



# ITF-ERHEBUNG UNTER WEIBLICHEN BAHNBESCHÄFTIGTEN

MÄRZ 2023



# ITF

**DIE INTERNATIONALE TRANSPORTARBEITER-  
FÖDERATION (ITF) IST EIN DEMOKRATISCHER,  
VON MITGLIEDERN GEFÜHRTER, GLOBALER  
ZUSAMMENSCHLUSS VON 670 GEWERK-  
SCHAFTEN IN 147 LÄNDERN, DER MEHR ALS  
18 MILLIONEN ERWERBSTÄTIGE MÄNNER UND  
FRAUEN IN ALLEN VERKEHRSSSEKTOREN VER-  
TRITT. WIR SETZEN UNS LEIDENSCHAFTLICH  
FÜR DIE RECHTE VON VERKEHRSBESCHÄFTIG-  
TEN, GLEICHHEIT UND GERECHTIGKEIT EIN.**

**[WWW.ITFGLOBAL.ORG](http://WWW.ITFGLOBAL.ORG)**

# INHALT

---

<b>HINTERGRUND UND ZIELE</b>	<b>4</b>
<b>METHODIK DER UMFRAGE</b>	<b>6</b>
<b>DEMOGRAFISCHE DATEN UND ARBEITSZEITEN</b>	<b>7</b>
<b>WICHTIGSTE ERGEBNISSE</b>	<b>10</b>
<b>SCHLUSSFOLGERUNGEN</b>	<b>22</b>
<b>APPENDIX 1</b>	<b>24</b>
<b>ENDNOTEN</b>	<b>39</b>

# HINTERGRUND UND ZIELE

---

## **Frauen spielen in der weltweiten Bahnindustrie eine wesentliche Rolle.**

Der Anteil von Frauen an der Beschäftigung in der Branche ist in den letzten Jahren gestiegen, dennoch sind sie nach wie vor in allen Regionen und Ländern und in bestimmten Berufen unterrepräsentiert. Der Eisenbahnsektor ist stark geschlechtsspezifisch geprägt – er ist eine Branche, die für Männer geschaffen wurde und nach wie vor von Männern dominiert wird.

Weibliche Bahnbeschäftigte sind häufig mit Hürden konfrontiert, wenn es um ihren Einstieg und Verbleib in der Branche geht. Zu diesen Hürden zählen geschlechtsspezifische Stereotypen über die Fähigkeiten von Frauen, diskriminierende Einstellungspraktiken, feindliche Arbeitsumfelder und eine männlich dominierte Arbeitsplatzkultur, Lohnungleichheit, die Vernachlässigung der Bedürfnisse von Frauen bei der Arbeitsorganisation, der fehlende Zugang zu sanitären Anlagen oder geeigneten Uniformen, weniger Aus- und Fortbildungsangebote und Möglichkeiten zum beruflichen Aufstieg sowie prekärere Verträge oder die Auslagerung von Tätigkeitsbereichen, in denen vorwiegend Frauen beschäftigt sind. In manchen Ländern gibt es immer noch rechtliche Hürden, die die Beschäftigung von Frauen im Bahnsektor beschränken.

Aufgrund dieser Hürden arbeiten Frauen eher auf Stellen in der Verwaltung, im Fahrkartenverkauf, bei Bahnhofsdiensten sowie in den Bereichen Gastronomie und Reinigung, die oft schlechter bezahlt und prekärer sind. Die Zahl von Triebfahrzeugführerinnen, Wartungstechnikerinnen und Rangiererinnen ist in der Regel wesentlich niedriger.<sup>1</sup>

Die Covid-19-Pandemie hatte tiefgreifende Auswirkungen auf den Bahnsektor und die dort Beschäftigten. Wie die Internationale Arbeitsorganisation (IAO)<sup>2</sup> betont, traf die Krise jedoch Frauen am härtesten, und die mit ihr entstandenen Herausforderungen können bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten noch verschärfen.

Um ein besseres Verständnis der Realität von weiblichen Bahnbeschäftigten am Arbeitsplatz zu gewinnen, führte die Sektion Eisenbahn der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) eine Online-Erhebung durch. Sie wurde in Zusammenarbeit mit dem ITF-Rechercheteam durchgeführt und ausgewertet.

---

Die Umfrage lief vom 27. März bis zum 26. Juli 2022 und richtete sich speziell an weibliche Beschäftigte in allen Bereichen des Eisenbahnsektors, einschließlich derer, die im Personen- und Güterverkehr, dem Schienenpersonennahverkehr, dem Regionalverkehr und dem grenzüberschreitenden Schienenverkehr tätig sind.

**Ziel der Umfrage war es, zu ermitteln:**

- in welchen Bereichen weibliche Beschäftigte arbeiten,
- wo die Arbeitnehmer\*innen beschäftigt sind,
- welche Beschäftigungsverträge sie haben,
- mit welchen Problemen und Hürden sie am Arbeitsplatz konfrontiert sind, und
- was sich ändern muss, um den Bahnsektor für weibliche Beschäftigte attraktiver zu machen.

Sie erzielte eine hohe weltweite Rücklaufquote. Insgesamt gingen 4.600 verwendbare Antworten ein, von denen 3.522 vollständig waren.

Dieser Bericht fasst die wesentlichen Ergebnisse der ITF-Erhebung unter weiblichen Bahnbeschäftigten zusammen.

**ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN ERGEBNISSE:**

01. Weibliche Bahnbeschäftigte empfinden ihre Arbeit als sinnvoll und befriedigend, sind aber häufig schwierigen Bedingungen ausgesetzt, die ihre Sicherheit und ihren Schutz bei der Arbeit beeinträchtigen und es ihnen erschweren, die Arbeit zu tun, die sie schätzen. Unzureichende Personalausstattung wurde als die Hauptursache für diese Probleme genannt.
02. Weibliche Bahnbeschäftigte sind nach wie vor mit geschlechtsbedingten Hürden konfrontiert, die sich in Form von geschlechtsspezifischer Rollenverteilung, ungleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und dem Mangel an Frauen in Führungspositionen äußern.
03. Sexuelle Nötigung, Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt haben gravierende Auswirkungen auf weibliche Bahnbeschäftigte. Erfahrungen mit sexueller Belästigung und Gewalt beeinträchtigen das Sicherheitsgefühl von Frauen am Arbeitsplatz erheblich.
04. Geschlechtsspezifische Diskriminierung kommt schon bei den grundlegendsten Bedingungen bei der Arbeit zum Ausdruck, z. B. Arbeitsuniformen, persönliche Schutzausrüstung oder Zugang zu Sanitäranlagen und Pausenräumen.
05. Mangelnde Sicherheit für weibliche Bahnbeschäftigte betrifft auch ihren Arbeitsweg.
06. Junge weibliche Bahnbeschäftigte haben dieselben Probleme, sind aber auch mit spezifischen Hürden in Bezug auf Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten und den Zugang zu Ausbildungsplätzen konfrontiert.



# METHODIK DER UMFRAGE

Die Umfrage stand in den folgenden 17 Sprachen zur Verfügung: Arabisch, Bulgarisch, Deutsch, Englisch, Französisch, Hindi, Indonesisch, Italienisch, Japanisch, Koreanisch, Mongolisch, Portugiesisch, Russisch, Spanisch, Tamil, Thai und Ungarisch.

Der Link zur Online-Erhebung wurde breit veröffentlicht, unter anderem auf der ITF-Website und ihren Social-Media-Seiten. Er wurde allen der ITF angeschlossenen Gewerkschaften zugeschickt, die Beschäftigte im Eisenbahnsektor organisieren, die ihn wiederum an ihre weiblichen Mitglieder weitergaben und über ihre verschiedenen Kommunikationskanäle (wie Websites, soziale Medien, Zeitschriften, Apps) verbreiteten. In Indien verteilte die Gewerkschaft NFIR die Fragebögen in Papierfassung unter weiblichen Bahnbeschäftigten. Die Antworten wurden dann vom ITF-Büro in Delhi erfasst und der ITF online unterbreitet.

Die Erhebung war vertraulich und es wurden keine Angaben zur Person der Befragten verlangt.



# DEMOGRAFISCHE DATEN UND ARBEITS- ZEITEN

Weibliche Bahnbeschäftigte aus 56 Ländern nahmen an der Erhebung teil. Die große Mehrheit der Befragten (67,4 %) kam aus dem globalen Süden (Afrika, Asien und Lateinamerika).

Fast neun von zehn Teilnehmerinnen (87 %) gaben an, Gewerkschaftsmitglied zu sein. Diese Zahl war zu erwarten, da die Fragebögen von der ITF angeschlossenen Bahngewerkschaften unter ihren weiblichen Mitgliedern verbreitet worden waren.

In Bezug auf das Alter gaben 71 Prozent der Befragten an, zwischen 35 und 64 Jahre alt zu sein. Fast eine von vier (28 %) war jünger als 35 Jahre. Die restlichen Befragten waren weibliche Bahnbeschäftigte im Alter von über 65 Jahren.

Aufgeschlüsselt nach Teilsektoren waren die meisten Befragten im Personennahverkehr (28 %) beschäftigt, gefolgt von Personenfernverkehr (21 %), Güterfernverkehr (13 %) und Kurzstreckengüterverkehr (11 %). 42 Prozent der Befragten kreuzten jedoch die Antwort "Sonstige" an, sind also wahrscheinlich anderen Teilsektoren zuzuordnen.

**Tabelle 1: Antworten nach Teilsektor<sup>3</sup>**

Schiienenpersonennahverkehr (U-Bahn, Stadtbahn/Straßenbahn/Trolleybus, Vorortbahn, Pendlerbahn)	27,8 %
Personenfernverkehr	21,1 %
Güterfernverkehr	13,1 %
Kurzstreckengüterverkehr	10,8 %
Grenzüberschreitender Personenverkehr	8,0 %
Grenzüberschreitender Güterverkehr	6,6 %
Sonstige	41,5 %

Die Befragten kamen aus einem breiten Spektrum von Berufsgruppen innerhalb des Sektors. Eine von fünf antwortete, dass sie im Bereich der Verwaltung tätig ist (22 %), gefolgt von Bahnhofspersonal und Zugwartung. Hier ist anzumerken, dass einige der Antworten, in denen "Sonstiges" angekreuzt wurde (29 %), unter die anderen Berufskategorien fallen könnten.

**Tabelle 2: Antworten nach Art der Tätigkeit**

Verwaltung	21,8 %
Bahnhofswärterin	7,5 %
Zuginstandhaltung	7,2 %
Schaffnerin / Zugbegleiterin	6,3 %
Fahrscheinverkäuferin	5,9 %
Fahrpersonal	5,4 %
Signalgebung	4,5 %
Reinigungspersonal	3,1 %
Fahrweginstandhaltung	3,0 %
Vertrieb und Marketing	2,2 %
Sonstige Tätigkeit an Bord	1,6 %
Catering	1,2 %
Rangiererin	0,8 %
Auszubildende	0,5 %
Sonstige	28,8 %

Die meisten Antworten (87 %) kamen von weiblichen Bahnbeschäftigten mit unbefristeten Vollzeitverträgen. Von den anderen Befragten:

- hatten sechs Prozent unbefristete Teilzeitverträge,
- hatte ein Prozent befristete Vollzeitverträge,
- war ein Prozent als Auszubildende oder über anderweitige Ausbildungsprogramme beschäftigt,
- hatte ein Prozent keinen Vertrag bzw. kein formelles Beschäftigungsverhältnis.

Mehr als eine von sechs (65 %) der Befragten arbeitete bei einem öffentlichen Eisenbahnunternehmen. Neun Prozent waren bei privaten Eisenbahnunternehmen beschäftigt, und sieben bei einem Eisenbahninfrastrukturunternehmen. Nur ein Prozent der Teilnehmerinnen arbeitete bei einem Subunternehmen, und ein Prozent gab an, als Leiharbeiterinnen beschäftigt zu sein.

Diese Ergebnisse für Beschäftigungsverträge und Arbeitgeberkategorien sind nicht unbedingt repräsentativ für die gesamte Branche, wo Auslagerung, Subunternehmertum und atypische Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren zugenommen haben<sup>4</sup>. Sie hängen eher damit zusammen, wie der Fragebogen von den Bahngewerkschaften unter ihren weiblichen Mitgliedern verbreitet wurde.



Bei der Frage nach der Beschäftigungsdauer gab fast eine von sechs Teilnehmerinnen an, seit über zehn Jahren in der Branche zu arbeiten. Von den anderen Teilnehmerinnen:

- waren 18 Prozent seit sechs bis zehn Jahren in der Branche beschäftigt,
- waren 14 Prozent seit drei bis fünf Jahren in der Branche beschäftigt,
- waren 7 Prozent seit einem bis zwei Jahren in der Branche beschäftigt,
- waren 3 Prozent seit weniger als einem Jahr in der Branche beschäftigt.

Die von den Befragten angegebenen vertraglichen Wochenarbeitszeiten verteilten sich wie folgt:

<b>Tabelle 3: Vertragliche Arbeitszeiten</b>	
35 - 40 Stunden pro Woche	46,7 %
41 - 50 Stunden pro Woche	39,4 %
Mehr als 50 Stunden pro Woche	7,4 %
21 - 35 Stunden pro Woche	4,3 %
20 Stunden oder weniger pro Woche	2,1 %

Bei der Frage nach Überstunden gaben 36 Prozent der Befragten an, Überstunden zu leisten. Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die durchschnittlich geleisteten Überstunden pro Monat.

<b>Tabelle 4: Überstunden</b>	
6 - 10 Stunden pro Monat	30,5 %
1 - 5 Stunden pro Monat	30,1 %
11 - 15 Stunden pro Monat	15,6 %
16 - 20 Stunden pro Monat	11,4 %
21 - 30 Stunden pro Monat	6,8 %
Mehr als 30 Stunden pro Monat	5,6 %

37 Prozent der Teilnehmerinnen gaben an, dass Überstunden zum normalen Stundensatz vergütet würden, 49 Prozent sagten, dass dies nicht der Fall sei. 14 Prozent gaben an, es nicht zu wissen.

Eine von sechs Befragten gab an, nicht im Schichtbetrieb zu arbeiten, gegenüber 38 Prozent, die Schichtarbeit leisteten.

# WICHTIGSTE ERGEBNISSE

## SCHLÜSSELERGEBNIS 1

Weibliche Bahnbeschäftigte empfinden ihre Arbeit als sinnvoll und befriedigend, sind aber häufig schwierigen Bedingungen ausgesetzt, die ihre Sicherheit und ihren Schutz bei der Arbeit beeinträchtigen und es ihnen erschweren, die Arbeit zu tun, die sie schätzen. Unzureichende Personalausstattung wurde als die Hauptursache für diese Probleme genannt.

Mehr als sieben von zehn (73 %) der Teilnehmerinnen gaben an, sehr oder ziemlich zufrieden mit ihrem Arbeitsplatz zu sein, wobei die durchschnittliche Zufriedenheitsquote 3,9 von 5 betrug (5 steht für sehr zufrieden und 1 für sehr unzufrieden). Die überwiegende Mehrheit (91 %) empfand ihre Arbeit als sinnvoll und drei Viertel (75 %) als lohnend. Weniger, aber immer noch über die Hälfte der Teilnehmerinnen, antworteten, ihre Fähigkeiten würden gebraucht. **62 Prozent gaben an, sie würden anderen Frauen die Berufstätigkeit in der Branche empfehlen.**

### Bist du generell zufrieden mit deinem Arbeitsplatz?

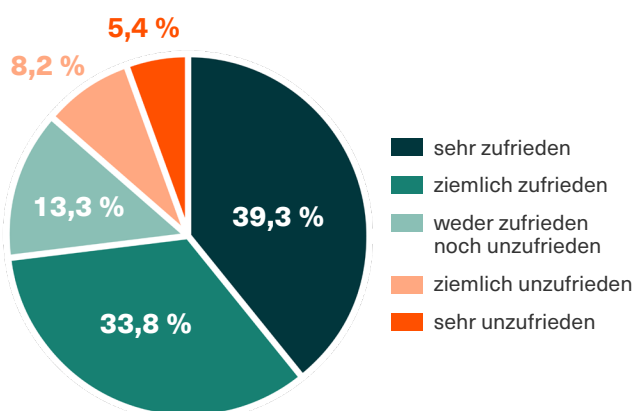


Abb. 1: Bist du generell zufrieden mit deinem Arbeitsplatz? N = 4.131

### Findest du deine Arbeit...

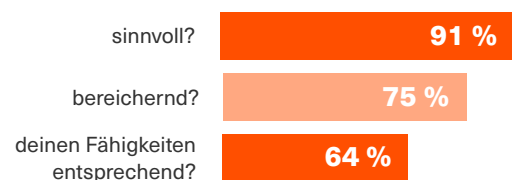


Abb. 2: Findest du deine Arbeit sinnvoll?  
Findest du deine Arbeit bereichernd?  
Findest du, dass deine Qualifikationen und Fähigkeiten bei deiner Arbeit optimal genutzt werden? N = 4.130

Gleichzeitig antwortete nur die Hälfte der Befragten, sich bei der Arbeit sicher zu fühlen, wobei die durchschnittliche Quote für das Sicherheitsgefühl 3,2 von 5 betrug (5 steht für sehr sicher und 1 für sehr unsicher). Fast die Hälfte (47 %) gab an, sich bei der Arbeit gestresst zu fühlen, 38 Prozent erklärten, Erschöpfung, und 27 Prozent, Angstzustände erlebt zu haben.

**Mehr als vier von zehn Teilnehmerinnen (44 %) nannten unzureichende Personalausstattung als großes Problem bei der Arbeit.**

**Wie sicher fühlst du dich generell an deinem Arbeitsplatz?**

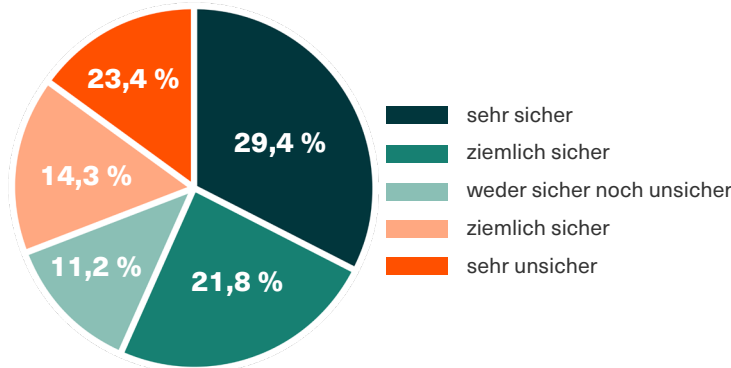


Abb. 3: Wie sicher fühlst du dich generell an deinem Arbeitsplatz? N = 3.880

**Welches sind die wichtigsten Gesundheits- und Sicherheitsprobleme, mit denen du bei der Arbeit konfrontiert bist?**

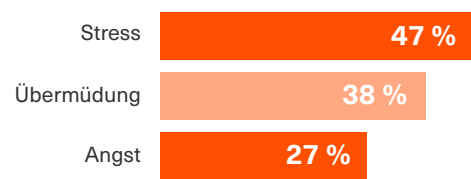


Abb. 4: Welches sind die wichtigsten Gesundheits- und Sicherheitsprobleme, mit denen du bei der Arbeit konfrontiert bist? N = 4.600

Mehr als eine von fünf antwortete, am Arbeitsplatz mit anderen grundlegenden Problemen konfrontiert zu sein, wie schlechter Bezahlung und Sozialleistungen, mangelnder Vereinbarkeit von Familie und Beruf, fehlenden Pausenräumen und/oder Sanitäranlagen sowie mangelnden beruflichen Weiterentwicklung- und Aufstiegsmöglichkeiten. Andere Probleme am Arbeitsplatz, die von den Befragten genannt wurden, waren unregelmäßige Arbeitszeiten (14 %), geschlechtsspezifische Diskriminierung (12 %), lange Arbeitszeiten (11 %), Einführung neuer Technologien und Datensysteme (10 %) sowie Zugang zu Aus- und Fortbildung (9 %).

Besorgniserregend ist, dass fast eine von 10 Teilnehmerinnen (9 %) angab, im Zusammenhang mit ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft Diskriminierung zu erfahren.

**"Dass ich selbst als Lokführerin in einer männerdominierten Branche arbeite, hat vielen Frauen gezeigt, dass sie auch dazu fähig sind, und hilft, das Stigma zu beseitigen, dass Frauen an den Herd gehören. Ich empfehle anderen Frauen definitiv, auch in der Branche zu arbeiten, um einen Beitrag zum Wandel zu leisten."**

Weibliche Bahnbeschäftigte, Südafrika

**"Ich liebe meinen Beruf, ich liebe, was ich tue und die Leute, die ich dabei treffe. Aber ich würde meine Arbeit keiner Frau empfehlen, die Karriere machen oder eine Familie gründen will."**

Weibliche Bahnbeschäftigte, Großbritannien

**"Wir haben gute Beschäftigungsverträge und garantierte Lohngleichheit. Das Problem ist, Familie und Schichtarbeit miteinander zu vereinbaren."**

Weibliche Bahnbeschäftigte, Schweiz



## SCHLÜSSELERGEBNIS 2

Weibliche Bahnbeschäftigte sind nach wie vor mit geschlechtsbedingten Hürden konfrontiert, die sich in Form von geschlechtsspezifischer Rollenverteilung, ungleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und dem Mangel an Frauen in Führungspositionen äußern.

Fast zwei Drittel (65 %) der Befragten gaben an, dass es in ihrem Bahnunternehmen Tätigkeiten gebe, die vor allem von Männern ausgeführt werden. Über die Hälfte (56 %) antworteten, dass der Führerstand von Triebfahrzeugen, oft ein besser bezahlter Arbeitsplatz mit besseren Bedingungen, vorwiegend von Männern besetzt werde. Zu weiteren Tätigkeiten, die den Angaben zufolge hauptsächlich von Männern ausgeübt werden, gehören technische Berufe in der Zugwartung und -instandhaltung (43 %), im Rangierbereich (42 %), in der Fahrweginstandhaltung (35 %) und der Zugsteuerung/Signalgebung (28 %).

Auf der anderen Seite gab eine erhebliche Zahl der Befragten (56 %) an, dass andere, dienstleistungsorientierte Tätigkeiten hauptsächlich von Frauen ausgeübt würden. Ein Viertel (25 %) antwortete, dass das Reinigungspersonal überwiegend weiblich sei, und über ein Fünftel (19 %), dass im Verwaltungs- und IT-Bereich hauptsächlich Frauen beschäftigt seien.

Die Frage, ob in ihrem Unternehmen Frauen und Männer gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit erhielten, beantworteten zwei Drittel (67 %) mit "Ja", 13 Prozent mit "Theoretisch ja, aber nicht in der Praxis", 13 Prozent mit "Weiß nicht" und 8 Prozent mit "Nein".

Etwa ein Viertel der Befragten gab an, dass Frauen nicht denselben Zugang zu Ausbildung (24 Prozent antworteten "Nein" oder "Theoretisch ja, aber nicht in der Praxis") oder beruflichem Aufstieg (28 Prozent antworteten "Nein" oder "Theoretisch ja, aber nicht in der Praxis") haben wie Männer.

Schockierende 15 Prozent der Teilnehmerinnen gaben an, dass ihre Vorgesetzten ihr kosmetisches und körperliches Aussehen vor Dienstantritt überprüfen.



**"Ich wäre völlig zufrieden, wenn Frauen mehr Beförderungen erhielten und das Unternehmen mehr für Frauen tun würde, indem es sie für künftige Führungspositionen qualifiziert und fördert."**

Weibliche Bahnbeschäftigte, Namibia

**"Auch innerhalb desselben Betriebs ist das Arbeitsumfeld von weiblichen und männlichen Beschäftigten sehr unterschiedlich, wenn es nur wenige weibliche Beschäftigte gibt."**

Weibliche Bahnbeschäftigte, Südkorea

**"Es gibt immer noch viele Bereiche, wo keine weiblichen Beschäftigten zugelassen werden."**

Weibliche Bahnbeschäftigte, Argentinien

**"Ich bin der Meinung, dass Frauen unabhängig von ihrer Rasse und ihren Fähigkeiten von ihren männlichen Kollegen als gleichwertig behandelt werden sollten und ihnen nicht erzählt werden sollte, dass nur bestimmte Tätigkeiten von Frauen durchgeführt werden sollten."**

Weibliche Bahnbeschäftigte, Namibia







### SCHLÜSSELERGEBNIS 3

**Sexuelle Nötigung, Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt haben gravierende Auswirkungen auf weibliche Bahnbeschäftigte. Erfahrungen mit sexueller Belästigung und Gewalt beeinträchtigen das Sicherheitsgefühl von Frauen am Arbeitsplatz erheblich.**

#### **Sexuelle Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz**

**Ein Viertel der Befragten (25 %) gab an, von Vorfällen geschlechtsspezifischer sexueller Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz zu wissen (weitere sechs Prozent zogen es vor, sich lieber nicht dazu zu äußern), und besorgniserregende 15 Prozent sagten, selbst sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz erfahren zu haben (neun Prozent wollten sich lieber nicht dazu äußern).**

Bei denen, die angaben, von Vorfällen sexueller Belästigung zu wissen oder sie erlebt zu haben, waren die häufigsten Formen der Belästigung unangebrachte Witze (74 Prozent wussten davon, 54 Prozent hatten sie erlebt), unerwünschte Kommentare zu Kleidung oder Aussehen (70 Prozent wussten davon, 63 Prozent selbst erlebt), anzügliche Bemerkungen (68 %, 62 %) und anzügliche Blicke (58 %, 46 %).

Eine von 20 (7 %), die von sexueller Belästigung wussten, und eine ähnliche Anzahl derjenigen, die sexuelle Belästigung erlebt hatten, gab an, selbst Opfer sexueller Übergriffe gewesen zu sein.

**Von denen, die sexuelle Belästigung selbst erlebt hatten, gaben zwei Drittel (67 %) an, dass es bei ihnen ein Gefühl der Erniedrigung, Misstrauen und Wut ausgelöst habe, während die Hälfte (50 %) von Auswirkungen auf ihre psychische und physische Gesundheit berichtete.** Zu weiteren Auswirkungen, die den Angaben zufolge auf sexuelle Belästigung zurückzuführen waren, zählen Fernbleiben von der Arbeit (22 Prozent der betreffenden Befragten), geringere Einkünfte (15 %), Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz oder in eine andere Abteilung (13 %), Unterbrechung der Berufslaufbahn (12 %), Selbstmordgedanken (9 %) und Ausscheiden aus dem Beruf (9 %). Fast eine von 20 Befragten (4,9 %) gab an, dass der Vorfall/die Vorfälle bei ihnen eine posttraumatische Belastungsstörung ausgelöst habe.

**Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz kommen selten nur einmal vor.** Zur Häufigkeit ihrer Erlebnisse sexueller Belästigung oder Gewalt gaben die Betroffenen an:

- Mehr als einmal, aber nur selten (64 %)
- Mehr als einmal, und zwar häufig (22 %)
- so häufig, dass es zum Joballtag gehört (15 %)
- einmal (13 %)

**Die am häufigsten genannten Täter waren Kollegen (44 %) und Vorgesetzte (35 %).** Mehr als eine von zehn Teilnehmerinnen (13 %) nannte als Täter einen Fahrgast oder Kunden, sieben Prozent wollten sich dazu lieber nicht äußern.

Was die Meldung solcher Vorfälle angeht, so hatte mehr als die Hälfte der Befragten (55 %), die sexuelle Belästigung erlebt hatten, dies nicht gemeldet, gegenüber 45 Prozent, die es gemeldet hatten. In der Erhebung wurde auch gefragt, ob Arbeitgeber in Fällen von Belästigung umgehend und angemessen reagieren. Nur ein Drittel (32 %) gab an, es würden umgehende Maßnahmen erfolgen, 45 Prozent, sie wüssten es nicht, und 20 Prozent antworteten mit "Nein".

Ähnliche Ergebnisse finden sich in Bezug auf schriftliche Leitlinien der Arbeitgeber zu Beschwerde- und Meldeverfahren. Eine von fünf Befragten gab an, ihre Arbeitgeber hätten keine schriftlichen Leitlinien, nur 34 Prozent sagten, es gebe solche Leitlinien bei ihren Arbeitgebern und 43 Prozent wussten es nicht.

## **Sexuelle Nötigung am Arbeitsplatz**

Drei von 20 Befragten (15 %) gaben an, von Vorfällen sexueller Nötigung zu wissen, eine von 20 (5 %), dies selbst erlebt zu haben (weitere 10 Prozent wollten sich dazu nicht äußern). Von denen, die von Vorfällen sexueller Nötigung wussten, gab fast die Hälfte (48 %) an, diese werde meistens als Druckmittel eingesetzt, damit Frauen ihren Arbeitsplatz behalten können, ein weiteres Drittel (32 %), damit sie bessere Arbeitsbedingungen erhalten. Andere Befragte gaben an, sexuelle Nötigung werde als Druckmittel auf Frauen angewandt, damit sie zu besseren Schichten, Einsatzplänen oder Standorten eingeteilt werden (29 %), eine Stelle bekommen (20 %) oder ihre Löhne erhalten (10 %).

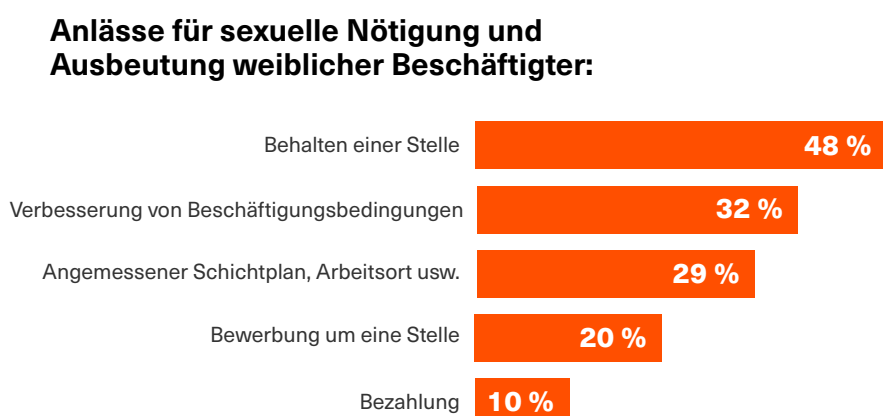


Abb. 5 Wo sexuelle Nötigung am Arbeitsplatz stattfand: Welche der folgenden Beispiele waren der Anlass für die Ausbeutung weiblicher Beschäftigter? N = 401

---

**Genauso wie Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ist auch sexuelle Nötigung selten ein einmaliger Vorfall.** Zur Häufigkeit ihrer Erfahrungen sexueller Nötigung gaben die betroffenen Befragten an:

- Mehr als einmal, aber nur selten (64 %)
- Es gehört zum Job (18 %)
- einmal (12 %)
- Mehr als einmal, und zwar häufig (7 %)

**Von den Befragten, die sexuelle Nötigung erlebt hatten, nannten 59 Prozent Vorgesetzte als die häufigsten Täter.** Mehr als eine von drei (32 %) gab an, der Täter sei ein Kollege gewesen, vier Prozent wollten dazu lieber keine Angabe machen, und 3 Prozent gaben an, es handle sich um einen Fahrgast oder Kunden.

Bei der Frage nach den Taktiken der Täter nannte die Hälfte der Befragten, die sexuelle Nötigung erfahren hatten, Einschüchterung. Als weitere Taktiken wurden Drohungen (46 %) und emotionale Manipulation (35 %) genannt.

Mehr als zwei von drei der Befragten, die sexuelle Nötigung erfahren hatten, haben den Vorfall gemeldet.

**"Sexueller, körperlicher, verbaler und psychischer Missbrauch durch Männer wird ignoriert und als 'Joballtag' abgetan. Frauen, die das Thema zur Sprache bringen, werden als Lügnerinnen behandelt und wegen Störung des Betriebsfriedens abgemahnt."**

Weibliche Bahnbeschäftigte, Australien

**"Dass wir Richtlinien zur Beendigung sexueller Belästigung haben, heißt noch lange nicht, dass sie wirksam sind oder sie in manchen Fällen überhaupt Beachtung finden."**

Weibliche Bahnbeschäftigte, Großbritannien



## SCHLÜSSELERGEBNIS 4

**Geschlechtsspezifische Diskriminierung kommt schon bei den grundlegendsten Bedingungen bei der Arbeit zum Ausdruck, z. B. Arbeitsuniformen, persönlicher Schutzausrüstung oder dem Zugang zu Sanitäranlagen und Pausenräumen.**

### Sanitäre Einrichtungen

Nur sechs von zehn (61 %) derer, die diese Frage beantworteten, gaben an, dass ausreichend viele sanitäre Einrichtungen für Frauen und Männer zur Verfügung stünden, um sie umgehend nutzen zu können. 32 Prozent gaben an, dies sei nicht der Fall. Über ein Drittel (35 %) gab an, **die Sanitäranlagen seien ungeeignet, und 30 Prozent, dass es keine getrennten Anlagen für Frauen und Männer gebe.**

In der Erhebung wurden die weiblichen Beschäftigten gefragt, ob sie bei einer Toilettenpause genügend lange von ihrem Arbeitsplatz fernbleiben können, ohne mit Zeit- oder Leistungsabzügen sanktioniert zu werden oder eine Vertretung organisieren zu müssen. Sieben von zehn (70 %) antworteten darauf mit "Ja", 17 Prozent mit "Nein".

**Etwa ein Viertel der Befragten nannte das Fehlen geeigneter Sanitäranlagen als problematisch für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.** Mehrere Befragte nannten den Zugang zu Trinkwasser als Problem, insbesondere für die Beschäftigten im Fahrdienst.

**"In Zügen sollte dafür gesorgt sein, dass die Toilettenanlagen für die Monatsblutung ausgestattet sind. Es ist ein Albtraum, auf Zügen eingesetzt zu sein, wenn du das ganze Zeug (also Menstruationsartikel) mit dir herumtragen musst, weil es keine Möglichkeit gibt, sie zu entsorgen."**

**Weibliche Bahnbeschäftigte, Südafrika**

**"Auf vielen Schichten habe ich keine Zeit, in den Bahnhof zu gehen und muss dann an den Fahrgasttoiletten im Zug Schlange stehen."**

Weibliche Bahnbeschäftigte, Italien

**"In unseren Bahnhöfen müssen sichere und saubere Toiletten für Frauen eingerichtet werden."**

Weibliche Bahnbeschäftigte, Indien

**Tabelle 5: Sanitäre Einrichtungen**

Sind sanitäre Einrichtungen...	Ja	Nein
sicher und schützen die Privatsphäre?	77 %	23 %
gut beleuchtet?	77 %	23 %
mit sauberem und für Hygienezwecke geeignetem Wasser versorgt?	76 %	24 %
nahe bei meinem Arbeitsplatz?	76 %	24 %
an einem leicht zugänglichen Ort untergebracht und entsprechend gestaltet?	76 %	24 %
regelmäßig gereinigt?	76 %	24 %
für Frauen und Männer getrennt?	69 %	31 %
belüftet?	67 %	33 %
für Frauen und Männer geeignet?	65 %	35 %
ausreichend ausgestattet, z. B. mit Hygieneabfallbehältern?	63 %	37 %

## **Schlafplätze**

Eine von fünf der Umfrageteilnehmerinnen, die auf diese Frage antworteten, (20 %), gab an, dass ihre Arbeit geteilte Schichten oder Nachtarbeit beinhaltet, sodass sie auf dem Betriebsgelände schlafen müsse. Die Hälfte (51 %) derer, die Schlafplätze benötigten, gab an, dass ausreichend viele Schlafplätze zur Verfügung stünden, während 34 Prozent dies verneinten.

**Tabelle 6: Schlafplätze**

Sind die Schlafplätze...	Ja	Nein
regelmäßig gereinigt und desinfiziert?	32 %	68 %
für Frauen und Männer getrennt?	28 %	72 %
bei Bedarf leicht zugänglich	25 %	75 %
sicher und schützen die Privatsphäre?	21 %	79 %
mit ausreichendem Bettzeug ausgestattet?	20 %	80 %



---

## Arbeitsuniformen

Über die Hälfte (54 %) der Befragten gaben an, dass sie eine Arbeitsuniform tragen müssten. **Nur die Hälfte von ihnen gab an, dass ihre Uniformen praktisch seien und gut passten.** Eine von fünf (22 %) gab an, dass ihre Uniformen die Bewegungsfreiheit einschränkten und/oder schlecht passten, 16 Prozent, dass sie auf Männerkörper zugeschnitten seien. Fast eine von zehn (9 %) gab an, dass die Uniformen bei einer Schwangerschaft nicht bequem zu tragen seien.

Mehr als eine von zehn Befragten (12 %) wertete das Fehlen adäquater und geeigneter Uniformen als problematisch im Hinblick auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

**Zwölf Prozent der Befragten müssen schockierenderweise ihre Uniformen selbst herstellen, was vor allem bei weiblichen Beschäftigten in afrikanischen Ländern der Fall ist.**

**"Ich würde im Winter gerne Hosen tragen dürfen, weil sie wärmer sind als Röcke."**

Weibliche Bahnbeschäftigte, Kasachstan

## Auswirkungen der Covid-19-Pandemie

Im Rahmen der Erhebung wurden die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie für weibliche Bahnbeschäftigte nicht eingehend untersucht. 36 Prozent der Befragten gaben jedoch an, dass die Pandemie sich negativ auf ihre Arbeitsbedingungen auswirke. Mehr als eine von zehn nannte das Fehlen persönlicher Schutzausrüstung als eines der Hauptprobleme im Bereich des Arbeitsschutzes.

**"Frauen müssen hart um ihre Rechte kämpfen, weil die Eisenbahnen nicht für weibliche Angestellte ausgelegt sind. Deshalb ist es an der Zeit, etwas für die grundlegende Infrastruktur für Frauen zu tun."**

Weibliche Bahnbeschäftigte, Indien

**"Für Frauen geeignete persönliche Schutzausrüstung muss vorgehalten werden, damit sie nicht monatelang darauf warten müssen, im Gegensatz zu Männern, bei denen das nur Tage oder Wochen dauert."**

Weibliche Bahnbeschäftigte, Großbritannien



## SCHLÜSSELERGEBNIS 5

### **Mangelnde Sicherheit für weibliche Bahnbeschäftigte betrifft auch ihren Arbeitsweg.**

Für den Arbeitsweg nutzten die Befragten hauptsächlich öffentliche Verkehrsträger (39 %). Des Weiteren wurden genannt: das eigene Auto (22 %), zu Fuß gehen (19 %), Motorrad (9 %), Taxi (6 %) und Fahrrad (3 %). **Fast eine von drei Befragten (32 %) gab jedoch an, dass öffentliche Verkehrsmittel aufgrund später oder früher Schichten nicht zur Verfügung stünden, was die Sicherheit auf dem Arbeitsweg noch zusätzlich beeinträchtigte.**

Nur die Hälfte der Befragten fühlte sich auf dem Arbeitsweg sicher, ein Fünftel (19 %) sehr unsicher und 17 Prozent ziemlich unsicher.

Auf die Frage nach Problemen auf dem Arbeitsweg antworteten 17 Prozent, sich ungeschützt zu fühlen, 16 Prozent, verbal belästigt, 9 Prozent verfolgt oder gestalkt und 3 Prozent körperlich oder sexuell angegriffen worden zu sein.

**Beunruhigenderweise gab eine von drei Befragten (32 %) an, ihr Arbeitgeber betrachte Sicherheit auf dem Arbeitsweg nicht als betriebliches Anliegen.**

**"Als Beschäftigte im ÖPNV musst du dir darüber im Klaren sein, welche Art von Kundschaft die Linie nutzt. Meiner Meinung nach darf es nicht sein, dass wir als wehrlos angesehen werden, also sollten die Schichten sowohl mit Männern als auch mit Frauen besetzt werden. Im Bahnhof sind wir oft nur Frauen, selbst wenn wir am Abend schließen."**

**Weibliche Bahnbeschäftigte, Italien**



## SCHLÜSSELERGEBNIS 6

**Junge weibliche Bahnbeschäftigte haben dieselben Probleme, sind aber mit spezifischen Hürden in Bezug auf Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten und den Zugang zu Ausbildungsplätzen konfrontiert.**

Wie bereits erwähnt, nahmen an der Erhebung viele junge weibliche Bahnbeschäftigte teil (28 %). Die Antworten der jungen weiblichen Beschäftigten stimmen in hohem Maße mit den allgemeinen Antworten überein. Es besteht eine große Übereinstimmung im Hinblick auf die genannten Anliegen, und viele Befragte nannten Probleme im Hinblick auf den Zugang zu sanitären Einrichtungen, Elternurlaub und/oder Kinderbetreuung, Diskriminierung im Arbeitsumfeld, Uniformen und Rentenalter.

Gleichzeitig gab es bemerkenswerte Kommentare zu eher "jugendrelevanten" Themen, wie Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten, Qualifizierung, beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Mobbing. Insbesondere wurde Bedarf an besseren Ausbildungsplätzen für junge Frauen festgestellt.

Eine weitere Abweichung besteht offenbar darin, dass junge weibliche Bahnbeschäftigte in höherem Maße Stress bei der Arbeit beklagten. Dies kann zum Teil auf eine generationsbedingt unterschiedliche Bereitschaft zurückzuführen sein, offen über Stress und Angst am Arbeitsplatz zu reden.

**"Schluss mit der fatalen Kultur der 'Männerarbeit'. Man hat mich schikaniert, mir das Gefühl gegeben und ins Gesicht gesagt, ich sei ein Dienstmädchen, ich wurde zu den Elektrikern abgeschoben, obwohl ich eine Ausbildung zur Mechanikerin mache. Mir reicht's!"**

**Junge Auszubildende bei der Bahn, Australien**



# SCHLUSS- FOLGERUNGEN



Die groß angelegte ITF-Umfrage unter weiblichen Bahnbeschäftigten, die im Jahr 2022 unter 4.600 weiblichen Beschäftigten in 56 Ländern durchgeführt wurde, bietet wertvolle Aussagen und Erfahrungsberichte aus erster Hand darüber, welche Arbeitsplatz- und Beschäftigungsbedingungen Frauen im Eisenbahnsektor weltweit vorfinden. Viele Befragte gaben an, ihre Arbeit als lohnend zu empfinden, gleichzeitig wiesen sie auf vielfältige und oft miteinander verknüpfte Hindernisse hin, die ihnen im Bahnsektor entgegenstehen.

Insgesamt ergeben die Antworten mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede zwischen den Befragten aus den verschiedenen Teilsektoren, Ländern und Altersgruppen. Tatsächlich machen sie deutlich, dass weibliche Bahnbeschäftigte, unabhängig davon, in welchem Land sie sich befinden, in welchem Teilsektor sie tätig sind, wie alt sie sind und unter welchen Bedingungen sie arbeiten, bei der Arbeit mit bemerkenswert ähnlichen Problemen konfrontiert sind. Diese Probleme führen zur geschlechtsspezifischen Segregation der Belegschaften und der systemischen Ausgrenzung von Frauen von menschenwürdiger Arbeit im Sektor.

---

**"Wir wollen, dass Frauen die gleichen Rechte wie Männer haben, damit Frauen nicht benachteiligt werden."**

**Weibliche Bahnbeschäftigte, Kasachstan**

**"In unserer modernen Gesellschaft sollte es in keiner Branche und keinem Arbeitsumfeld Ungleichbehandlung von Männern und Frauen geben."**

**Weibliche Bahnbeschäftigte, Großbritannien**

**"Der immer noch männerdominierte Eisenbahnsektor braucht mehr Frauen. Mehr Frauen für die Branche zu gewinnen und sie zu halten, ist aus einer Vielzahl von Gründen wichtig, sowohl um Benachteiligungen von Frauen auszugleichen als auch zugunsten der Wirtschaft und der Unternehmen."**

**Weibliche Bahnbeschäftigte, Bulgarien**

Die Umfrageergebnisse geben Aufschluss über die Faktoren, die Frauen davon abhalten, einen Beruf in der Branche zu ergreifen und/oder langfristig dort zu bleiben. Die meisten Befragten empfanden ihre Arbeit zwar als lohnend und sinnvoll und würden anderen Frauen die Berufstätigkeit in der Branche empfehlen, verwiesen aber auch auf vielfältige Probleme.

Dazu gehören geschlechtsspezifische Diskriminierung und Stereotypen, die Unterrepräsentation von Frauen in bestimmten Berufen, weniger Zugang zu Ausbildung, Beförderung oder Aufstiegsmöglichkeiten, ungeeignete sanitäre Anlagen und andere Versorgungseinrichtungen, mangelnde Sicherheit auf dem Arbeitsweg, unzureichende Personalausstattung, schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Gewalt, Belästigung und sexuelle Nötigung durch Kollegen, Vorgesetzte und Fahrgäste.

Die Aussagen weiblicher Bahnbeschäftigter, die an der Umfrage teilgenommen haben, zeigen auch, welche Änderungen erforderlich sind, um ihre Arbeitsplätze zu verbessern und Geschlechtergleichstellung in der Branche zu erreichen.

Um die geringe Erwerbsquote von Frauen im Bahnsektor anzugehen und ihren Zugang zu menschenwürdiger Arbeit und ihre Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern, sind dringende und umfassende Veränderungen erforderlich. Die hohe Anzahl weiblicher Bahnbeschäftigter, die sich an der Erhebung beteiligten und den Fragebogen beantworteten, zeigt, wie wichtig dieses Thema ist. Das lässt eindeutig darauf schließen, dass weibliche Bahnbeschäftigte an der Verwirklichung dieser Änderungen mitwirken und eine führende Rolle dabei übernehmen wollen.

Die ITF setzt sich dafür ein, die Rolle weiblicher Bahnbeschäftigter zu stärken. Die Ergebnisse der Erhebung bieten der ITF-Sektion Eisenbahn wichtige Grundlagen für die Entwicklung eines Maßnahmenplans zur Förderung von Geschlechtergleichstellung bei den Bahnen. Um all diese Probleme in Angriff zu nehmen und einen Wandel zu bewirken, der das Arbeitsleben weiblicher Bahnbeschäftigter verbessern und ihre Inklusion und Rechte am Arbeitsplatz stärken würde, wird die ITF mit den ihr angeschlossenen Bahngewerkschaften zusammenarbeiten und mit ihnen gemeinsam bei Arbeitgebern und branchenführenden Unternehmen für Veränderungen eintreten.

Ein großer Teil der Antworten kam von Frauen, die im Schienenpersonennahverkehr arbeiten. Die von diesen Frauen thematisierten Anliegen und Probleme stimmen weitgehend mit denen der weiblichen Beschäftigten in anderen Teilsektoren überein und werden auch in der ITF-Politik für nutzerorientierte öffentliche Verkehrssysteme unter dem Kapitel "Gender" genannt. Die ITF-Sektion Eisenbahn und das Team für öffentlichen Personennahverkehr wollen eng zusammenarbeiten, um auf die Ergebnisse der Erhebung zu reagieren.



# APPENDIX 1

## ITF-ERHEBUNG UNTER WEIBLICHEN BAHNBESCHÄFTIGTEN

---

### Einleitung

Willkommen zur Umfrage der Sektion Eisenbahn der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) unter weiblichen Bahnbeschäftigten.

Frauen spielen im Bahnsektor eine wichtige Rolle und die Anzahl der dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen nimmt täglich zu. Der Eisenbahnsektor ist jedoch nach wie vor eine männerdominierte Branche, wo Frauen überwiegend in Verwaltungsfunktionen, im Fahrkartenverkauf, im Servicebereich der Bahnhöfe, in der Gastronomie und als Reinigungskräfte tätig sind. Der Einstieg in den Bahnsektor ist für Frauen oft mit Hindernissen verbunden, und sie sind außerdem häufiger in prekären, atypischen Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen.

### Zweck der Erhebung und Zielgruppe

Mit der Umfrage soll ermittelt werden, wo und in welchen Funktionen weibliche Bahnbeschäftigte mit welchen Verträgen beschäftigt sind, mit welchen Problemen und Hürden sie am Arbeitsplatz konfrontiert sind und welche Änderungen sie für wichtig erachten, um den Eisenbahnsektor für sie angenehmer zu gestalten.

In der Umfrage wirst du zu den Problemen befragt, mit denen du bei der Arbeit im Bahnsektor konfrontiert bist, u. a. Fragen zu Gesundheit und Sicherheit, Verhaltensweisen und Praktiken in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung, Arbeitswegen, Sanitäreinrichtungen und Pauseneinrichtungen, Gewalt und Belästigung oder Nötigung. Die Umfrage umfasst ferner Fragen zur Arbeitszufriedenheit und zu Möglichkeiten zur Verbesserung der Integration und Teilhabe von Frauen im Eisenbahnsektor.

Die Umfrage richtet sich an weibliche Beschäftigte in allen Bereichen des Bahnsektors. Die Beantwortung der Fragen wird schätzungsweise 15 Minuten dauern und muss in einer einzigen Sitzung erfolgen. Du kannst deine Antworten nicht speichern und später weitermachen. Wir würden uns freuen, wenn du so viele Fragen wie möglich beantworten könntest.

Der Fragebogen wird vom **31. März bis 26. Juli 2022** verfügbar sein.

---

## **Wie werden die Daten genutzt?**

Die in dieser Umfrage erhobenen Daten werden ausschließlich für Recherchezwecke verwendet. Die Ergebnisse werden in einem Umfragebericht zusammengefasst, der auf einer ITF-Veranstaltung für weibliche Bahnbeschäftigte im Herbst 2022 vorgestellt werden soll.

## **Vertraulichkeit**

Die in dieser Umfrage erhobenen Daten sind anonym. Alle personenbezogenen Daten werden vertraulich behandelt.

Wenn du Fragen zur Verwendung deiner persönlichen Daten durch die ITF oder sonstige Fragen oder Anmerkungen zur Umfrage hast, wende dich bitte an Inga-Lena Heinisch (leitende Sektionsassistentin der ITF-Binnenverkehrssektionen) unter [heinisch\\_inga-lena@itf.org.uk](mailto:heinisch_inga-lena@itf.org.uk).

Weitere Informationen über die Arbeit der ITF-Sektion Eisenbahn findest du auf unserer Website: <https://www.itfglobal.org/de/sector/eisenbahn>

Wenn du über die Ergebnisse der Erhebung und nachfolgende Maßnahmen informiert werden möchtest, füge bitte hier deine E-Mail-Adresse ein.

## 1. ZU DEINER PERSON

### Aus welchem Land stammst du?

- *Länderliste*

### In welchem Land bist du beschäftigt?

- *Länderliste*

### Was ist deine Altersgruppe?

- 16-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65-75
- 75 +

### Bist du Gewerkschaftsmitglied?

- Ja
- Nein

### Wie lange bist du schon im Bahnsektor tätig?

- Weniger als 1 Jahr
- 1 - 2 Jahre
- 3 - 5 Jahre
- 6 - 10 Jahre

## 2. DEIN ARBEITSPLATZ

### Welche Tätigkeit übst du im Eisenbahnsektor aus?

- Lokführerin / Hilfsloführerin
- Schaffnerin / Zugbegleiterin
- Sonstige Funktion im Bereich des Bordpersonals
- Mitarbeiterin im Bereich Zugsteuerung/Signalgebung
- Rangiererin
- Mitarbeiterin im Bereich der Fahrweginstandhaltung
- Zugwartungs- und -reparaturtechnikerin
- Bahnhofswärterin
- Reinigungskraft
- Angestellte im Gastronomiebereich
- Angestellte in Vertrieb und Marketing
- Verwaltungs- und IT-Angestellte
- Auszubildende
- Fahrscheinverkäuferin
- Sonstiges (bitte nähere Angaben)

### In welchem Bereich des Bahnsektors bist du beschäftigt? Bitte alle zutreffenden Punkte auswählen.

- Schienenpersonennahverkehr (U-Bahn, Stadtbahn/Straßenbahn/Trolleybus, Vorortbahn, Pendlerbahn)
- Personenfernverkehr
- Grenzüberschreitender Personenverkehr
- Kurzstreckengüterverkehr
- Güterfernverkehr
- Grenzüberschreitender Güterverkehr
- Sonstiges (bitte nähere Angaben)

## **Was für einen Beschäftigungsvertrag hast du?**

- Unbefristet/direkt beschäftigt - Vollzeit
- Unbefristet/direkt beschäftigt - Teilzeit
- Befristet/direkt beschäftigt - Vollzeit
- Befristet/direkt beschäftigt - Teilzeit
- Indirekt beschäftigt (Subunternehmen) - Vollzeit
- Indirekt beschäftigt (Subunternehmen) - Teilzeit
- Indirekt beschäftigt (Zeitarbeitsfirma) - Vollzeit
- Indirekt beschäftigt (Zeitarbeitsfirma) - Teilzeit
- Lehre oder anderes Ausbildungsprogramm
- In Kurzarbeit
- Kein Vertrag/informell
- Sonstiges (bitte nähere Angaben)

## **Wie lautet der Name deines Arbeitgebers?**

## **Wer ist dein Arbeitgeber?**

- Eisenbahnverkehrsunternehmen (öffentlich)
- Eisenbahnverkehrsunternehmen (privat)
- Eigentümer von Eisenbahninfrastruktur
- Subunternehmen
- Zeitarbeitsfirma (Arbeitsvermittler)
- Sonstiges (bitte nähere Angaben)

## **Wie viele Arbeitsstunden pro Woche sieht dein Arbeitsvertrag vor?**

- Mehr als 50 Stunden pro Woche
- 41 - 50 Stunden pro Woche
- 35 - 40 Stunden pro Woche
- 21 - 35 Stunden pro Woche
- 20 Stunden oder weniger pro Woche

## **Möchtest du mehr Stunden arbeiten?**

- Ja
- Nein

## **Leitest du monatlich Überstunden?**

- Ja
- Nein

## **Wenn ja, wie viele Überstunden leistest du im Durchschnitt pro Monat?**

- 1 - 5 Stunden pro Monat
- 6 - 10 Stunden pro Monat
- 11 - 15 Stunden pro Monat
- 16 - 20 Stunden pro Monat
- 21 - 30 Stunden pro Monat
- Mehr als 30 Stunden pro Monat

## **Wenn ja, erhältst du dafür mehr als deinen normalen Stundenlohn?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

## **Arbeitest du im Schichtbetrieb?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

## **Wenn ja, erläutere bitte deine Schicht.**

## **Was sind generell die wichtigsten Probleme, mit denen du bei der Arbeit konfrontiert bist? Bitte alle zutreffenden Punkte auswählen.**

- Unzureichende Personaldecke
- Schlechte Bezahlung und Sozialleistungen
- Lohn(un)gleichheit
- Fehlender Zugang zu Sozialschutz (Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung usw.)
- Prekäre/atypische Beschäftigungsverhältnisse (insbesondere Auslagerung und Vertragsvergabe)
- Einführung oder neue Nutzung von Technologien und Daten oder Änderungen an bestehenden Technologien
- Lange Arbeitszeiten
- Unregelmäßige Arbeitszeiten (z. B. aufgrund von Schichtarbeit)
- Unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Fehlende Sanitäreinrichtungen
- Fehlende Ruheeinrichtungen

- Fehlende Familienrechte (z. B. Mutterschafts-/Vaterschafts-, Eltern- und Betreuungsurlaub, flexible Arbeitszeitvereinbarungen, erschweringliche Kinderbetreuungseinrichtungen), die es allen Beschäftigten ermöglichen, Familien- und Betreuungspflichten zu vereinbaren
- Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten
- Zugang zu Umschulung/Ausbildung
- Mangelnde berufliche Weiterentwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten
- Rückkehr ins Berufsleben nach Unterbrechung der Berufstätigkeit
- Zugang zu Rente und Pensionen
- Geschlechtsspezifische Diskriminierung
- Rassismus
- Diskriminierung aufgrund der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft
- Sonstiges (bitte nähere Angaben)



### **3. DEINE ARBEITSZUFRIEDENHEIT**

#### **Bist du generell zufrieden mit deinem Arbeitsplatz?**

- 1 sehr zufrieden
  - 2 ziemlich zufrieden
  - 3 weder zufrieden noch unzufrieden
  - 4 ziemlich unzufrieden
  - 5 sehr unzufrieden
- 
- Findest du deine Arbeit sinnvoll? Ja / Nein
  - Findest du deine Arbeit bereichernd? Ja / Nein
  - Fühlst du dich für deine Leistung wertgeschätzt?  
Ja / Nein
  - Fühlst du dich von deinem Vorgesetzten wertgeschätzt? Ja / Nein
  - Findest du, dass dein Unternehmen angemessene Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet?  
Ja / Nein
  - Findest du, dass dein Unternehmen dir die Werkzeuge und Technologien zur Verfügung stellt, die du brauchst, um deine Arbeit gut zu machen? Ja / Nein
  - Findest du, dass deine Aufgabenbereiche klar definiert sind? Ja / Nein
  - Findest du, dass deine Qualifikationen und Fähigkeiten bei deiner Arbeit optimal genutzt werden?  
Ja / Nein

#### **Würdest du anderen Frauen empfehlen, im Eisenbahnsektor zu arbeiten?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

**Wenn ja, bitte begründen.**

### **4. DEINE GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ**

#### **Wie sicher fühlst du dich generell an deinem Arbeitsplatz?**

- 1 sehr unsicher
- 2 ziemlich unsicher
- 3 weder sicher noch unsicher
- 4 ziemlich sicher
- 5 sehr sicher

#### **Welches sind die wichtigsten Gesundheits- und Sicherheitsprobleme, mit denen du bei der Arbeit konfrontiert bist? Bitte alle zutreffenden Punkte auswählen.**

- Keine adäquaten und geeigneten Uniformen
- Keine persönliche Schutzausrüstung
- Fehlende angemessene Sanitäreinrichtungen
- Keine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Kontakt mit giftigen Stoffen
- Übermüdung
- Angst
- Stress
- Gewalt und/oder Belästigung durch Kolleg\*innen
- Gewalt und/oder Belästigung durch Vorgesetzte
- Gewalt und/oder Belästigung durch Fahrgäste
- Sonstiges (bitte nähere Angaben)

### **Hat sich die Covid-19-Pandemie negativ auf deine Arbeitsbedingungen ausgewirkt?**

- Ja
- Nein

**Wenn ja, bitte erklären, warum und wie.**

### **Trägst du bei der Arbeit eine Uniform?**

- Ja
- Nein

**Wenn ja, kreuze bitte alle zutreffenden Angaben zu deiner Uniform an.**

- Sie ist praktisch und sitzt gut
- Sie ist hinderlich / sitzt schlecht
- Sie ist auf Männer zugeschnitten
- Sie ist übermäßig geschlechtsbetont
- Sie sitzt während der Schwangerschaft nicht bequem
- Frauen müssen ihre Uniformen selbst herstellen
- Hohe Absätze sind vorgeschrieben
- Nur männliche Beschäftigte dürfen Hosen tragen

## **5. GLEICHSTELLUNG UND DEINE RECHTE BEI DER ARBEIT**

**Werden in deinem Unternehmen Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit gleich bezahlt?** *(Dies bedeutet beispielsweise nicht nur, dass der gleiche Lohn für gleiche Arbeit bezahlt wird, sondern auch die Art und Weise, wie vergleichbare Jobs bewertet werden, für die ähnliche Fähigkeiten/Ausbildung/Berufserfahrung erforderlich sind - egal ob sie überwiegend von Frauen oder Männern ausgeübt werden.)*

- Ja
- Nein
- Theoretisch ja, aber nicht in der Praxis
- Weiß nicht

**Gibt es in deinem Unternehmen Tätigkeiten, die hauptsächlich von Männern ausgeführt werden?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

**Wenn ja, welche Funktionen werden hauptsächlich von Männern ausgeübt? Bitte alle zutreffenden Punkte auswählen.**

- Lokführer\*in / Hilfsloführer\*in
- Schaffner\*in / Zugbegleiter\*in
- Sonstige Funktion im Bereich des Bordpersonals
- Mitarbeiter\*in im Bereich Zugsteuerung/Signalgebung
- Rangierer\*in
- Mitarbeiter\*in im Bereich der Fahrweginstandhaltung
- Zugwartungs- und -reparaturtechniker\*in
- Bahnhofswärter\*in
- Reinigungskraft
- Angestellte\*r im Gastronomiebereich
- Angestellte\*r in Vertrieb und Marketing
- Verwaltungs- und IT-Angestellte\*r
- Auszubildende\*r
- Fahrscheinverkäufer\*in
- Sonstiges (bitte nähere Angaben)

**Gibt es in deinem Unternehmen Tätigkeiten, die hauptsächlich von Frauen ausgeführt werden?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

**Wenn ja, welche Funktionen werden hauptsächlich von Frauen ausgeübt? Bitte alle zutreffenden Punkte auswählen.**

- Lokführer\*in / Hilfsloführer\*in
- Schaffner\*in / Zugbegleiter\*in
- Sonstige Funktion im Bereich des Bordpersonals
- Mitarbeiter\*in im Bereich Zugsteuerung/Signalgebung
- Rangierer\*in
- Mitarbeiter\*in im Bereich der Fahrweginstandhaltung
- Zugwartungs- und -reparaturtechniker\*in
- Bahnhofswärter\*in
- Reinigungskraft
- Angestellte\*r im Gastronomiebereich
- Angestellte\*r in Vertrieb und Marketing
- Verwaltungs- und IT-Angestellte\*r
- Auszubildende\*r
- Fahrscheinverkäufer\*in
- Sonstiges (bitte nähere Angaben)

**Haben Männer und Frauen den gleichen Zugang zu Ausbildung und/oder persönlicher Weiterbildung?**

- Ja
- Nein
- Theoretisch ja, aber nicht in der Praxis
- Weiß nicht

## **Haben Männer und Frauen die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten?**

- Ja
- Nein
- Theoretisch ja, aber nicht in der Praxis
- Weiß nicht

## **Überprüft dein Arbeitgeber das kosmetische und allgemeine Erscheinungsbild von weiblichen Beschäftigten, bevor sie ihren Dienst antreten?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

## **Welche anderen Bereiche potenzieller Ungleichheit gibt es bei deiner Arbeit?**

## **6. SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ**

**a) In dieser Erhebung wird sexuelle Belästigung im weitesten Sinne als geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung [gemäß IAO-Übereinkommen 190] verstanden, d. h. als jede Gewalt oder Belästigung, die sich gegen eine Person richtet oder sie in unverhältnismäßigem Maße angreift, aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Genderidentität. Dabei kann es sich um einen einmaligen Vorfall, um ein längerfristiges Vorgehen oder um Drohungen handeln.**

Die daraus folgenden Schäden können körperlicher, psychischer, sexueller oder wirtschaftlicher Natur sein. Beispiele sind sexistische Beleidigungen oder "Sticheleien", unerwünschte sexuelle Annäherungen oder Berührungen.

Als Täter\*in wird eine Person definiert, die ihre Macht durch Gewalt, Belästigung oder Androhung von Gewalt missbraucht. Dabei kann es sich um eine\*n Kollegen\*in, ein Mitglied der Geschäftsleitung/ eine\*n Vorgesetzte\*n oder einen Fahrgast/Kunden\*in handeln.

## **Sind dir Vorfälle sexueller Belästigung an deinem Arbeitsplatz bekannt?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Ich möchte dazu keine Angabe machen

## **Auf welche Weise geschah das? Bitte alle zutreffenden Punkte auswählen.**

- Anzügliche Bemerkungen
- Unangebrachte Witze
- Unerwünschte Kommentare zu Kleidung oder Aussehen
- Sexuelle Beleidigungen
- Anzügliche Blicke
- Zeigen von pornografischen Bildern oder Pin-Ups

- Sexuelle Angebote
- Unangemessene Berührungen
- Sexuelle Übergriffe
- Sonstiges (bitte nähere Angaben)
- Ich möchte dazu keine Angabe machen

### **Wurdest du bei der Arbeit sexuell belästigt?**

- Ja
- Nein
- Ich möchte dazu keine Angabe machen

### **Auf welche Weise geschah das? Bitte alle zutreffenden Punkte auswählen.**

- Anzügliche Bemerkungen
- Unangebrachte Witze
- Unerwünschte Kommentare zu Kleidung oder Aussehen
- Sexuelle Beleidigungen
- Anzügliche Blicke
- Zeigen von pornografischen Bildern oder Pin-Ups
- Sexuelle Angebote
- Unangemessene Berührungen
- Sexuelle Übergriffe
- Sonstiges (bitte nähere Angaben)
- Ich möchte dazu keine Angabe machen

### **Wer war der\*die Täter\*in?**

- Mitglied der Geschäftsleitung / Vorgesetzte\*r
- Fahrgast / Kund\*in / Dritte\*r
- Kolleg\*in
- Sonstiges (bitte nähere Angaben)
- Ich möchte dazu keine Angabe machen

### **Wenn ja, wie oft ist dies geschehen?**

- Einmal
- Mehr als einmal, aber nur selten
- Mehr als einmal, und zwar häufig
- Es gehört zum Job

### **Wenn ja, wie hat/haben sich der Vorfall/die Vorfälle auf dich ausgewirkt? Bitte alle zutreffenden Punkte auswählen.**

- Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit, z. B. Angstzustände, Schlafstörungen, Albträume, Appetitlosigkeit, Kopfschmerzen, Erschöpfung oder Übelkeit
- Gefühl der Demütigung, Misstrauen, Wut, Angst oder Traurigkeit
- Fernbleiben von der Arbeit
- Geringerer Verdienst
- Unterbrechung der Berufslaufbahn
- Versetzung an einen neuen Arbeitsplatz/in eine neue Abteilung
- Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS)
- Selbstmordgedanken
- Aufgabe des Arbeitsplatzes
- Sonstiges (bitte nähere Angaben)



**Wenn ja, hast du den Vorfall/die Vorfälle gemeldet?**

- Ja
- Nein

**Wenn nein, warum hast du den Vorfall/die Vorfälle nicht gemeldet?**

**Gibt es an deinem Arbeitsplatz Verfahren, Richtlinien oder Vereinbarungen, um wirksam gegen sexuelle Belästigung vorzugehen?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

**Wenn du einen Arbeitgeber hast, reagiert dieser umgehend und angemessen auf Vorfälle sexueller Belästigung?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Ich habe keinen Arbeitgeber

**Wenn du einen Arbeitgeber hast, stellt dieser schriftliche Informationen zu den Verfahren und den Rechten der Betroffenen zur Verfügung?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Ich habe keinen Arbeitgeber

**b) In dieser Umfrage wird sexuelle Nötigung als Missbrauch von Macht definiert, um jemanden als Gegenleistung für einen Dienst im Rahmen seiner/ihrer Weisungsbefugnis sexuell auszubeuten.**

**Sind dir Vorfälle sexueller Nötigung an deinem Arbeitsplatz bekannt?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

**Wenn ja, welche der folgenden Beispiele waren der Anlass für die Ausbeutung weiblicher Beschäftigter? Bitte alle zutreffenden Punkte auswählen.**

- Bewerbung um eine Stelle
- Behalten einer Stelle
- Verbesserung von Beschäftigungsbedingungen
- Bezahlung

- Bitte um bessere Schichten/ Arbeitszeiten/  
Einsatzorte
- Sonstiges (bitte nähere Angaben)

### **Wenn ja, welche Nötigungstaktiken wurden angewandt?**

- Einschüchterung
- Drohungen
- Emotionale Manipulation
- Sonstiges (bitte nähere Angaben)

### **Wurdest du bei der Arbeit sexuell genötigt?**

- Ja
- Nein
- Ich möchte dazu keine Angabe machen

### **Wer war der\*die Täter\*in?**

- Mitglied der Geschäftsleitung / Vorgesetzte\*r
- Fahrgast / Kund\*in / Dritte\*r
- Kolleg\*in
- Sonstiges (bitte nähere Angaben)
- Ich möchte dazu keine Angabe machen

### **Wenn ja, wie oft ist dies geschehen?**

- Einmal
- Mehr als einmal, aber nur selten
- Mehr als einmal, und zwar häufig
- Es gehört zum Job

### **Wenn ja, hast du den Vorfall/die Vorfälle gemeldet?**

- Ja
- Nein

### **Wenn nein, warum hast du den Vorfall/die Vorfälle nicht gemeldet?**

## **7. DEIN ARBEITSWEG**

### **Wie pendelst du zur und von der Arbeit? Bitte alle zutreffenden Punkte auswählen.**

- Eigener Pkw
- Öffentlicher Verkehr
- Zu Fuß
- Motorrad
- Fahrrad
- Taxi
- Sonstiges (bitte nähere Angaben)

### **Wie sicher fühlst du dich generell auf deinem Arbeitsweg?**

- 1 sehr unsicher
- 2 ziemlich unsicher
- 3 weder sicher noch unsicher
- 4 ziemlich sicher
- 5 sehr sicher

**Warst du auf deinem Arbeitsweg jemals mit den folgenden Problemen konfrontiert? Bitte alle zutreffenden Punkte auswählen.**

- Körperliche oder sexuelle Gewalt
- Verbale Belästigung
- Verfolgung/Stalking
- Gefühl der Schutzlosigkeit/Gefährdung
- Keine Verfügbarkeit von öffentlichen Verkehrsmitteln aufgrund von Spät- oder Frühschicht
- Sonstiges (bitte nähere Angaben)

**Was, wenn überhaupt, könnte der Arbeitgeber tun, um den Arbeitsweg sicherer zu machen?**

- Mein Arbeitgeber betrachtet dies in meinem Betrieb nicht als Problem
- Reduzierung von Alleinarbeit, besonders nachts
- Bereitstellung von Verkehrsmitteln für Beschäftigte, die zu ungünstigen Zeiten pendeln müssen
- Bereitstellung von Unterkünften, wenn die Arbeit an einem anderen Ort als gewöhnlich beendet wird
- Sonstiges (bitte nähere Angaben)

**8. ZUGANG ZU ANGEMESSENEN SOZIALEN UND SANITÄREN EINRICHTUNGEN AM ARBEITSPLATZ**

**a) In dieser Umfrage sind mit "sozialen und sanitären Einrichtungen" Einrichtungen für die Einnahme von Mahlzeiten, Pausen, Schlafen, Erholung sowie Waschräume und Toilettenanlagen gemeint. Wir treten dafür ein, dass Frauen gesonderte Schlaf- und Waschräume/Toiletten zur Verfügung gestellt werden, während die anderen Einrichtungen von Frauen und Männern gemeinsam genutzt werden.**

**Haben Männer an deinem Arbeitsplatz Zugang zu Einrichtungen für die Einnahme von Mahlzeiten sowie für Pausen und Erholung?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

**Wenn ja, haben Frauen gleichen und sicheren Zugang zu diesen Räumen?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

**Beinhaltet deine Arbeit geteilte Schichten oder Nachtarbeit, die erfordern, dass du auf dem Betriebsgelände schlafen musst?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

**Wenn ja, stehen an deinem Arbeitsplatz ausreichend Schlafplätze zur Verfügung, die sowohl von Frauen als auch von Männern bei Bedarf genutzt werden können?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

**Wenn ja, sind diese Schlafplätze**

- regelmäßig gereinigt und desinfiziert
- bei Bedarf leicht zugänglich
- mit ausreichendem Bettzeug ausgestattet
- sicher und schützen die Privatsphäre
- belüftet
- für Frauen und Männer getrennt

**b) In dieser Umfrage bedeutet "Toilettenanlage" eine saubere, sichere, leicht zugängliche Einrichtung mit einer oder mehreren Toiletten mit Wasserspülung sowie Waschbecken mit fließendem Warm- und Kaltwasser, Seife und einer Möglichkeit zum Händetrocknen.**

**Stehen an deinem Arbeitsplatz ausreichend Toilettenanlagen zur Verfügung, die sowohl von Frauen als auch von Männern bei Bedarf umgehend genutzt werden können?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Wenn nein, erläutere bitte das Problem.

**Kannst du bei einer Toilettenpause genügend Minuten von deinem Arbeitsplatz fernbleiben, ohne mit Zeit- oder Leistungsabzügen sanktioniert zu werden oder eine Vertretung zu organisieren?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Wenn nein, bitte näher ausführen.

**Sind die Toilettenanlagen in deinem Betrieb:**

- regelmäßig gereinigt? Ja / Nein
- nahe bei meinem Arbeitsplatz? Ja / Nein
- an einem sicheren Ort? Ja / Nein
- an einem leicht zugänglichen Ort untergebracht und entsprechend gestaltet?  
Ja / Nein
- sicher und schützen die Privatsphäre? Ja / Nein
- gut beleuchtet? Ja / Nein
- belüftet? Ja / Nein
- mit sauberem und für Hygienezwecke geeignetem Wasser versorgt? Ja / Nein

- für Frauen und Männer getrennt? Ja / Nein
- für Frauen und Männer geeignet? Ja / Nein
- ausreichend ausgestattet, z. B. mit Hygieneabfallbehältern? Ja / Nein

## 9. DEINE MEINUNG

**Die ITF setzt sich dafür ein, die Rolle weiblicher Verkehrsbeschäftigter zu stärken. Wir wissen, dass Frauen am Arbeitsplatz die gleichen Rechte wie Männern zustehen, aber leider entspricht das für viele nicht der Realität. Unterstütze unseren Kampf für Gleichstellung: Was würde die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für Frauen bei den Bahnen verbessern? Du kannst gerne weitere Überlegungen einbringen, die dir während der Beantwortung dieser Fragen eingefallen sind.**

Vielen Dank für deine Teilnahme!

Wir danken dir sehr herzlich, dass du an dieser Umfrage teilgenommen und uns deine Erfahrungen am Arbeitsplatz mitgeteilt hast.

Solltest du Fragen, Wünsche oder Anmerkungen haben, wende dich bitte an Inga-Lena Heinisch (leitende Sektionsassistentin der ITF-Binnenverkehrssektionen) unter [heinisch\\_inga-lena@itf.org.uk](mailto:heinisch_inga-lena@itf.org.uk).

Aktuelle Informationen zu dieser Umfrage kannst du auf der ITF-Website verfolgen.



# ENDNOTEN

---

01. Weitere Informationen sind der Globalen Untersuchung des Eisenbahnsektors zu entnehmen, die von Anna Baum, Sian Byrne und Veronica Velez im Auftrag der ITF durchgeführt wurde (Juni 2021)
02. Internationale Arbeitsorganisation (IAO): [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms\\_739937.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf) und [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_824865.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_824865.pdf)
03. Hier ist zu beachten, dass bei dieser Frage alle zutreffenden Antworten angekreuzt werden konnte, sodass die Summe der Prozentsätze nicht 100 Prozent ergibt.
04. Weitere Informationen sind der Globalen Untersuchung des Eisenbahnsektors zu entnehmen, die von Anna Baum, Sian Byrne und Veronica Velez im Auftrag der ITF durchgeführt wurde (Juni 2021)

[WWW.ITFGLOBAL.ORG](http://WWW.ITFGLOBAL.ORG)

· WIR BEWEGEN DIE WELT ·

**INTERNATIONALE  
TRANSPORTARBEITER-  
FÖDERATION**

49 - 60 Borough Road  
London SE1 1DR  
Großbritannien  
(+4420) 7403 2733

