfrage der ETF teilgenommen haben. Beide Berichte finden Sie hier: [www.etf-europe.org/violence-against-women-transport-workers-etf-study-reveals-the-facts/](http://www.etf-europe.org/violence-against-women-transport-workers-etf-study-reveals-the-facts/)

### **ETF-Schulungsmodul zu Gewalt und Belästigung gegenüber Transportarbeiterinnen**

Im Rahmen des EU-Förderprojektes „Women in Transport - Education for Valuable Employment (EVE)“ wurde unter der Koordination unserer bulgarischen Mitgliedsgewerkschaft FTTUB ein Schulungsmodul zu Gewalt und Belästigung von weiblichen Transportbeschäftigten entwickelt. Das Schulungsmodul finden Sie hier: [www.etf-europe.org/activity/gender-training-package/](http://www.etf-europe.org/activity/gender-training-package/)

### **Schulungsunterlagen für einen belästigungs- und mobbingfreien Arbeitsplatz in der Schifffahrt**

Im Rahmen des Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog im Seeverkehr führten die anerkannten europäischen Sozialpartner - ETF und ECSA - ein von der EU finanziertes gemeinsames Projekt durch, das darauf abzielte, Belästigungen und Mobbing am Arbeitsplatz im Schifffahrtssektor zu beseitigen. Die im Rahmen des Projekts entwickelten Schulungsunterlagen finden Sie hier: [www.etf-europe.org/how-to-eradicate-harassment-and-bullying-in-shipping/](http://www.etf-europe.org/how-to-eradicate-harassment-and-bullying-in-shipping/)

### **EGB-Bericht „Safe at home Safe at work“**

Dieser im Rahmen des Projekts „Safe at Home, Safe at Work“ des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) erstellte Bericht sammelt Erkenntnisse aus Interviews, die im Rahmen von 11 detaillierten Länderfallstudien über Entwicklungen auf europäischer Ebene zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, einschließlich häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz, durchgeführt wurden. Die Länderberichte und den Abschlussbericht finden Sie hier: [www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies](http://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies)

### **Internationale Transportarbeiter-Föderation**

Die Beendigung der Gewalt gegen Transportarbeiterinnen ist einer der Schwerpunkte der ITF-Frauen. Die Arbeit umfasst eine Reihe von Schlüsselbereichen, die entscheidend dazu beitragen, die bestmöglichen Ergebnisse für weibliche Transportarbeiter zu erzielen. Dazu gehören:

- die Entwicklung der globalen Frauenförsprache – eine Antwort auf endemische geschlechtsspezifische Gewalt im Verkehr am Arbeitsplatz (basierend auf einem Modell, das ursprünglich von der Gewerkschaft Unifor in Kanada entwickelt wurde)
- Aufdeckung und Bekämpfung der Auswirkungen häuslicher Gewalt auf Arbeitnehmer/innen und Arbeitsplätze; und
- Kampagnen für ein IAO-Übereinkommen und eine Empfehlung zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (als Teil der globalen Kampagne unter der Leitung des IGB).

Weitere Informationen zu diesen verschiedenen Aspekten – einschließlich Ressourcen, die zur Unterstützung von Gewerkschaftskampagnen und Aktivitäten zur Beendigung der Gewalt gegen Transportarbeiterinnen nützlich sein könnten – finden Sie hier: [www.itfendvaw.org](http://www.itfendvaw.org)

### **IGB-Kampagnen-Toolkit „Geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz stoppen - Unterstützung eines ILO-Übereinkommens“**

Im Rahmen seiner Kampagne für eine starke ILO-Konvention zur Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt in der Arbeitswelt hat der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) ein Kampagnen-Toolkit für Gewerkschaften veröffentlicht. Das Kampagnen-Toolkit finden Sie hier: [www.ituc-csi.org/campaign-toolkit-stop-gender-based](http://www.ituc-csi.org/campaign-toolkit-stop-gender-based)



### **Die Europäische Transportarbeiter-Föderation**

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

#### **Hauptgeschäftsstelle:**

Galerie Agora ▪ Rue du Marché aux Herbes 105 ▪ Boîte 11  
B-1000 Brüssel ▪ Belgien

[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)

[www.facebook.com/ETFwomen](https://www.facebook.com/ETFwomen) @ETF\_women

Autorin: Dr Jane Pillinger

Design: Louis Mackay [www.louismackaydesign.co.uk](http://www.louismackaydesign.co.uk)

Kontakt: Cristina Tilling [women@etf-europe.org](mailto:women@etf-europe.org)

©ETF, November 2018

Alle Rechte vorbehalten, kein Teil dieser Publikation darf ohne vorherige Genehmigung der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) reproduziert, in einem Abrufsystem gespeichert oder auf irgendeine Weise elektronisch, mechanisch, fotokopiert oder anderweitig übertragen werden.