

# Frauen an Bord!

Best-Practice-Leitfaden für weibliche  
Beschäftigte im maritimen Sektor



# Frauen an Bord!

## Best-Practice-Leitfaden für weibliche Beschäftigte im maritimen Sektor

<b>Willkommen</b>	Warum es wichtig ist, weibliche Beschäftigte in den maritimen Industrien zu organisieren	5
<b>Einleitung</b>	Herausforderungen für Gewerkschaften, die weibliche Beschäftigte im maritimen Sektor vertreten	7
<b>Lösung 1</b>	Vertretung der Interessen weiblicher Beschäftigter in Kollektivverhandlungen	11
<b>Lösung 2</b>	Repräsentanz weiblicher Beschäftigter in gewerkschaftlichen Strukturen und Führungspositionen	21
<b>Lösung 3</b>	Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils in Gewerkschaften	31
<b>Zusammenfassung</b>	Frauen an Bord! – Zusammenfassende Checkliste für Gewerkschaften	43
<b>Anhang I</b>	Original-Fragebogen	49
<b>Anhang II</b>	Musterklauseln für Kollektivverträge	50
<b>Anhang III</b>	Modellgrundsatzerklärung zum gegenseitigen Respekt	52
<b>Liste der an der Erhebung beteiligten Gewerkschaften</b>		<b>53</b>





## Willkommen!

Im Namen der ITF hoffe ich, dass dieser Leitfaden mit seinen zahlreichen Beispielen aus eurer praktischen Arbeit, alle Gewerkschaften dazu motivieren wird, weibliche Beschäftigte zu organisieren und besser zu vertreten – und damit letzten Endes dazu beiträgt, für Frauen bessere Bedingungen durchzusetzen.

Der ITF angeschlossene Gewerkschaften haben modellhafte Praktiken umgesetzt, von innerbetrieblichen Kampagnen bis hin zu Führungskräftebildungen auf globaler Ebene, von Solidaritätsmaßnahmen bis zum Aufbau neuer Gewerkschaftsstrukturen, und viele von euch haben uns ihre Erfahrungsberichte für die Erstellung dieses Leitfadens freundlicherweise zur Verfügung gestellt. Das Datenmaterial und die Fallbeispiele stammen zwar ausschließlich von unseren Mitgliedsorganisationen im maritimen Sektor, die dargelegten modellhaften Praktiken sind aber auch bei ITF-Gewerkschaften in anderen Bereichen des Verkehrssektors, die sich um die Unterstützung ihrer weiblichen Mitglieder bemühen, verbreitet und für sie relevant.

Der vor kurzem von der ITF durchgeführte Gender-Audit ergab, dass der mit Abstand größte gewerkschaftliche Mitgliederzuwachs unter weiblichen Beschäftigten im maritimen Sektor zu verzeichnen ist. Das schlägt sich weltweit allmählich auch auf den Führungsebenen der Gewerkschaften nieder.

Unsere Zukunft hängt von der kontinuierlichen gewerkschaftlichen Organisation weiblicher Verkehrsbeschäftigter, der Teilhabe von Frauen und der Berücksichtigung ihrer spezifischen Anliegen in allen Bereichen des Gewerkschaftslebens sowie der Angleichung ihrer Beschäftigungsbedingungen an akzeptable Normen und darüber hinaus ab.

Wir hoffen, dass Frauen weiter in allen Bereichen des Verkehrssektors beschäftigt sind, sich Gewerkschaften anschließen und dort aktiv dafür einsetzen, dass Geschlechtergleichstellung für alle unsere Mitglieder Realität wird, heute und in der Zukunft.

A handwritten signature in black ink that reads "Stephen" followed by a stylized, flowing flourish.

Stephen Cotton  
Geschäftsführender Generalsekretär



# Herausforderungen für Gewerkschaften, die weibliche Beschäftigte im maritimen Sektor vertreten

## Hintergrund

Im Jahr 2011 gab der ITF-Frauenausschuss diesen Leitfaden in Auftrag, um anhand praktischer Beispiele die Herausforderungen darzulegen, die für Gewerkschaften mit der Vertretung weiblicher Beschäftigter im maritimen Sektor verbunden sind. Bei der Erhebung wurde jedoch nicht nur nach den Herausforderungen gefragt, sondern im Wesentlichen auch um Informationen über Gewerkschaftsaktivitäten gegeben, die zur besseren Vertretung von Frauen in allen Bereichen des Arbeits- und Gewerkschaftslebens beitragen.

Dieser Leitfaden beschreibt die Anforderungen, die sich vielen Gewerkschaften stellen, aber – was noch wichtiger ist – er legt auch modellhafte Lösungsansätze dar, die ITF-Gewerkschaften für die stärkere Einbindung von Frauen in ihre Organisationen umsetzen.

Die hier präsentierten modellhaften Praktiken wurden eingesandten Fragebögen und Interviews entnommen, aus denen Auszüge und anschauliche Fallbeispiele im Leitfaden zitiert werden. Sämtliche zitierten weiblichen Verkehrsbeschäftigten sind aktiv in ITF-Gewerkschaften engagiert und dienen allen, die sich nach wie vor um die Gleichstellung von Männern und Frauen bemühen, als inspirierende Vorbilder.

## ITF-Erhebung zu modellhaften Praktiken unter weiblichen Beschäftigten im maritimen Sektor – Zusammenfassung der Antworten

Im Fragebogen wurden Gewerkschaften im maritimen Sektor darum gebeten, die Herausforderungen darzulegen, die für sie mit der Organisierung weiblicher Beschäftigter verbunden sind. In den Antworten wurden der geringe Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer/innen im maritimen Sektor und die schwierigen Beschäftigungsbedingungen, mit denen sie konfrontiert sind, genannt.

Hinzu kommen die Hürden, die der vollständigen Teilnahme von Frauen am Leben ihrer Gewerkschaften entgegenstehen, und ihr fehlender Einfluss auf die seit jeher von Männern dominierten Inhalte von Kollektivverhandlungen. Die genannten Probleme stimmen mit den Ergebnissen vorheriger Studien anderer Organisationen überein. Dieser Leitfaden zeigt jedoch auch Erfolge auf, die Gewerkschaften im maritimen Sektor weltweit erreichten.

### *Geringe Anzahl weiblicher Beschäftigter im maritimen Sektor*

“Insbesondere auf Fangschiffen sind nur wenige Frauen beschäftigt.” **Norsk Sjømannsforbund, Norwegen**

“Nur sehr wenige Frauen interessieren sich für eine berufliche Laufbahn auf See.” **Singapore Maritime Officers’ Union (SMOU), Singapur**

“Es existieren völlig falsche Vorstellungen von der Seefahrt. Frauen wissen nichts über den Beruf ... und denken oft, dass dieser Beruf für sie nicht in Frage kommt.” **Seafarers’ International Union, Kanada**

“Im Hafensektor beträgt der Anteil weiblicher Beschäftigter nur 9 bis 10 Prozent, auf See sind es gerade einmal 0,29 Prozent. Meist sind sie in den traditionellen Frauenberufen anzutreffen, also im Verwaltungsbereich, als Reinigungspersonal, Schreibkräfte usw. Nur wenige Frauen arbeiten als Kranführerinnen oder im Ladungsumschlag.” **Transport and Dock Workers’ Union, Indien**

“Der traditionelle Widerstand gegen die Beschäftigung von Frauen in unserem Sektor ist das größte Hindernis. Arbeitgeber hegen das Vorurteil, dass Frauen für diese Tätigkeit nicht geeignet sind, manchmal ist es aber auch schwer, Frauen zu finden, die in diesem Sektor arbeiten wollen.” **Maritime Union of Australia (MUA), Australien**

“Ein Großteil der Verkehrsunternehmen beschäftigt nur wenige Frauen, und manche Frauen sind an Gewerkschaften nur wenig interessiert.” **South African Transport and Allied Workers’ Union (SATAWU), Südafrika**

“[In den Häfen arbeiten nur wenige Frauen] aufgrund der Beschäftigungsbedingungen.” **Allgemeine Gewerkschaft der Hafenbeschäftigten, Jordanien**

## ***Beschäftigungsbedingungen***

Die **Japanische Seeleutegewerkschaft** nannte in ihrer Antwort fehlende Einrichtungen an Bord von Schiffen, wie sanitäre Anlagen und Toiletten für Frauen oder Waschmaschinen. Hinzu kommen Belästigung und unzureichende Kommunikationssysteme an Bord.

“Die langen Abwesenheiten von Zuhause, Widerstände aufgrund der nach wie vor als Männerdomäne geltenden Tätigkeit und fehlende konstruktive Bemühungen um die Einstellung und langfristige Bindung weiblicher Beschäftigter im Seetransport sind abschreckende Faktoren für die Beschäftigung von Frauen im maritimen Sektor.” Mike Menicanin, nationaler Sekretär der **National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW), Kanada**

## ***Lokale Beschäftigungsverträge und Kontakt mit Gewerkschaften***

Auch lokale Beschäftigungsbedingungen können ein Hindernis darstellen. So müssen die Beschäftigten bei der Hafenbehörde von Barbados aufgrund einer “Closed Shop”-Vereinbarung zwar der Gewerkschaft beitreten, werden aber auf der Basis von Aushilfsverträgen eingestellt und müssen sich jeden Morgen um 5.30 Uhr für eventuelle Arbeiten im Hafen einfinden.

“Das ist für Frauen schwierig, die aufgrund familiärer Verpflichtungen meist nicht in der Lage sind, zu diesen Bedingungen zu arbeiten.” **Barbados Workers’ Union (BWU), Barbados**

“Berufseinsteiger/innen benötigen im Hafensektor ein polizeiliches Führungszeugnis und müssen einen psychologischen Test, eine Gesundheitsprüfung sowie eine dreiwöchige Schulung im Ausbildungszentrum im Hafen von Antwerpen absolvieren, bevor sie vom Gemeinsamen Ausschuss für eine Beschäftigung zugelassen werden.” **Belgische Transportarbeitsbond (BTB), Belgien**

“Die Anzahl weiblicher Beschäftigter im maritimen Sektor ist aufgrund der schwierigen Lebensbedingungen an Bord und der Vorbehalte der Unternehmen gegenüber der Einstellung von Frauen nach wie vor sehr gering. Oft werden sie als ungelernte Arbeitskräfte eingestellt und steigen nie in Spitzenpositionen auf. Aus diesem Grund fühlen sich Frauen von Gewerkschaften nicht ausreichend vertreten.”

**Federazione Italiana Transporti – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (FIT-CISL), Italien**

Die **Allgemeine Gewerkschaft der Hafenbeschäftigten in Jordanien** berichtet hingegen, dass “die meisten weiblichen Beschäftigten im Hafensektor Spitzenpositionen bekleiden und damit näher am Arbeitgeber sind.”

## ***Vereinbarkeit von Familie und Beruf***

“Viele weibliche Seeleute geben ihre Arbeit auf, wenn sie Kinder haben. Oft nehmen sie eine Tätigkeit an Land auf, wenn sie Familienpflichten haben.” **Unabhängige Seeleutegewerkschaft Estlands**

“Frauen haben nicht genug Zeit für gewerkschaftliches Engagement, da sie Mehrfachrollen in Familie und Beruf erfüllen müssen.” **Cochin Port Staff Association (CPSA), Indien**

## ***Teilnahme am Gewerkschaftsleben***

“[Frauen sind bei Sitzungen zurückhaltend], weil die Abläufe oft mühselig sind. [Togolesinnen stehen gewerkschaftlichem Engagement misstrauisch gegenüber], weil sie befürchten, Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen und von der Unternehmensleitung schlecht angesehen zu werden.” **Syndicat des Travailleurs du Port Autonome de Lomé (SYNTRAPAL), Togo**

“Unkenntnis über die Rolle von Gewerkschaften war für weibliche Beschäftigte gleichfalls ein Hemmnisfaktor für die Mitarbeit in der Gewerkschaft,” berichten Gewerkschaften aus Barbados, Jordanien und Kenia.

“Dem Problem liegen mangelndes Interesse und ein falsches Verständnis der Beschäftigten darüber zugrunde, was die Gewerkschaft für sie tun kann oder was ihre Rolle ist.” **Barbados Workers’ Union (BWU), Barbados**

“Wir haben Probleme, Mitglieder zu gewinnen und Beschäftigte zu organisieren, da die Reeder den Gewerkschaften die Anerkennung verweigern.” **Tanzania Seafarers’ Union, Tanzania**

Die jüngsten Entwicklungen werden sich auf die Situation der **Burmesischen Seeleutegewerkschaft** auswirken, die sich seit 1995 – mit sehr geringen Mitteln und ohne rechtlichen Status – im Exil in Bangkok (Thailand) um die gewerkschaftliche Organisation burmesischer Wanderarbeitnehmer/innen in der Fischereiwirtschaft sowie von Fischereibesetzten und Seeleuten bemüht.

## Nächste Schritte

Die Auswertung der Fragebögen ergab mehrere generelle Ansätze für die Einbindung weiblicher Beschäftigter im maritimen Sektor. Die ITF-Gewerkschaften betonten in diesem Zusammenhang die Bedeutung der Teilhabe weiblicher Mitglieder, allgemeine Vorteile der Geschlechtergleichstellung, die Rolle von Gleichstellungsgesetzen und ihr Potenzial als Grundlage für die Entwicklung einer Kollektivverhandlungsagenda.

Die Rolle von gewerkschaftlichen Frauenstrukturen und -netzwerken und das Potenzial gewerkschaftlicher Bildungsarbeit für die Organisation weiblicher Beschäftigter im maritimen Sektor, die Förderung ihrer Beteiligung und die Entwicklung weiblicher Führungskräfte in den Gewerkschaften wurden in den Antworten auf den Fragebogen besonders herausgestellt.

Viele der Befragten machten Vorschläge, wie ihre Gewerkschaft die Rolle von Frauen ihrer Meinung nach weiter entwickeln könnte. Die Antworten auf den Fragebogen sind als Beispiele modellhafter Praktiken im Leitfaden angeführt. Anhand von eingefügten Checklisten können Gewerkschaften Probleme und mögliche Lösungen identifizieren.

Zur besseren Übersicht sind die Fallstudien und Beispiele in drei Hauptkategorien zusammengefasst, die den drei wichtigsten Faktoren für die Verbesserung der Rechte weiblicher Beschäftigter zugeordnet werden können – Arbeitgeber und Staat, Gewerkschaften sowie Mitglieder und potenzielle Neumitglieder:

1. Behandlung der Anliegen weiblicher Beschäftigter in Verhandlungen
2. Repräsentanz weiblicher Beschäftigter in gewerkschaftlichen Strukturen und Führungspositionen
3. Strategische Kampagnen für weibliche Verkehrsbeschäftigte



*Alison McGarry*

**Alison McGarry**  
ITF-Koordinatorin für weibliche Verkehrsbeschäftigte



*Diana Holland*

**Diana Holland**  
Vorsitzende des ITF-Frauenausschusses



# Vertretung der Interessen weiblicher Beschäftigter in Kollektivverhandlungen





# Vertretung der Interessen weiblicher Beschäftigter in Kollektivverhandlungen

*In diesem Abschnitt sind anhand von Fallstudien und Beispielen modellhafte Praktiken aus aller Welt dargelegt, von der Veränderung betrieblicher Verfahren und Politiken bis zu Beratungen und Maßnahmen zur Sicherung gleicher Rechte auf Landes- und Branchenebene. Die Checkliste am Ende des Abschnitts gibt einen Überblick über Handlungsansätze, mit denen Gewerkschaften sicherstellen können, dass Arbeitgeber und Gesetzgeber Verantwortung für die Verbesserung der Rechte von Frauen am Arbeitsplatz übernehmen.*

Aus den Antworten auf den Fragebogen geht hervor, dass ITF-Gewerkschaften, die Gleichstellungsregelungen aushandeln, letzten Endes allen ihren Mitgliedern Vorteile verschaffen. So wird z. B. die Überwindung von Schikanen und Belästigungen am Arbeitsplatz – sei es an Bord von Schiffen oder an Land – von männlichen Beschäftigten in der Regel begrüßt, da viele von ihnen solche Verhaltensweisen als unangenehm und inakzeptabel empfinden. Die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften steigen, und bessere Beschäftigungsbedingungen kommen Männern genauso wie Frauen zugute. Der Belgische Transportarbeiterbond (BTB) organisierte im März einen “Tag für gleiche Bezahlung”, um seine Solidarität mit weiblichen Beschäftigten zum Ausdruck zu bringen, die noch immer nicht dasselbe verdienen wie Männer. Für weibliche Hafenbeschäftigte gelten hingegen dieselben Bezahlungs- und Beschäftigungsbedingungen wie für ihre männlichen Kollegen.

Um die Berücksichtigung der Anliegen weiblicher Beschäftigter sicherzustellen, bezieht die **SYNTRAPAL** in Togo weibliche Mitglieder in die Verhandlungen mit der Hafenbehörde und bei der Formulierung von Kollektivverträgen ein.

Die **CAW** in Kanada meldet Erfolge bei der Umsetzung eines integrierten Ansatzes, in dessen Rahmen sie neue Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und der Menschenrechte eingeführt hat. Durch politische Fördermaßnahmen wird Gleichstellung innerhalb der Gewerkschaft unterstützt, gleichzeitig werden im Rahmen

von Kollektivverhandlungen bessere Bezahlung und Beschäftigungsbedingungen im maritimen Sektor durchgesetzt.

Die Kollektivverträge der **CAW** enthalten folgende Regelungen:

- Nichtdiskriminierungsklauseln
- Beschwerdeverfahren bei Belästigung
- das Recht auf Arbeitsverweigerung bei Belästigung
- Schulungen zur Prävention von sexueller Belästigung
- ein Rechtshilfeprogramm für weibliche Beschäftigte.

Der **CAW** zufolge laufen auch auf lokaler Ebene Bemühungen, Verbesserungen des Mutterschafts-/ Elternurlaubs, den Schutz vor Belästigung und Gewalt in der Familie und am Arbeitsplatz und die Unterstützung weiblicher Beschäftigter auf Schiffen oder in anderen Tätigkeitsbereichen in der Seeschifffahrt in Verhandlungen aufzugreifen.

*Mehrere Schlüsselaspekte ziehen sich wie ein roter Faden durch die Antworten der ITF-Gewerkschaften auf die Fragebögen. Dazu gehören Schwangerschaftsschutz sowie Mutterschaftsurlaub bzw. Elternzeit. Einige Gewerkschaften haben diese Probleme erfolgreich angegangen, indem sie Verbesserungen in Betriebs- oder Branchenkollektivverträgen aushandelten. Manche Gewerkschaften haben sogar Gesetzesänderungen auf staatlicher Ebene durchgesetzt.*

## **Schwangerschaftsschutz, Mutterschaftsurlaub und Elternzeit**

Rund um den Globus ist Schwangerschaft ein häufiger Kündigungsgrund und Anlass zur Diskriminierung weiblicher Beschäftigter. In der Verkehrswirtschaft und in den maritimen Sektoren gibt es zusätzliche Hürden: Frauen stellen in dieser ausgesprochenen Männerdomäne oft eine kleine Minderheit dar. Die Beschäftigung im maritimen Bereich gilt für Frauen, ganz zu schweigen für Schwangere, oft als “unpassend”. Hinzu kommen Tätigkeiten, für die Frauen im späten Stadium der Schwangerschaft in einigen Ländern nicht eingesetzt werden dürfen, wie z. B. das Heben schwerer Lasten. Diese Probleme wurden von mehreren maritimen Gewerkschaften aufgegriffen.

Die südafrikanische **SATAWU** setzt sich in Verhandlungen für eine Verlängerung des staatlich bezahlten Mutterschaftsurlaubs von vier auf sechs Monate bei vollem Lohnausgleich sowie die



Erlaubnis zum Stillen und die Freistellung für medizinische Kontrolluntersuchungen nach der Geburt ein. Beim Abschluss eines Anerkennungsvertrags mit einem neuen Unternehmen achtet sie darauf, Mutterschaftsurlaub sowie eine HIV/Aids-Politik und Gender-Leitlinien zum Bestandteil des Vertrags zu machen und ein Mitglied der Gender-Stabsstelle in die Verhandlungen einzubeziehen. Mutterschaftsurlaub ist ein Bestandteil von Lohnverhandlungen.

Die **Japanische Seeleutegewerkschaft** hat Kollektivverträge entwickelt, die den Schutz weiblicher Seeleute festschreiben, u. a. durch den Anspruch auf Schwangerschaftsschutz und Mutterschaftsurlaub.

Die indische **Transport and Dock Workers' Union** in Mumbai setzt die Anliegen weiblicher Beschäftigter. z. B. Mutterschaftsgeld und gezielte Arbeitsschutzbestimmungen für Frauen, auf ihre Verhandlungsagenda.

In Australien haben Gewerkschaften im maritimen Sektor Mutterschaftsurlaub und in einigen Fällen auch Elternzeit ausgehandelt, was beides von ihren Mitgliedern positiv aufgenommen wurde.

*“Ein Mann rief an, um uns dafür zu danken, dass er ‘Mutterschaftsurlaub’ nehmen kann, um sich 12 Wochen lang um seine Zwillinge zu kümmern.”*  
**Maritime Union of Australia (MUA), Australien**

In Norwegen (und auf im norwegischen Schiffsregister eingetragenen Schiffen) haben männliche und weibliche Beschäftigte Anspruch auf staatlich bezahlten Elternurlaub. Der **Norsk Sjømannsforbund** setzte sogar erfolgreich die kollektivvertragliche Verankerung von Mutterschaftsregelungen für seine Mitglieder auf unter Bahamas-Flagge fahrenden Schiffen durch. Demnach ist die Reederei verpflichtet, weibliche Seeleute spätestens in der 26. Schwangerschaftswoche heimzuschaffen. Diese haben 100 Tage lang Anspruch auf eine Grundheuer und innerhalb von drei Jahren nach der Geburt des Kindes auf vorrangige Berücksichtigung bei der Besetzung einer gleichwertigen Stelle.

Die Bedeutung effektiver Kollektivverträge für die Unterstützung weiblicher Beschäftigter im maritimen Sektor kann nicht überbetont werden. Dies gilt ganz besonders für Schiffe unter Billigflaggen, die Reedereien die viel genutzte Möglichkeit bieten, Bestimmungen zum Schwangerschaftsschutz, wie Kündigungsschutz oder Arbeitsschutzbestimmungen für Schwangere, und Mutterschaftsrechte zu unterlaufen.

Die ITF hat Musterklauseln für Kollektivverträge entwickelt, um sicherzustellen, dass schwangeren Seeleuten Schwangerschafts- und Mutterschaftsrechte gewährt werden. Das bezieht sich auch auf die Praxis der Durchführung von Schwanger-

schaftstests vor der Einstellung, die internationalen Arbeitsnormen zuwiderläuft.

Von der ITF genehmigte Verträge für Handelsschiffe schreiben vor, dass schwangere Seeleute:

- auf Kosten des Unternehmens heimgeschafft werden;
- zwei Monate vollen Lohnausgleich erhalten;
- Der Zeitpunkt der Heimschaffung hängt vom Einsatzort und dem Schwangerschaftsstadium ab. Wenn ein Schiff im Küstenhandel operiert und ein Arzt an Bord ist, können Frauen ihren Beruf in der Regel ohne größeres Risiko bis zu einer späteren Schwangerschaftsphase ausüben.
- Bei der Beschäftigung auf Hochseeschiffen oder Hochgeschwindigkeitsfahrzeugen müssen die Risiken sorgfältig abgewogen werden.
- Schwangerschaft sollte nie als Disziplinarvergehen behandelt werden.
- Schwangerschaftstests vor der Einstellung stellen möglicherweise einen Verstoß gegen das Übereinkommen 183 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) dar.

Die Rechte von Adoptiveltern werden oft vernachlässigt, nicht aber von der **Transport and Dock Workers' Union** in Indien. Als sich herausstellte, dass *“Frauen, die ein Kind adoptiert hatten, keinen Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub hatten”* setzte sie entsprechende Leistungen für Adoptiveltern durch.

Sie brachte das Problem beim Schifffahrtsministerium zur Sprache, woraufhin die Vorschriften für Beurlaubungsansprüche geändert wurden. Im Hafen von Mumbai haben weibliche Beschäftigte bei Adoption eines Kindes nun Anspruch auf Mutterschaftsurlaub.

### **Eltern im Erwerbsleben halten – familienfreundliche Politik**

Weibliche Beschäftigte sind im maritimen Sektor in der Minderheit. Durch die Aushandlung familienfreundlicher Bedingungen können Gewerkschaften Männer wie Frauen gleichermaßen erreichen. Entsprechende Vereinbarungen geben allen Eltern Anspruch auf langfristige Leistungen, die es ihnen ermöglichen, erwerbstätig zu bleiben. Die nachfolgend aufgeführten Vereinbarungen sind gute Beispiele dafür, wie Gewerkschaften durch die Behandlung von Gleichstellungsfragen in Kollektivverhandlungen die Interessen aller Mitglieder vorantreiben können.

Die **MUA** in Australien hat für ihre Verhandlungen mit Arbeitgebern familienfreundliche Musterklauseln formuliert und bezieht Frauen in alle Delegationen, Verhandlungsteams und Betriebsausschüsse ein.

Die kanadische **Seafarers' International Union** verwendet in all ihren Verträgen eine diskriminierungsfreie Sprache und macht den Schutz von Frauenrechten zur Auflage. Sie verweist ferner auf Gesetze, die den Anspruch auf Elternzeit, Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub und Erziehungsurlaub garantieren.

Im Mai 2011 wurde für Hafenbeschäftigte an der kanadischen Pazifikküste ein Betriebsvertrag ausgehandelt. Der auf acht Jahre angelegte Vertrag zwischen der der ITF angeschlossenen **International Longshore and Warehouse Union (ILWU)** und dem Arbeitgeberverband **British Columbia Maritime Employers' Association** enthält gute Regelungen für Mutter- und Vaterschaftsgeld sowie Rentenleistungen. Das darin verankerte Programm für Mutter- bzw. Vaterschaftsurlaub war eine der Kernforderungen der Gewerkschaften bei den Verhandlungen.

*“Zum ersten Mal erhalten Hafenbeschäftigte die notwendige Unterstützung für die Erziehung ihrer Kinder. Das macht die Arbeitsplätze auch für Frauen attraktiver.”* **ILWU**-Präsident Tom Dufresne, Kanada

Im Hafen von Felixstowe, Großbritannien, handelte die britische Gewerkschaft **Unite** im Jahr 2011 eine familienfreundliche Politik aus. Unter ihren 2.500 Mitgliedern im Hafen waren zwar nur 40 Frauen – zum größten Teil Fahrerinnen, Vorarbeiterinnen und Teamleiterinnen – sie setzte sich aber *“im Zuge der laufenden Bemühungen um bessere Beschäftigungsbedingungen für all ihre Mitglieder dennoch für diese Forderung ein”*. Dazu Phil Pemberton von **Unite**: *“Unser neuer Vertrag ermöglicht eine flexiblere Schichteinteilung. Aktuell arbeiten unsere Mitglieder nach einem Schichtmodell von vier aufeinanderfolgenden Tagen gefolgt von vier freien Tagen. Das ist nicht für alle ideal, besonders, wenn sie Familie haben. Nach dem neuen Vertrag können unsere Mitglieder flexible Schichten beantragen, was ihnen in aller Regel auch bewilligt wird.”* Trotz der Schichtarbeit kann die Geschäftsstelle der Gewerkschaft über ihre vier auf Vollzeitbasis tätigen Vertrauensleute sowie über Newsletter und ihre Webseite Kontakt zu all ihren Mitglieder halten.

## Beschäftigungsbedingungen und Einrichtungen für Frauen

Die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen unserer Mitglieder in den maritimen Industrien ist seit jeher ein zentraler Verhandlungspunkt. Dies ist jedoch besonders wichtig für weibliche Beschäftigte im maritimen Sektor, die leider nur zu oft in männerdominierten Betrieben arbeiten, die nur unzureichend für die Bedürfnisse von Frauen eingerichtet sind. Sanitäre Anlagen, Waschräume und Berufsbekleidung für Frauen sind für fast alle maritimen Gewerkschaften wichtige Anliegen.

Die **Force Ouvrière (FO) Languedoc-Roussillon** in Frankreich, die einige weibliche Offiziere und Kapitäne von Schleppbooten und Wartungsschiffen zu ihren Mitgliedern zählt, greift die spezifischen Anforderungen weiblicher Beschäftigter an ihr Arbeitsumfeld in Kollektivverhandlungen auf. Dazu gehören die Einrichtung separater Ruhebereiche, Frauentoiletten und die Bereitstellung geeigneter Berufsbekleidung und Sicherheitsausrüstung-

Die **CAW** in Kanada setzt sich für die adäquate Einrichtung von Wasch- und Umkleieräumen für weibliche Beschäftigte an Bord von Schiffen ein.

Die belgische **BTB** hat in Verhandlungen spezifische Beschäftigungsbedingungen und Bekleidung für weibliche Seeleute durchgesetzt. Für weibliche Hafenbeschäftigte sind nun eigene sanitäre Anlagen und Sicherheitsbekleidung vorgesehen.

## Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Leitlinien und Verfahren für sexuelle Belästigung sind für alle weiblichen Beschäftigten im maritimen Sektor, ob an Land oder auf See, elementar. Sexuelle Belästigung ist zwar für die meisten unserer weiblichen Mitglieder ein wichtiges Thema, bei zur See fahrenden Frauen kommt jedoch noch erschwerend hinzu, dass sie unter beengten Bedingungen weit weg von zuhause in enger Nähe zu mehrheitlich männlichen Kollegen leben müssen.

Die **Transport and Dock Workers' Union** in Indien setzte sich im Hafen von Kandla erfolgreich für die Gründung eines Frauenausschusses zum Thema sexuelle Belästigung ein, in dem auch eine Gewerkschaftsvertreterin sitzt. Die Gewerkschaft geht zudem Beschwerden weiblicher Mitglieder nach und kümmert sich um ihre Erfordernisse am Arbeitsplatz.

Auch die **MUA** in Australien hat Mobbing und sexuelle Belästigung als wichtige Anliegen weiblicher Seeleute identifiziert. Geklagt wird ihren Angaben nach auch über "kleine Verhaltensweisen, die möglicherweise gar nicht als sexuelle Belästigung wahrgenommen werden, wie bestimmte Plakate oder Witze am Arbeitsplatz." Im Jahr 2011 beschloss der Nationalrat der MUA, sich auch in Zukunft gemeinsam mit den Mitgliedern nicht nur für "frauenfreundliche, sondern menschenwürdige Arbeitsplätze für alle Beschäftigte" einzusetzen.

Ein Projekt der britisch-niederländisch-schweizerischen Gewerkschaft **Nautilus International** zur Ausmerzung von Mobbing und sexueller Belästigung auf Schiffen führte zur Vereinbarung einer Leitlinie für Großbritannien und Europa durch die Sozialpartner.

Im Jahr 2010 führte **Nautilus** eine umfassende Erhebung zum Thema Mobbing, Diskriminierung und Belästigung im maritimen Sektor durch. Damit knüpfte sie an eine frühere Umfrage unter weiblichen Mitgliedern im Jahr 1999 an, auf deren Grundlage die Gewerkschaft (damals **NUMAST**) und die britische Schifffahrtskammer sich auf die Formulierung eines Best-Practice-Leitfadens zu Mobbing und Belästigung verständigten. In der Folge setzte sich die Gewerkschaft für die Entwicklung europaweit gültiger Normen für die Überwindung von Mobbing und sexueller Belästigung im Schifffahrtssektor ein.

Der Erhebung im Jahr 2010 zufolge hatten 43 Prozent der Befragten in den letzten fünf Jahren Mobbing, Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz persönlich erlebt, und in 55 Prozent aller von Frauen beantworteten Fragebögen wurden Erfahrungen mit sexueller Diskriminierung angegeben, obwohl sie nur 8 Prozent der insgesamt beantworteten Fragebögen ausmachten. Insgesamt ging aus den Ergebnissen hervor, dass Klagen über schlechte Behandlung am Arbeitsplatz mit entsprechenden Folgen für die Moral der Betroffenen verbreitet sind, gleichzeitig aber Bedenken gegenüber formalen Beschwerden bestehen. Die große Mehrheit der Antwortenden gab jedoch an, dass ihnen die Arbeit auf See Spaß macht. **Nautilus** arbeitet gemeinsam mit der **ITF** an der Entwicklung internationaler Grundsätze für den Umgang mit sexueller Belästigung und Mobbing auf See und setzt sich bei den Unternehmen für die Einhaltung von Best-Practice-Richtlinien und weitere Maßnahmen ein, wie die Ernennung einer/s Gleichstellungsbeauftragten an Bord jedes Schiffes.

## Umgang mit Klagen und Beschwerden über sexuelle Belästigung

Mehrere Gewerkschaften verfolgen weitgehend ähnliche Maßnahmen, um die Zurückhaltung weiblicher Beschäftigter im maritimen Sektor gegenüber Beschwerdeverfahren bei Belästigung zu überwinden und dafür zu sorgen, dass ihnen eine weibliche Ansprechperson für sensible Themen zur Verfügung steht. Das ist ein wichtiger Schritt bei der Bekämpfung von Belästigung und Mobbing, insbesondere angesichts des räumlich begrenzten Umfelds, in dem weibliche Beschäftigte im maritimen Sektor häufig arbeiten.

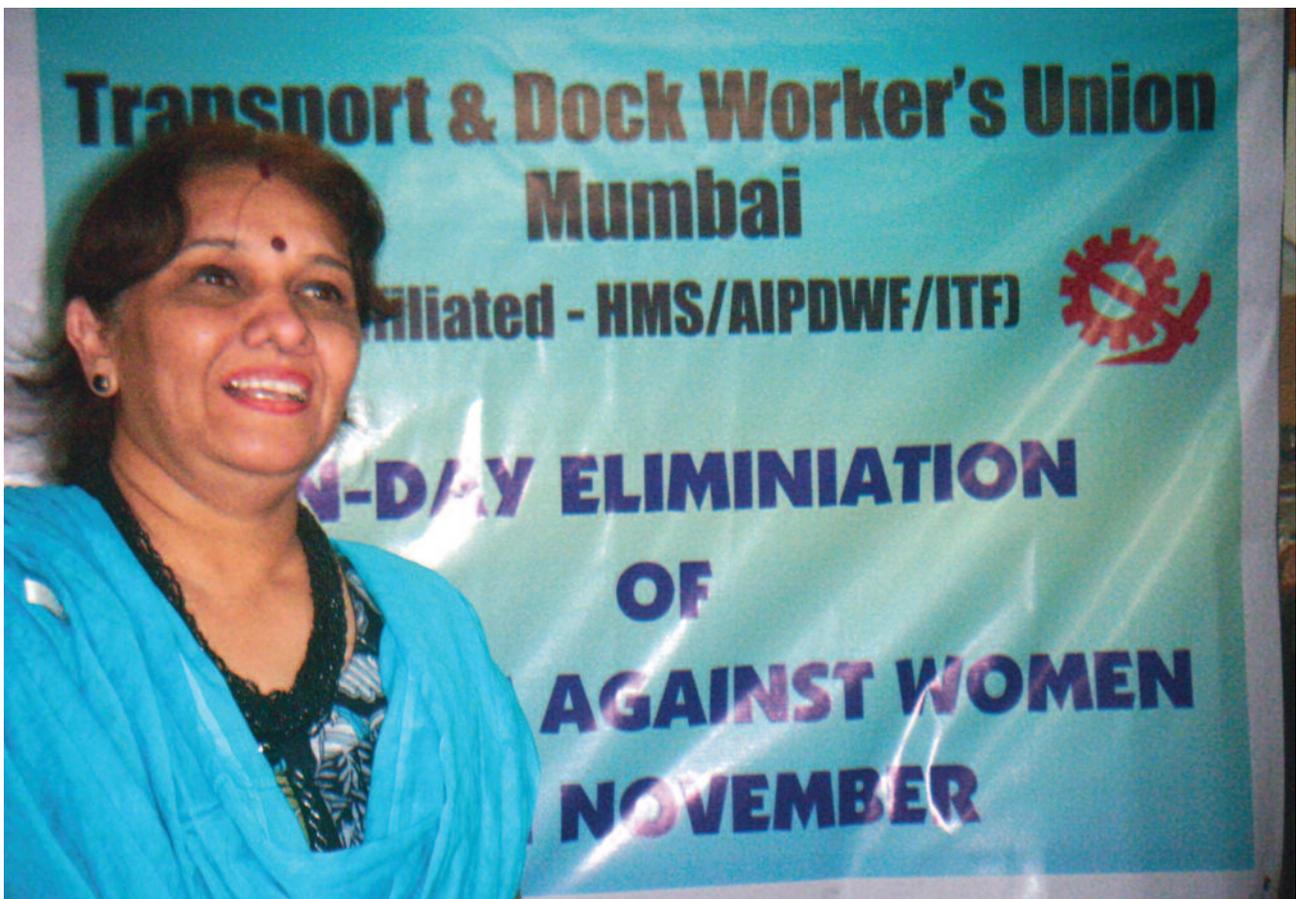
Die **Seafarers' International Union** in Kanada legt Wert auf eine diskriminierungsfreie Sprache und hat in all ihren Verträgen den Schutz von Frauenrechten verankert. Damit Frauen sich trauen, wegen eines heiklen Themas, wie sexueller Belästigung, Beschwerde einzulegen, können sich Mitglieder durch eine Frauenbeauftragte vertreten lassen.

*“Weibliche Mitglieder erhalten, wenn sie es wünschen, Unterstützung von Gewerkschaftsmitarbeiterinnen, und eine [eigens ernannte Gewerkschaftsvertreterin] kümmert sich bei Beschwerdeverfahren um frauenspezifische Belange.”*

**Seafarers' International Union, Kanada**

Gleichfalls in Kanada hat die **CAW** auf betrieblicher Ebene den Einsatz weiblicher Vertrauenspersonen (“Women’s Advocates”) für weibliche Beschäftigte entwickelt, die “das Bedürfnis haben, mit einer anderen Frau über ihre Erfahrungen mit häuslicher Gewalt und Missbrauch oder Belästigung am Arbeitsplatz zu reden”. Die “Women’s Advocates” werden von der Gewerkschaft aus den Reihen der weiblichen Mitgliedern einer “Bargaining Unit” – also der Beschäftigtengruppe, für die einer bestimmten Gewerkschaft das Alleinvertretungsrecht zuerkannt wurde – ausgewählt und eigens für diese Aufgabe geschult. Sie führen mit weiblichen Mitgliedern auf deren Wunsch Einzelgespräche, um bestehende Probleme zu erörtern, und vermitteln sie bei Bedarf an eine geeignete Beratungsstelle weiter. Der Arbeitgeber wird von der **CAW** aufgefordert, eine vertrauliche Telefonnummer und Sprachbox zur Kontaktaufnahme mit den “Women’s Advocates” sowie einen geschützten Ort für vertrauliche Gespräche bereitzustellen.

Die **Transport and Dock Workers' Union** in Indien hat eine erfolgreiche Sozialpartnerinitiative zu sexueller Belästigung im Hafensektor entwickelt, die den Arbeitgeber zur Organisation geeigneter Fortbildungsmaßnahmen für alle Beschäftigten verpflichtet.



*“Falls es ein Problem im Zusammenhang mit sexueller Belästigung gibt, können Einzelpersonen sich beim eigens dafür zuständigen Hafenausschuss beschweren. Ich vertrete die Gewerkschaften im Hafenausschuss. Wir versuchen, eine Verständigung herbeizuführen, in einigen schweren Fällen wurden jedoch Dienstsuspendierungen ausgesprochen. Die Hafenleitung bemüht sich um die Durchführung von Sensibilisierungsprogrammen für Frauen, außerdem werden Seminare und andere Veranstaltungen zum Thema Belästigung angeboten. Die Gewerkschaft unterstützt diese Maßnahmen nachhaltig.”* Seema Mohan, Sekretärin der **Transport and Dock Workers’ Union**, Kandla, Indien

### Gesetzesänderungen

Neben der Thematisierung von Problemen und Anliegen weiblicher Mitglieder am Verhandlungstisch setzen sich zahlreiche ITF-Gewerkschaften weltweit aktiv für Änderungen der nationalen Gesetzgebung zugunsten aller weiblichen Beschäftigten ein. In einigen Ländern wurden bereits richtungweisende Gesetze für weibliche Beschäftigte verabschiedet, an denen sich Gewerkschaften in anderen Ländern orientieren können.

Es gibt viele Beispiele dafür, dass eine von einer einzelnen Gewerkschaft initiierte Kampagne massive Vorteile für die breitere Arbeitnehmer/innenschaft bewirkte. So gab beispielsweise in Australien eine Kampagne für staatlich finanzierten Elternurlaub, an der die **MUA** beteiligt war, letzten Endes den Anstoß zur Einführung einer Politik für bezahlten Elternurlaub für alle Beschäftigten des Landes.

Die **CAW** in Kanada gehörte einem Bündnis an, das vor kurzem in Ontario eine Reform des Arbeitsschutzgesetzes (“Occupational Health and Safety Act”) durchsetzte, um Einzelpersonen (hauptsächlich Frauen) vor Gewalt am Arbeitsplatz zu schützen. Das war für alle Frauen in Ontario, u. a. weibliche Seeleute und Hafenbeschäftigte ein wichtiger Durchbruch. Auch in Belgien gibt es staatliche Gesetze zum Schutz vor sexueller Belästigung, u. a. für Hafenbeschäftigte. Für entsprechende Fälle ist der Gemeinsame Ausschuss des Arbeitsministeriums zuständig. Die **CAW** beteiligt sich auch an gender-spezifischen politischen Kampagnen, wie z. B. der “Woman-to-Woman”-Kampagne (während der Wahlen in den Jahren 2008 und 2011) für Kinderbetreuung, gleiche Bezahlung und die Beendigung der Gewalt gegen Frauen.

Die **ITF** setzt sich für die Einführung angemessener Verfahren zum Schutz ausländischer Besatzungsmitglieder ein. Diese sollen – vorausgesetzt, ihre Beschäftigung ist vertretbar – vollwertige Verträge haben, die ihnen Ansprüche auf Sozialleistungen, Urlaubstage und gerechte Bezahlung zuerkennen. Die **ITF** kämpft ferner weiter gegen unlauteren Wettbewerb durch die Verschlechterung von Beschäftigungsbedingungen. Sie fordert bessere Vorschriften für den Schutz der Interessen aller Beschäftigten in der Binnenschifffahrt.

Die **FIT-CISL** in Italien führt Versammlungen durch und beteiligt sich an Gesundheitskampagnen, insbesondere für Frauen mit Migrationshintergrund. Auch die **BWU** in Barbados engagiert sich in nationalen Kampagnen gegen Menschenhandel und für die Verabschiedung des **IAO**-Übereinkommens 156 für Arbeitnehmer/innen mit Familienpflichten. Sie arbeitet in einem nationalen Ausschuss mit, der einen Gesetzesentwurf zu sexueller Belästigung prüft, und kämpft für einen branchenspezifischen Mindestlohn, um *“die Benachteiligung bestimmter Beschäftigtengruppen, insbesondere weiblicher Beschäftigter, auszuschließen”*.

### Zugang von Frauen zu Fortbildungsmaßnahmen und Arbeitsplätzen im Verkehrssektor

Eine Kampagne maritimer Gewerkschaften in Argentinien führte zur Verabschiedung eines wichtigen Rechts, das Ausbildung für weibliche Seeleute einführt und weltweit dazu beitrug, Frauen den Zugang zu Seefahrtsschulen zu eröffnen.

Natalia Prosdocimi, die sich schon in ihrer Kindheit für Schiffe begeisterte, beschloss im Jahr 1992, zur See zu fahren. Damals wurden an argentinischen Seefahrtsschulen keine Frauen aufgenommen. Auf eine Anfrage beim Zentrum für Kapitäne und Offiziere der Überseehandelsflotte erfuhr Natalia, dass ein neues Gesetz Frauen demnächst den Zugang zur beruflichen Laufbahn auf See eröffnen würde.

*“Dieses Gesetz, das Frauen das Recht auf Ausbildung zur nautischen oder technischen Offizierin gibt, haben wir weitgehend den Gewerkschaften zu verdanken,”* so Natalia. Im Jahr 1994, als sie schließlich zur Seefahrtsschule zugelassen wurde, war sie in ihrer Klasse die einzige Frau. Zehn Jahre später erwarb Natalia als erste Frau Argentiniens das Kapitänspatent. Im Jahr 2005 erreichte die Nachfrage nach einer Schifffahrtsausbildung

einen Höchststand, berichtet Natalia, 50 Prozent aller Ausbildungsplätze in Argentinien waren von Frauen besetzt.

## Vertretung der Interessen weiblicher Beschäftigter in Kollektivverhandlungen – Checkliste für Gewerkschaften

### Kollektivverhandlungen

- Werden die Probleme und Anliegen weiblicher Beschäftigter vor den Verhandlungen ermittelt und auf die Verhandlungsagenda gesetzt?
- Sind Frauen an den Verhandlungsteams beteiligt?
- Haben Frauen dieselben Bezahlungs- und Beschäftigungsbedingungen wie ihre männlichen Kollegen?
- Enthält euer Kollektivvertrag spezielle Regelungen für weibliche Beschäftigte im maritimen Sektor, zum Beispiel:
  - separate Waschräume mit Sanitäranlagen
  - Schlaf- und Ruhebereiche
  - geeignete Sicherheits- und Schutzkleidung.

### Nationale und legislative Aspekte

- Genießen in deinem Land alle weiblichen Beschäftigten im maritimen Sektor Beschäftigungssicherheit?
- Gibt es in deinem Land nationale Gesetze zur Gewährleistung gleicher Bezahlung und gleicher Bedingungen von Männern und Frauen?
- Gibt es in deinem Land staatlich festgelegte Mindestlöhne?
- Gibt es staatliche Bestimmungen für bezahlten Mutterschafts- bzw. Elternzeit?
- Gibt es nationale Gesetze gegen sexuelle Belästigung und Gewalt an Frauen?
- Gibt es nationale Arbeitsschutzvorschriften?
- Gibt es staatliche Gesetze gegen die Diskriminierung von Frauen?



# Repräsentanz weiblicher Beschäftigter in gewerkschaftlichen Strukturen und Führungspositionen





# Repräsentanz weiblicher Beschäftigter in gewerkschaftlichen Strukturen und Führungspositionen

In diesem Abschnitt wird untersucht, mit welchen Vertretungsstrukturen und sonstigen Instrumenten Gewerkschaften dafür sorgen, dass die Anliegen weiblicher Mitglieder innerhalb ihrer Organisationen Gehör finden. Wenn solche Mechanismen vorhanden sind, ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass die Sorgen und Probleme von Frauen auch in Kollektivverhandlungen aufgegriffen werden. Gewerkschaften, die über effiziente Vertretungsstrukturen für ihre weiblichen Mitglieder verfügen, sind auch die Gewerkschaften, die sich nachhaltig für ihre Anliegen einsetzen, z. B. im Zusammenhang mit Gewalt gegen Frauen. In diesen Gewerkschaften sind Frauen wahrscheinlich auch auf Führungsebenen vertreten.

Frauenstrukturen sind wichtig. Die Strukturen vieler Gewerkschaften orientieren sich traditionell an den männlichen Mitgliedern, was Frauen nicht gerade zum aktiven Engagement ermutigt. Wie der Leiter der Organisationsabteilung der kanadischen Gewerkschaft **CAW** John Aman erklärte, war zu der Zeit, als sich die ersten Gewerkschaften gründeten, die überwiegende Mehrheit der Mitglieder "männlich (und weiß), was sich in ihren internen Strukturen sowie ihrer Personalbesetzung, Kultur und Philosophie niederschlug". "Mit der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen mussten fortschrittliche und zukunftsorientierte Gewerkschaften integrativer werden und Raum für ihre weiblichen Mitglieder schaffen," so Aman weiter.

Gewerkschaften haben für die Vertretung ihrer weiblichen Mitglieder mehrere Ansätze entwickelt. Dies reicht von formalen, in der Satzung verankerten Strukturen, wie Frauenausschüssen, über die Vertretung von Frauen in internen politischen Entscheidungsgremien und die Organisation von Frauenschulen bis zu weniger formalen Maßnahmen, wie der Gründung von Netzwerken und der Durchführung gezielter Frauenaktivitäten. Zahlreiche Gewerkschaften haben Frauenbeauftragte ernannt, die für Gleichstellungsfragen zuständig sind und darauf achten, dass die spezifischen Bedürfnisse der weiblichen Mitglieder aufgegriffen

werden. Andere setzen gezielte Fördermaßnahmen um, um die Repräsentanz von Frauen auf nationaler oder lokaler Führungsebene zu verbessern.

Der Erstellung von Mitgliederstatistiken kommt wesentliche Bedeutung zu. Die geschlechtsspezifische Erfassung von Mitgliederdaten und die Einführung von Systemen, die die Gewinnung von Informationen über die Identität und die Tätigkeitsbereiche weiblicher Mitglieder ermöglichen, sind sehr hilfreich. Dadurch können Gewerkschaften den Fokus auf weibliche Mitglieder richten und sie zur aktiven Teilnahme an spezifischen Veranstaltungen und Mitwirkung in gewerkschaftlichen Strukturen und Organisationsmaßnahmen motivieren.

Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über modellhafte Praktiken von ITF-Gewerkschaften und zeigt Erfolge bei der Einbindung weiblicher Mitglieder in gewerkschaftliche Aktivitäten und auf Führungsebenen auf. Gleichzeitig macht er deutlich, dass Gewerkschaften spürbare Veränderungen bewirken können.

## *Frauenausschüsse*

Viele Gewerkschaften haben einen eigenen Ausschuss für weibliche Mitglieder gegründet. Er fungiert häufig als Beirat für andere politische Entscheidungsgremien. Frauenausschüsse haben eine zweifache Funktion: Zum einen sind sie die zentrale Anlaufstelle für die Anliegen und Probleme weiblicher Mitglieder, zum anderen bieten sie eine Plattform, wo Frauen aktiv werden und innerhalb der Gewerkschaft wertvolle Erfahrungen sammeln können. ITF-Gewerkschaften setzen mehrerer Modelle und Arbeitsmethoden für ihre Frauenausschüsse um.

Im Frauenausschuss der **MUA** in Australien sind weibliche Mitglieder aus jedem australischen Bundesstaat vertreten. Aufgrund der Größe des Landes schaltet er sich alle zwei Monate zu Telefonkonferenzen zusammen. Der Ausschuss entwickelt einen Arbeitsplan, der von Unterausschüssen auf Bundesstaatebene umgesetzt wird.

Die britische Sektion der **Nautilus International** gründete im Jahr 2010 gemäß einem Konferenzbeschluss, der wiederum auf eine Schulungsmaßnahme für ihre weiblichen Mitglieder zurückging, ein Beratungsforum für Frauen. Es tagt drei- bis viermal im Jahr und steht allen weiblichen Mitgliedern offen.

“Aus der [Schulungsinitiative] ist ein Netzwerk aktiver Mitglieder hervorgegangen. Das bewirkte wiederum, dass mehr weibliche Mitglieder sich als ehrenamtliche Vertrauensleute zur Wahl stellen oder für den Gewerkschaftsrat kandidieren.”

**Nautilus International**, Großbritannien/Niederlande/Schweiz

Die belgische **BTB** organisiert regelmäßig viertägige Schulungsprogramme für ihre Vorstandsvertreter/innen aus der Sektion Häfen, an denen immer ein oder zwei Frauen teilnehmen, wie z. B. die Frauenbeauftragte Monique Verbeeck.

Die **BWU** in Barbados hat einen Gleichstellungsausschuss gegründet, der als Unterausschuss des Vorstands fungiert und den Auftrag hat, die Interessen weiblicher Beschäftigter zu repräsentieren.

“[Die Frauenabteilung] geht allen Anliegen und Problemen weiblicher Besatzungsmitglieder auf Schiffen nach und ergreift Maßnahmen zu ihrer Lösung.” **Gewerkschaft der Seeleute Kroatiens**

Nationale Frauenausschüsse oder -beiräte existieren auch in der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)** in Deutschland, der **FIT-CISL** in Italien, der **All-India Port and Dock Workers’ Federation** in Indien, der **Dock Workers’ Union** in Kenia und der **SYNTRAPAL** und dem **Syndicat National des Transitaires Mandataires du Togo (Synatram)** in Togo.

Ermutigend ist die Tatsache, dass neu entstehende Gewerkschaften, wie die vor kurzem gegründete **Allgemeine Gewerkschaft der Hafenbeschäftigten** in Jordanien und die **Burmesische Seeleutegewerkschaft**, Frauenausschüsse auf ihre Agenden setzen.

Die **CAW** in Kanada hat einen nationalen Frauenausschuss sowie lokale Frauenausschüsse, die das übergreifende Ziel verfolgen, “mehr weibliche **CAW-Mitglieder aktiv in die Gewerkschaft einzubinden.**” Frauenausschüsse können Unterausschüsse zu verschiedenen Themen gründen, wie Bildungsarbeit, Verhandlungen, Gemeinwesenarbeit oder Frauengesundheit, und können spezielle Bildungsveranstaltungen für weibliche Mitglieder zu für sie relevanten Aspekten der Gewerkschaftspolitik durchführen. Die Gewerkschaft hat auch Frauennetzwerke, die mit Seminaren und Kampagnen Foren für weibliche Mitglieder örtlicher Geschäftsstellen schaffen.

“Das Netzwerk verfolgt vor allem das Ziel, mehr Frauen zur aktiven Mitarbeit in der Gewerkschaft

und im Gemeinwesen zu motivieren... Die Vernetzung in einem unterstützenden Umfeld ermöglicht es Frauen, aktiver zu werden und sich in der Gewerkschaft zu engagieren.” **CAW**, Kanada

### **Informelle Netzwerke**

Informelle Netzwerke erweisen sich zunehmend als effiziente Methode zur Kontaktpflege unter weiblichen Gewerkschaftsmitgliedern, wenn formelle Organisationsstrukturen fehlen. Aber selbst in Gewerkschaften, in denen Frauenausschüsse und Frauenbeauftragte existieren, nutzen weibliche Mitglieder neben den formalen Möglichkeiten zur Mitwirkung an Gewerkschaftsaktivitäten gerne die Vorteile informeller Kommunikation, u. a. über soziale Online-Netzwerke – ein immer wichtigeres Mittel, sich über nationale und globale Kampagnen auf dem Laufenden zu halten.

Durch Versammlungen für weibliche Mitglieder kann eine Gewerkschaft sicherstellen, dass die Gender-Perspektive eines bestimmten Themas berücksichtigt wird. Das ist besonders wichtig in der aktuellen Finanzkrise, die sich für Männer und Frauen mitunter sehr unterschiedlich auswirkt. So besteht z. B. für Frauen ein höheres Risiko, dass ihre Arbeitsplätze prekariert werden.

Die Frauenvertreterin der belgischen **BTB** Monique Verbeeck organisiert für die weiblichen Mitglieder der Sektion Häfen informelle Versammlungen, in denen über deren spezifische Anliegen beraten wird, wie z. B. die Folgen der Wirtschaftskrise für weibliche Beschäftigte. Im Jahr 2011 stellte das Netzwerk einen Katalog gender-spezifischer Aspekte zusammen, um ihn der Europäischen Kommission im Rahmen des europäischen Sozialen Dialogs zu unterbreiten. Das Netzwerk weiblicher Hafenbeschäftigter des **BTB** ist im Jahr 2012 von zwei auf 13 Mitglieder gewachsen.

In der **Seafarers’ International Union, USA**, und der **Japanischen Seeleutegewerkschaft** existieren informelle Netzwerke und Foren für den Meinungsaustausch mit weiblichen Mitgliedern und die Entwicklung von Lösungsstrategien für die von ihnen vorgebrachten Probleme.

Die **CAW** in Kanada verweist auf den wachsenden Einfluss der neuen sozialen Medien. Ihren Angaben zufolge beteiligten sich die Delegierten der 55. Sitzung der Kommission für die Rechtsstellung der Frau (CSW) der Vereinten Nationen im März 2011 täglich mit Analysen und aktuellen Informationen an einem Blog, und auf dem Blog der **CAW-**



Frauenabteilung wurden 556 Stellungnahmen gepostet.

*“Einer der überraschenden Nebeneffekte [des Blogs] war die Intensität des Austauschs mit aktiven Mitgliedern aus aller Welt. Die meisten Blogbesucher/innen kamen zwar aus Kanada, aber auch aus den USA, Großbritannien, der Schweiz, Frankreich, Singapur, Brasilien, Schweden, Australien und Belgien gingen Beiträge ein.” CAW, Kanada*

Nach Angaben der **MUA** in Australien kommunizieren weibliche Seeleute – die an Bord häufig allein unter Männern sind – über Facebook und die Webseite der Gewerkschaft miteinander, da sie nicht immer persönliche Emails empfangen können. Das ist ein Beispiel dafür, wie die Gewerkschaft ihren Mitgliedern über die Aushandlung guter Beschäftigungsbedingungen hinaus praktische Vorteile bringen kann.

Die **Confederación Marítima de Chile (COMACH)** in Chile betreibt Netzwerke für weibliche Seeleute und Hafenbeschäftigte, die oft kleine Minderheiten darstellen und besondere Bedürfnisse haben, wie eigene Berufsbekleidung und Schutz vor sexueller Belästigung.

### **Beauftragte für Frauenfragen**

Einige der ITF angeschlossene Gewerkschaften setzen auf nationaler Ebene Frauenbeauftragte ein, die für die Förderung und stärkere Einbindung weiblicher Mitglieder zuständig sind. Zu ihren Aufgaben gehören auch die gewerkschaftliche Organisation weiblicher Verkehrsbeschäftigter und die Integration von Gender-Aspekten in die Verhandlungsagenden.

Mehrere maritime Gewerkschaften haben gute Fortschritte dabei erzielt, Frauen trotz einer vorwiegend männlichen Mitgliederbasis als hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Funktionärinnen zu beschäftigen. Das hat dazu beigetragen, dass die Haupt- und lokalen Geschäftsstellen der Gewerkschaften bei der Entwicklung politischer Strategien und Verhandlungen Gender-Aspekte aufgreifen, und die Schaffung gewerkschaftsinterner Frauenstrukturen gefördert wird.

Die Hälfte der leitenden Mitarbeiter/innen der **BWU** in Barbados sind Frauen, darunter auch Beauftragte für Arbeitsbeziehungen. Die **Unabhängige Seeleutegewerkschaft Estlands** hat drei Vollzeitstellen, die mit Frauen besetzt sind, und auch der **Norsk Sjømannsforbund** hat weibliche Personalmitglieder. Die **Nautilus International** beschäftigt in ihrem niederländischen Büro zwei Frauen, was etwa zehn Prozent des gesamten Personal-

stabs entspricht. Die **SMOU** in Singapur hat eine Vollzeitmitarbeiterin. Die **Seafarers' International Union**, Kanada, beschäftigt eine Frau als Beraterin für maritime Politik und Gesetzgebung, und bei der **Seafarers' International Union**, USA, sind mehrere Frauen in der Rechtsabteilung tätig.

Bei der **CAW** in Kanada sind Frauen als Organisations- und Mitgliederbeauftragte, nationale Vertreterinnen und Abteilungsleiterinnen sowie in den Bereichen Bildungsarbeit, Renten und Sozialleistungen, Recherche und Arbeitsschutz tätig. Nach ihren Angaben haben sich "die meisten Frauen, die als hauptamtliche Mitarbeiterinnen eingestellt werden, von der Basis nach oben gearbeitet und besetzten vorher Führungspositionen auf lokaler Ebene."

Die **MUA** in Australien hat eine weibliche nationale Verbindungsbeauftragte, die Frauenaktivitäten durchführt, die Organisierung weiblicher Beschäftigter vorantreibt und allgemeine Unterstützung für weibliche Mitglieder im Sektor anbietet. Michelle Myers, ein "Wharfie" (australische Bezeichnung für Hafenschäftigte), wird von ihrem Arbeitgeber zwei Jahre lang für die Tätigkeit als Frauenbeauftragte ihrer Gewerkschaft, die sie an zwei vollen Tagen in der Woche ausübt, bezahlt. Die Hauptprobleme der von ihr betreuten weiblichen Mitglieder sind Prekarisierung, Mobbing und Belästigung sowie Mutterschaftsrechte.

*"Frauen, die schon immer zur See fahren wollten, macht es nichts aus, die einzige Frau an Bord zu sein. Aber die Isolierung ist für sie manchmal das größte Problem. Sie brauchen eine dicke Haut."*

### **Frauen in Führungspositionen bei maritimen Gewerkschaften**

Gewerkschaftliche Führungsebenen haben großen Einfluss auf die Politik und die praktische Arbeit von Gewerkschaften. Die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen ist besonders wichtig in traditionell männerdominierten Gewerkschaften, die den Gender-Dimensionen ihrer Politik oder ihrer Kollektivverhandlungsagenda ansonsten möglicherweise keinen hohen Stellenwert beimessen.

Manche Frauen schaffen es, über ihre Arbeit und Erfahrungen innerhalb der Gewerkschaft in Führungspositionen aufzusteigen, andere brauchen hingegen konkrete Unterstützung und Förderung, um sie zur uneingeschränkten Mitwirkung in ihren Gewerkschaften zu befähigen. Für Frauen reser-

vierte Sitze und Quotenregelungen sind Satzungsinstrumente, die die Neigung einer vorwiegend aus Männern bestehenden Mitgliederbasis zur Wahl männlicher Führungspersonen überwinden können.

Reservierte Sitze in Vorständen und Ausschüssen sind ein verbreitetes Mittel, um Frauen zur aktiven Teilhabe zu ermutigen. So sind zum Beispiel im nationalen Vorstand der kanadischen **CAW**, der aktuell vier weibliche Mitglieder hat, zwei Sitze Frauen vorbehalten. Auch auf lokaler Ebene werden Frauen in Führungspositionen gewählt, u. a. als Mitglieder von Verhandlungsausschüssen. Weibliche **CAW**-Mitglieder sind auch als gewerkschaftliche Verbindungsleute und Arbeitsschutzbeauftragte an Bord von Schiffen im Einsatz.

Die **Seafarers' International Union** in Kanada hat zwei weibliche Vorstandsmitglieder, von denen eine als Finanzbeauftragte und die andere als Leiterin einer nicht-maritimen Abteilung fungiert. Auch in der **Seafarers' International Union** in den USA wurden Frauen als Funktionsträgerinnen gewählt bzw. eingesetzt (Hafenagentinnen, eine Verbindungsfrau sowie Vizepräsidentinnen). Fünf der insgesamt 24 hauptamtlichen Mitarbeiter/innen der Gewerkschaft sind Frauen.

Der **Norsk Sjømannsforbund** hat Frauen zur Präsidentin bzw. Sekretärin gewählt, und auch in seinem Vorstand sitzen mehrere weibliche Mitglieder. Auch an der Spitze der **BWU** in Barbados steht eine Frau, und 25 Prozent ihrer gewählten Funktionär/innen sind weiblich. Die **Sveriges Fartygsbefälsförening** (Gewerkschaft schwedischer Schiffsoffiziere) hat mehrere weibliche Vorstandsmitglieder, und auch auf lokaler Ebene sind Frauen als Vorsitzende und in Vorständen vertreten. Die **Unabhängige Seeleutengewerkschaft Estlands** hat zwei Frauen in ihren Vorstand gewählt, und zehn von 27 Vertrauensleuten sind weiblich.

In der **Tanzania Seafarers' Union** besetzen Frauen Ämter in Vorstand, Generalrat und Kongress und fungieren als stellvertretende Regionalsekretärinnen. Nach Angaben der **SYNTRAPAL** in Togo haben Bildungsprogramme ihre weiblichen Mitglieder zur Übernahme von Führungspositionen befähigt, z. B. als **ITF**-Kordinatorin für Togo, stellvertretende Finanzbeauftragte für Frauenstrukturen in der Subregion Westafrika und erste stellvertretende Vorsitzende der Sektion Häfen in Afrika. Auch die gewerkschaftliche Anlaufstelle für sexuell übertragbare Krankheiten, HIV und Aids im Hafensektor ist mit einer Frau besetzt, und der stellvertre-

tende Vorsitz des ITF-Subregionalausschusses Westafrika wurde einer Frau übertragen.

1.400 der 6.000 Mitglieder der **Kenya Dock Workers' Union** sind Frauen. Etwa 700 Frauen sind Hafenbeschäftigte, andere sind als Fahrerinnen von Gabelstaplern, Zugmaschinen und anderen Fahrzeugen tätig. Die Ausbildung findet am Arbeitsplatz statt, und die gut bezahlte Arbeit ist attraktiv für alle Arbeitsgruppen. Aber Frauen müssen hart im Nehmen sein, so die stellvertretende Finanzbeauftragte Judith Abuka, insbesondere im Umgang mit sexueller Belästigung. Die Gewerkschaft hat ihre Strukturen und ihre Satzung an die wachsende Zahl weiblicher Mitglieder angepasst. Die Satzung sieht eine Frauenquote von 30 Prozent in allen Gewerkschaftsgremien vor. Sieben der insgesamt 17 Sitze des nationalen Vorstands sind für Frauen reserviert. Darüber hinaus gibt es eigene Frauenstrukturen sowie frauenspezifische Entschließungsanträge und Veranstaltungen, z. B. zum Internationalen Frauentag. Nach wie vor stellt es jedoch ein Problem dar, Frauen für gewerkschaftliches Engagement zu gewinnen.

Die südafrikanische **SATAWU** hat eine Frauenquote von 25 Prozent in allen Entscheidungsgremien, die sie aber bereits übertroffen hat: der Frauenanteil in ihren Leitungsstrukturen liegt inzwischen bei 35 bis 40 Prozent. Frauen sind auf leitender Ebene, als Gender-Beauftragte, Sekretärinnen und Vertrauensleute tätig.

*“Frauen haben Bündnisse mit männlichen Kollegen aufgebaut – ohne die Beteiligung von Frauen in allen Strukturen können wir nichts tun. Die Vorsitzende und die Sekretärin unserer maritimen Sektion sind Frauen – das sind einflussreiche Ämter.”* **SATAWU**, Südafrika

Außer der **SATAWU** hat auch die **COMACH** in Chile weibliche Finanzbeauftragte eingesetzt. Auch die beiden auf Vollzeitbasis tätigen Verbindungsleute der **SATAWU** bei der nationalen Hafenbehörde (Transnet National Ports Authority) sind Frauen.

*“Frauen sind in allen Strukturen unserer Gewerkschaft vertreten, viele von ihnen sind Funktionärinnen.”* **SATAWU**, Südafrika

Im Kongress der **Japanischen Seeleutegewerkschaft**, dem höchsten Entscheidungsorgan der Gewerkschaft, sind aktuell fünf weibliche Delegierte vertreten.

*“Als Frauenvertreterinnen bemühen sie sich darum, die Standpunkte weiblicher Mitglieder in die*

*Entscheidungsfindung einzubringen.”* **Japanische Seeleutegewerkschaft**

Im Vorstand und im Generalrat der **SMOU** in Singapur arbeiten Frauen mit. Dasselbe gilt für den Rat und nationale Ausschüsse der **Nautilus International**, bei der Frauen auch als ehrenamtliche Vertrauensleute tätig sind. Die **Burmesische Seeleutegewerkschaft** plant, in ihrem Vorstand Frauenstimme einzurichten.

In Indien wird die Aufgabe, weibliche Mitglieder angemessen zu vertreten, von Verkehrsgewerkschaften sehr ernst genommen. Die **All-India Port and Dock Workers' Federation** hat Kalpana Desai als Vertreterin des Hafens von Mumbai und Marry Kutty als Vertreterin des Hafens von Cochin in den nationalen Vorstand gewählt, wo sie speziell für die Belange weiblicher Beschäftigter zuständig sind. Die **Cochin Port Staff Association** hat einige wichtige Ämter für Frauen reserviert – unter anderem das der Vizepräsidentin, der Sekretärin und der stellvertretenden Sekretärin. Die **Transport and Dock Workers' Union** in Mumbai hat 10 Frauen in ihren Generalrat gewählt. Darüber hinaus wurden Frauen als Organisationsbeauftragte, stellvertretende Sekretärin und Vizepräsidentin eingesetzt. Die **Transport and Dock Workers'**



Marcos Canosa – La Opinion

**Union** in Kanda hat eine Sekretärin auf Vorstandsebene, eine beigeordnete Sekretärin und vier Sekretärinnen im Bereich Organising (Vorstandsmitglieder).

Monique Verbeeck von der **BTB** in Belgien berichtet, dass ihre Gewerkschaft an junge und weibliche Hafenbeschäftigte appellierte, sich für ihre jeweilige Berufskategorie in den Vorstand wählen zu lassen, um die Vertretung von Frauen und jungen Mitgliedern im Führungsnachwuchs zu sichern. Im Zuge dessen wurden drei Frauen rekrutiert, womit sich die Mitgliederzahl des informellen Frauengremiums auf 13 Mitglieder erhöhte. *“Diese Frauen werden uns in regelmäßigen Sitzungen über spezifische Probleme weiblicher Beschäftigter am Arbeitsplatz auf dem Laufenden halten.”*

Wie mehrere andere Gewerkschaften hat auch die **ver.di** in Deutschland eine Quotenregelung, die die Besetzung von 30 Prozent aller gewählten Gewerkschaftsämter mit Frauen vorsieht. Das ist ein wichtiger – und effizienter – Mechanismus um sicherzustellen, dass Frauen in allen Bereichen der Gewerkschaft Führungspositionen wahrnehmen.

Bezahlte Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeiten ist ein guter Anreiz. Dies ist von Land zu Land – und von Unternehmen zu Unternehmen – unterschiedlich geregelt, ist aber in einigen Ländern ein wichtiges Verhandlungsthema.

Die **ITF**-Frauenabteilung spielt eine maßgebliche Rolle dabei, aktive weibliche Gewerkschaftsmitglieder zum Austausch über politische Strategien und Kampagnen zusammenzubringen, Netzwerke aufzubauen und Schulungen anzubieten, um Frauen zur Übernahme von Führungsrollen in ihren Gewerkschaften zu befähigen.

Im September 2011 organisierte die **ITF** im Rahmen des Harvard-Gewerkschaftsprogramms eine wegweisende Konferenz zum Thema Strategieplanung, Führungsstärke und Organisieren, an der 37 weibliche Führungskräfte von maritimen Gewerkschaften aus 25 Ländern teilnahmen. Die Veranstaltung bot eine Gelegenheit zum Austausch von Erfahrungen, Taktiken und Strategien für die anhaltende Stärkung der Gewerkschaften und die Entwicklung weiblicher Führungskräfte.

Dazu die **ITF**-Kordinatorin für Frauenfragen Alison McGarry: *“Die Teilnehmerinnen entwickelten strategische Kampagnen, die letzten Endes alle zum Aufbau gewerkschaftlicher Stärke und zur effizienteren Durchsetzung der Interessen aller Beschäf-*

*tigten, Männern wie Frauen, beitragen.”*

*“[Das Programm bot] eine Gelegenheit zum Gedankenaustausch und zur gemeinsamen Beratung und Planung von Strategien. Wir hatten Gelegenheit, einander kennenzulernen und so etwas wie Komplizenschaft zu entwickeln. Diese Möglichkeit sollten wir auch in unseren eigenen Gewerkschaften haben, indem wir Frauenausschüsse und Unterstützungssysteme für unsere weiblichen Mitglieder entwickeln.”* Tracey Mayhew, **Seafarers’ International Union, USA**

### **Frauen im maritimen Sektor in den Regionen**

Seit einem Projekt für weibliche Verkehrsbeschäftigte, das im Jahr 2001 unter aktiver Beteiligung weiblicher Hafenbeschäftigter in der **ITF-Region Asien/Pazifik** durchgeführt wurde, nehmen Frauen aus dem maritimen Sektor der Region rege an regionalen Veranstaltungen teil. Das erste Seminar für weibliche Hafenbeschäftigte wurde im Jahr 2007 in Colombo (Sri Lanka) mit Teilnehmerinnen aus Indien, Indonesien, Malaysia, Pakistan, den Philippinen und Sri Lanka durchgeführt. Auch beim **ITF**-Strategieplanungsseminar in Südasiens, das führende Gewerkschaftsmitglieder aus dem Hafensektor zusammenbrachte, waren Frauen aus Indien, Pakistan und Sri Lanka dabei. Für diese Frauen war es möglicherweise das erste Mal, dass sie mit Führungskräften ihrer Gewerkschaften zusammensaßen, um mit ihnen über ihre Anliegen zu diskutieren.

Das Regionalbüro bemüht sich außerdem darum, vor jeder großen **ITF**-Sitzung eine Veranstaltung zu organisieren, die sich ausschließlich an Frauen richtet. Dadurch werden die Frauen an die anstehenden Diskussionsthemen herangeführt und zur aktiven Beteiligung motiviert.

*“Wir achten nach Möglichkeit darauf, keine Veranstaltungen für Frauen zu Prüfungszeiten oder an besonderen Feier- oder Festtagen durchzuführen. Frauen bringen manchmal ihre Kinder zu den Veranstaltungen mit, besonders wenn sie vor Ort stattfinden.”* Nishi Kapahi, **ITF**-Regionalbüro in New Delhi, Indien

### **ITF-Funktionsträgerinnen und -Inspektorinnen**

Die **Kenya Dock Workers’ Union** bietet weiblichen Mitgliedern in Verhandlungssituationen Seminare und Schulungen an. Die Gender-Stabsstelle führt

darüber hinaus spezielle Fortbildungen durch, u. a. zum Thema sexuelle Belästigung. Der Frauenausschuss befasst sich neben anderen Bereichen mit der Mitgliederwerbung unter weiblichen Beschäftigten und politischen Strategien zu Arbeitsschutz und Gender und betreibt ein Frauenprojekt zur Sensibilisierung am Arbeitsplatz.

Auf Funktionärssebene und innerhalb des Inspektorats spielen Frauen in der **ITF** eine wichtige Rolle bei der Verbesserung der politischen Strategien und Bedingungen für alle Mitglieder – Männer wie Frauen. Dies trug selbst in den männerdominierten maritimen Sektoren zum Abbau von Stereotypen bei. So deckten beispielsweise die beiden ITF-Inspektorinnen Betty Makena Mutugi aus Kenia und Luz Baz aus Spanien im Oktober 2011 auf, dass die Beschäftigungsbedingungen der russischen Besatzung auf einem vom Welternährungsprogramm der Vereinten Nationen (WFP) gecharterten Schiff in Mombasa (Kenia) nicht den Normen entsprachen. Die ITF arbeitet infolgedessen nun mit dem WFP zusammen, um Mindestnormen

für die Crews auf den vom WFP gecharterten Schiffen sicherzustellen.

Luz Baz ist als **ITF**-Inspektorin in Spanien tätig. Sie hat vorwiegend mit Besatzungen an Bord von Billigflaggenschiffen zu tun, auf denen es nur wenige weibliche Seeleute gibt. Die meisten Spanierinnen, die auf See arbeiten, sind auf Passagierschiffen beschäftigt, die von korrekten Unternehmen oder nationalen Schiffsgesellschaften mit guten Bedingungen betrieben werden. Dennoch können die Bedingungen für Frauen auf Kreuzfahrtschiffen *“wirklich hart”* sein, meint Luz. Mit der zunehmenden Zahl weiblicher Beschäftigter auf Schiffen, sowohl als Offizierinnen wie auch als Mannschaftsdienstgrade, hält sie es für an der Zeit, dass *“die Anwesenheit von Frauen an Bord Normalität wird”*. Die Unternehmen sollten zudem dafür sorgen, dass Frauen in den oberen Etagen ihrer Organisationen vertreten sind. *“Weibliche Seeleute sollten das Recht haben, mit ihrer Gewerkschaft über ihre Probleme zu reden,”* fordert sie.

## Repräsentanz weiblicher Beschäftigter in gewerkschaftlichen Strukturen und Führungspositionen – Checkliste für Gewerkschaften

- Gibt es in deiner Gewerkschaft eine Frauenbeauftragte oder eine für Frauenarbeit zuständige Person?
- Hat deine Gewerkschaft ein aktives Frauennetzwerk?
- Hat deine Gewerkschaft einen gewählten Frauenausschuss?
- Besetzen Frauen in deiner Gewerkschaft gewählte Ämter bzw. hauptamtliche Positionen?
- Sind Frauen in den Entscheidungsgremien deiner Gewerkschaft vertreten?
- Gibt es in deiner Gewerkschaft eine Quotenregelung oder eine Politik positiver Maßnahmen/Förderpolitik?
- Nehmen Frauen an euren formellen und informellen gewerkschaftlichen Schulungs- und Fortbildungsprogrammen teil?
- Steht eure Gewerkschaft in Kontakt mit der ITF-Frauenabteilung oder regionalen Vertreter/innen der ITF?
- Beteiligt sich eure Gewerkschaft an ITF-Aktivitäten im Bereich der Frauenarbeit?



# Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils in Gewerkschaften

Lösung 3





# Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils in Gewerkschaften

Viele Verkehrsgewerkschaften setzen Strategien zur stärkeren Beteiligung und Einbindung weiblicher Beschäftigter in alle Gewerkschaftsaktivitäten und -strukturen um. Das ist wichtig, weil immer mehr Frauen in der Verkehrswirtschaft und im maritimen Sektor arbeiten und die nachhaltige Stärkung der Gewerkschaften von der Ausweitung ihrer Mitgliederbasis durch die Organisierung weiblicher Beschäftigter abhängt.

ITF-Gewerkschaften sind zunehmend in Einstellungskampagnen auf Branchen- und Arbeitgeberebene eingebunden und ermutigen Frauen, eine Tätigkeit im Verkehrssektor aufzunehmen und sich von Anfang an gewerkschaftlich zu organisieren. Dieser Einstieg in das gewerkschaftliche Engagement ist genauso wichtig wie die Einbindung von Frauen in Gewerkschaftsstrukturen und Führungspositionen, die wir im letzten Abschnitt behandelt haben.

In diesem Abschnitt betrachten wir einige Maßnahmen, die maritime Gewerkschaften zur Erweiterung ihrer weiblichen Mitgliederbasis verfolgen. Das Spektrum dieser Maßnahmen ist äußerst vielfältig und reicht von der Organisation themenspezifischer Aktionstage, z. B. zu Gewalt gegen Frauen oder im Bereich der HIV/Aids-Aufklärung, über gezielte Mitgliederwerbekampagnen in Betrieben mit einem hohen Anteil nicht gewerkschaftlich organisierter weiblicher Beschäftigter bis zur stärkeren Einbindung von Frauen in die Leitung strategischer Kampagnen.

## Anwerbung junger Frauen für Berufe im maritimen Sektor

Viele Gewerkschaften sind maßgeblich in die Anwerbung junger Frauen auf Arbeitsplätze im maritimen Sektor eingebunden und ermutigen sie von Anfang an, einer Gewerkschaft beizutreten.

“Wir sind auf vielen Jobmessen präsent und stellen fest, dass junge Frauen wenig über die Möglichkeiten wissen, die eine berufliche Laufbahn auf See ihnen bietet. Wir müssen Informationsmaterialien verbreiten, die sich gezielt an Frauen richten.” **Seafarers’ International Union, Kanada**

Sie führen Versammlungen für Offiziersanwärterinnen in Marineinstituten durch, “um auf ihre Fragen einzugehen und ihnen Auskünfte und Informationen über die Gewerkschaft und die ITF zu erteilen”.

Nach Beobachtung der **Nautilus International** steigt die Zahl weiblicher Studierender an nautischen Schulen in Großbritannien, wo sie regelmäßig Mitgliederwerbekampagnen durchführt. In ihrem Monatsmagazin erscheinen regelmäßig Artikel, in denen die Handelsflotte als Berufsoption für Frauen dargestellt wird und die Anliegen weiblicher Seeleute geschildert werden.

Die **Japanische Seeleutegewerkschaft** besucht jedes Jahr Schifffahrtsuniversitäten und Ausbildungsstätten der Handelsmarine, “um die Präsenz weiblicher Beschäftigter im maritimen Sektor zu fördern”.

## Gewinnung weiblicher Gewerkschaftsmitglieder

Der zentrale Stellenwert, der der Mitgliederwerbung unter weiblichen Beschäftigten beigemessen wird, zeigt sich beispielhaft an der Aussage einer Vertreterin der **Allgemeinen Gewerkschaft der Hafenbeschäftigten** in Jordanien, die vor kurzem an einer Schulung für gewerkschaftliche Organisationsbeauftragte teilnahm. Sie erklärte, ihre Aufgabe der kommenden Monate bestehe darin, “möglichst viele Frauen für die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft zu gewinnen”.

Um weiblichen Beschäftigten einen Anreiz für den Gewerkschaftsbeitritt zu geben, schlug der Frauenausschuss der **SYNATRAM** in Togo dem Gewerkschaftsvorstand vor, weiblichen Neumitgliedern den Beitrag zu erlassen. Das setzt für schlecht verdienende Arbeitnehmerinnen – wie neu eingestellte oder Teilzeitbeschäftigte - die Schwelle zum Gewerkschaftsbeitritt und zur Beteiligung an Gewerkschaftsaktivitäten herab.

Manche Gewerkschaften führen auch Mitgliederwerbekampagnen unter weiblichen Beschäftigten bei ausgewählten Unternehmen durch. So bemüht sich die **Gewerkschaft der Seeleute Kroatiens** derzeit um die gezielte Ansprache weiblicher Seeleute bei Jadrolinija, der größten nationalen Schifffahrtsgesellschaft des Landes. Eine weitere Kampagne ist in Planung, deren Zielgruppe auf Kreuzfahrtschiffen in aller Welt beschäftigte Kroatinnen sind. Um die Rolle der Gewerkschaft zu stärken, informiert die **Tanzania Seafarers’ Union** weibliche

che Beschäftigte im Rahmen ihrer Frauenpolitik über die Vorteile der Gewerkschaftsmitgliedschaft. In Südafrika organisiert die **SATAWU** Kinderbetreuung, um Frauen die Teilnahme an Sitzungen zu ermöglichen.

Die **Nautilus International** unternimmt richtungsweisende Schritte, um die Frauenpräsenz intern zu verbessern. Von ihren insgesamt 25.000 Mitgliedern sind nur 600 weiblich, aber mit der zunehmenden Beschäftigung weiblicher Arbeitskräfte im Sektor nimmt ihre Zahl zu. **Nautilus** bietet Foren für den Gedanken- und Meinungsaustausch weiblicher Mitglieder an, die ihr bei der Gestaltung ihrer Politik nützlich sind. Darüber hinaus hat sie das Amt einer Kontaktperson für weibliche Mitglieder eingerichtet, die mit dem leitenden nationalen Sekretär für die Organisation junger und weiblicher Beschäftigter zusammenarbeitet.

Im Jahr 2010 führte die Gewerkschaft ihre erste Fortbildungskonferenz für Frauen durch, die sich für ihre Mitglieder als wichtige Gelegenheit für Erfahrungsaustausch und Vernetzung erwies. Diese Konferenz hatte den unmittelbaren Effekt, dass mehr weibliche Mitglieder sich für die Teilnahme an der Gewerkschaftskonferenz interessierten, die im Juni 2010 in London (Großbritannien) stattfand. Obwohl der Anteil weiblicher Mitglieder an der Gesamtmitgliederzahl nur zwei Prozent beträgt, war ein Drittel der Delegierten weiblich – ein Rekordergebnis. Auf dieser Konferenz wurden wegweisende Entschlüsse zum Recht auf Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptivelternurlaub verabschiedet und der erste Frauenbeirat der Gewerkschaft gegründet. Das zeigt, welchen großen Einfluss die Stimmen weiblicher Delegierter auf die Politikgestaltung einer Gewerkschaft haben können.

Der wichtigste Aspekt dieser Entwicklungen ist laut Gary Elliot, dem nationalen Sekretär der **Nautilus** für Organising, Mitgliederwerbung und Mitgliederpflege, die durchgängige Integration weiblicher Mitglieder in alle Bereiche der Gewerkschaftstätigkeit.

*“Bei Kollektivverhandlungen werden die Interessen aller Beschäftigten berücksichtigt, unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft oder Geschlecht. Fester Bestandteil aller Kollektivverhandlungen sind jedoch die individuellen Anliegen von Frauen, wie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sowie Regelungen zur Arbeitsplatzteilung. Würde die Mitgliederbasis der Gewerkschaft je zur Hälfte aus Männern und Frauen bestehen, würden wir keinen Frauenbeirat brauchen.*“

*Aber da Frauen in der Gewerkschaft eine so kleine Minderheit darstellen, ist er wirklich unerlässlich.”*  
**Nautilus International**, Großbritannien/Niederlande/ Schweiz

Eine weibliche Delegierte der **Nautilus**-Konferenz drückte es so aus: *“Wir wollen keine Sonderbehandlung, sondern Gleichbehandlung. Das ist nicht zu viel verlangt!”*

### **Kommunikation**

Die Kommunikation mit den Mitgliedern an der Basis ist enorm wichtig, kann aber im maritimen Sektor, wo die Mitglieder meist unterwegs und isoliert sind, und oft keinen Telefon- oder Internetzugang haben, ein Problem sein. Die besonderen Bedingungen bestimmter Tätigkeiten im maritimen Sektor stehen einem aktiven gewerkschaftlichen Engagement zwar bisweilen im Wege, können für die Gewerkschaft aber auch eine Chance darstellen, neue Kommunikationsmethoden zu entwickeln und ihren Mitgliedern damit neue Vorteile zu bieten.

So betreibt die australische **MUA** z. B. eine eigene Facebook-Seite für Frauen. Die Überwindung der Isolation ist für weibliche Beschäftigte im maritimen Sektor ein greifbarer Vorteil der Gewerkschaftsmitgliedschaft. Über soziale Online-Plattformen, Blogs und Facebook können Gewerkschaften ihnen eine Möglichkeit zur Vernetzung bieten.

Gewerkschaften, die regelmäßig mit ihren weiblichen Mitgliedern (und potenziellen Neumitgliedern) kommunizieren, können ihre Arbeit für Frauen in den Fokus rücken und die Themen identifizieren, die für unterschiedliche Gruppen weiblicher Mitglieder wichtig sind. Über soziale Medien können Gewerkschaften auch den Entwicklungen einen Schritt voraus sein und Themen aufgreifen, mit denen Frauen in einem ansonsten isolierten Umfeld, z. B. auf See, konfrontiert sind, wie sexuelle Belästigung oder fehlende Sanitäreinrichtungen für Frauen.

Viele Gewerkschaften verstärken die positive Wahrnehmung von weiblichen Beschäftigten über Artikel in ihren Mitgliederzeitschriften und sonstigen Veröffentlichungen. Damit können sie den Blick für die Anliegen weiblicher Beschäftigter schärfen, auch wenn Frauen nur einen kleinen Anteil ihrer Mitgliederbasis ausmachen.

*“Die Frauenabteilung nutzt Twitter und Facebook, um unsere Mitglieder für laufende Gleichstellungs-*

*kampagnen zu interessieren und zu mobilisieren. Auf der Facebook-Seite werben wir für die Teilnahme an Bildungsprogrammen, Konferenzen und Kampagnen. Gleichzeitig bietet sie unseren weiblichen Mitgliedern eine wichtige Plattform für den Austausch über aktuelle Entwicklungen.” CAW, Kanada*

Auch die weiblichen Mitglieder der **Nautilus International** vernetzen sich informell über Email, Facebook und Twitter, um Kontakte zu pflegen und Meinungen und Neuigkeiten auszutauschen.

In manchen Fällen bietet die Gewerkschaft finanzielle Zuschüsse an, um Mitgliedern die Teilnahme zu ermöglichen. So unterstützt die **Transport and Dock Workers’ Union** in Kandla (Indien) zum Beispiel Maßnahmen für weibliche Beschäftigte mit finanziellen Mitteln, führt regelmäßig Sensibilisierungsprogramme, Seminare und Schulungen durch und nutzt den Internationalen Frauentag zur stärkeren Einbindung von Frauen. Auch die Gewerkschaft **SYNTRAPAL** in Togo gewährt bisweilen Zuschüsse für Frauenaktivitäten, u. a. für die Teilnahme weiblicher Delegierter an **ITF**-Sitzungen im Ausland.

### **Schulung und Fortbildung**

Schulungs- und Fortbildungsprogramme, die oft speziell auf Frauen zugeschnitten sind, tragen zur Entwicklung weiblicher Mitglieder und zum Aufbau gewerkschaftlicher Organisationsstrukturen bei. Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen können weibliche Mitglieder aber auch dazu befähigen, Gewerkschaftsämter zu besetzen und eine aktive Rolle in der Gewerkschaft wahrzunehmen.

Manche Schulungs- und Fortbildungsprogramme sind in eine breitere Strategie von Fördermaßnahmen eingebettet, die auf den Aufbau der weiblichen Mitgliederbasis abzielen. So bietet beispielsweise die nationale Frauenabteilung der **CAW** in Kanada im Rahmen ihrer gezielten Förderpolitik zahlreiche Kampagnen, Bildungsveranstaltungen und Konferenzen speziell für Frauen an. Konkrete Bildungsmaßnahmen werden u. a. zu den Themen Gewerkschaftsaktivistinnen, Frauen in Führungspositionen, Vertretung von Fraueninteressen und Frauen in Kollektivverhandlungen angeboten.

Die **FIT-CISL** in Italien rückt die Anliegen und Rechte von Frauen auf genereller Ebene in den Fokus. Sie fördert Sitzungen, Seminare, Konferenzen und Informationsveranstaltungen zu spezifischen Aspekten im Themenbereich Geschlechtergleich-

stellung und Schutz vor Diskriminierung. Desweiteren führt sie Fortbildungsveranstaltungen zu gesetzlichen Elternurlaubsregelungen, familienfreundlicher Politik und modellhaften Praktiken durch.

Die **SATAWU** in Südafrika organisiert Programme zu den Themen Gender-Erziehung und Diskriminierungsverbot sowie zur Einbeziehung von Frauen in Gewerkschaftsstrukturen. Die **Kenya Dock Workers’ Union** bietet gender-spezifische Veranstaltungen, HIV/Aids-Aufklärung am Arbeitsplatz und Sensibilisierungsprogramme für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt sowie Seminare und Schulungen für an Verhandlungen beteiligte Frauen an. Ihre Gender-Stabsstelle führt zudem spezielle Schulungen zum Thema Belästigung durch. Die **Japanische Seeleutegewerkschaft** ruft ihre weiblichen Mitglieder gezielt zur Teilnahme an jährlich stattfindenden Kommunikationsseminaren und Fortbildungsveranstaltungen für neue Vertrauensleute und hauptamtliche Gewerkschaftsmitarbeiter/innen auf.

Die **Transport and Dock Workers’ Union** in Kandla (Indien) meldet, dass ihre Bildungsmaßnahmen und Seminare zu Grundrechten, sexueller Belästigung, der Ausmerzung von Gewalt und HIV/Aids sowie ihre Aktivitäten zum Internationalen Frauentag ein voller Erfolg waren.

*“Diese Programme haben Frauen geholfen, ihre Führungskompetenzen zu entwickeln und sich aktiver an der Gewerkschaftstätigkeit zu beteiligen. Sie haben zur Bewusstseinsbildung weiblicher Mitglieder und zur Lösung schwieriger Situationen in den Betrieben beigetragen.”*

Die **SMOU** in Singapur organisiert Workshops und Seminare, um Frauen über ihre Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft aufzuklären. Die Veranstaltungen bieten weiblichen Führungskräften zudem wichtige Möglichkeiten zur Vernetzung.

Bei ihren Bemühungen um eine stärkere Teilhabe weiblicher Mitglieder stellte die **Nautilus International** fest, dass die Durchführung einer ausschließlich an Frauen gerichteten Fortbildungsveranstaltung zur massiven Stärkung der Frauenpräsenz in der Gewerkschaft beitrug. So bot die Gewerkschaft z. B. im Jahr 2010 am Ruskin College in Oxford (Großbritannien) unter der Überschrift *“Women at Sea”* einen Kurs explizit für weibliche Mitglieder an. Daraufhin wurde auf der Konferenz der britischen Sektion der Nautilus im Jahr 2010



die Gründung eines Frauenforums beschlossen, das den Nationalrat der Gewerkschaft bei Gender-Fragen beraten soll.

### **Internationale Gewerkschaftsaktivitäten zur Ansprache weiblicher Beschäftigter**

Das wichtigste Datum für Frauen weltweit ist der Internationale Frauentag am 8. März. Die Vereinten Nationen haben ferner den 25. November zum offiziellen Internationalen Tag zur Ausmerzung von Gewalt gegen Frauen erklärt, dessen Symbol die weiße Schleife ist. Diese Tage geben nicht nur den Gewerkschaften einen Anlass, "menschenswürdige Arbeit, menschenwürdige Lebensbedingungen und Respekt für Frauen" zu fordern, sondern erfüllen auch die wichtige Funktion, Frauen zusammenzubringen und führende männliche Regierungs- und Gewerkschaftsvertreter zum Engagement für weibliche Anliegen zu bewegen.

Viele Gewerkschaften nutzen den Internationalen Frauentag zur Organisation spezieller Veranstaltungen für Frauen oder zur Veröffentlichung von Berichten über weibliche Beschäftigte. Für viele ist er die wichtigste Gelegenheit, eine breitere Öffentlichkeit zu erreichen. Da der Frauentag international anerkannt ist, bestehen gute Chancen, dass Berichte über weibliche Beschäftigte von den Medien aufgegriffen werden.

Viele, wenn nicht gar die meisten Gewerkschaften organisieren zum Internationalen Frauentag Kundgebungen, Seminare, Feste oder andere Veranstaltungen.

*"[Der internationale Frauentag] ist ein echter Aktivposten. Die Veranstaltungen werden von der Hafenverwaltung organisiert und finanziert, und richten sich generell an alle Frauen im unabhängigen Hafen von Lomé. Das hat der Frauenausschuss der SYNTRAPAL in mehreren Verhandlungen mit der Hafenbehörde durchgesetzt."*

**SYNTRAPAL, Togo**

Im Jahr 2011 nahmen über 500 Frauen an der Veranstaltung teil, die die **Transport and Dock Workers' Union** zum Internationalen Frauentag im Hafen von Mumbai organisierte. Die Vizepräsidentin der Gewerkschaft Kalpana Desai setzte sich in ihrer Rede zu diesem Anlass mit Frauenrechten und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auseinander. Darüber hinaus wurde ein Kulturprogramm mit Tanz- und Gesangsdarbietungen geboten.

*"Am Internationalen Frauentag führen wir immer eine Versammlung während der Arbeitszeit durch, an der fast 90 Prozent der weiblichen Beschäftigten teilnehmen. Wir organisieren einen Vortrag – das letzte Mal zum Thema "Teilhabe von Frauen" – und befassen uns mit den Grundrechten sowie Gesundheitsproblemen weiblicher Beschäftigter. Außerdem werden auch Spiele und ein Mittagessen angeboten."* **Transport and Dock Workers' Union, Kandla, Indien**

Die **Transport and Dock Workers' Union** im indischen Mumbai konnte nach eigenen Angaben seit ihrer Beteiligung an den Veranstaltungen zum 8. März und 25. November *"effektive Beziehungen zu anderen Mitgliedsorganisationen der ITF aufbauen und Probleme weiblicher Beschäftigter erfolgreich angehen"*.

*"[Im Jahr 2011] war die Beteiligung an unseren Aktivitäten zum Internationalen Frauentag größer denn je. Diesmal nahmen über 100 Frauen teil. Es ist der wichtigste Anlass, an dem wir feststellen können, wie aktiv sich Frauen in der Gewerkschaft engagieren."* **Kenya Dock Workers' Union**

Auch am Internationalen Tag zur Ausmerzung von Gewalt gegen Frauen beteiligen sich zahlreiche Gewerkschaften mit Berichterstattung, Aktivitäten und Bildungsveranstaltungen oder Kundgebungen und Demonstrationen. Die **COMACH** in Chile organisiert zu dem Anlass Seminare.

Die australische **MUA**, eine Gewerkschaft mit vorwiegend männlicher Mitgliederbasis, gibt an, dass sich all ihre Mitglieder am *"White Ribbon Day"* ("Tag der weißen Schleife") beteiligen. Im Jahr

2011 organisierte sie zu diesem Anlass eine Aktion, bei der Schiffe Flaggen mit der Aufschrift “Not silent – not violent” hissten. Ihre Mitglieder trugen T-Shirts, Schleifen und Armbänder und die Teilnehmer/innen der Seeleutekonferenz der **MUA** in Sydney legten den Eid ab: *“Ich schwöre, niemals Gewalt gegen Frauen auszuüben sowie Gewalt gegen Frauen nicht zu entschuldigen und nicht zu verschweigen.”*

Andere Tage, an denen sich Gewerkschaften traditionell beteiligen und die sich dafür eignen, die Öffentlichkeit für die Anliegen weiblicher Beschäftigter zu sensibilisieren, sind der Tag der Arbeit am 1. Mai, der Internationale Tag der Migrant/innen am 18. Dezember, der Welt-Aids-Tag am 1. Dezember und der Europäische Tag der Meere am 20. Mai.

Der Welt-Aids-Tag am 1. Dezember ist für viele Gewerkschaften ein zentrales Datum. **SYNTRAPAL** in Togo beteiligt sich z. B. an Veranstaltungen, die von der Hafenverwaltung von Lomé finanziert werden. Die **Dock Workers’ Union** in Kenia beteiligt sich neben den Aktivitäten zum 1. Dezember auch am Tag der Aufklärung über Brustkrebs (am vierten Montag im Oktober, auch bekannt als *“Pink Ribbon Day”* – *“Tag der rosa Schleife”*), und am Tag der Aufklärung über Tuberkulose (24. März) sowie am Tag der Arbeit und an weiteren internationalen Anlässen.

Darüber hinaus führen viele Länder spezielle Frauenveranstaltungen auf nationaler Ebene durch. So gedenkt die **CAW** in Kanada an jedem 6. Dezember der 14 Frauen, die im Jahr 1989 auf einem Universitätsgelände in Montréal niedergeschossen wurden, mit einer Schweigeminute.

Maritime Gewerkschaften wirken ferner an Frauenkampagnen nationaler Gewerkschaftsdachverbände mit. Ein Beispiel dafür ist die Beteiligung des **BTB** am *“Tag für gleiche Bezahlung”* in Belgien am 25. März, der zur Solidarität mit weiblichen Beschäftigten ausgerufen wird, die für die gleiche Arbeit noch immer schlechter bezahlt werden als Männer.

### **Entwicklung von Aktivitäten auf lokaler Ebene**

Helen McAra, Generalsekretärin der neuseeländischen **Merchant Service Guild Industrial Union of Workers**, bekräftigt, wie wichtig es für Gewerkschaften ist, die Anliegen weiblicher Beschäftigter im maritimen Sektor in den Fokus zu rücken. *“Die*

*knappe Finanzlage von Gewerkschaften ist leider die Ursache dafür, dass sie die Probleme weiblicher Beschäftigter reaktiver angehen als es bei allgemeineren Themen der Fall ist,”* meint McAra. *“In einer ‘männerdominierten’ Branche gilt die Beschäftigung mit ‘Frauenthemen’ oft als Vergeudung wertvoller Ressourcen. Daher ist es entscheidend, dass die Gewerkschaftspolitik diese Tätigkeit autorisiert und unterstützt.”*

Frauen über lokale Aktivitäten für gewerkschaftliches Engagement zu interessieren, bedeutet auch, die Doppelrolle vieler Frauen – als Berufstätige und Mutter – anzuerkennen. Wenn sie die Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Verpflichtungen ernst nehmen, haben Gewerkschaften größere Chancen, Frauen erfolgreich als Gewerkschaftsmitglieder zu werben.

Die Möglichkeit zur Übernahme von Führungspositionen auf lokaler Ebene fördert die Entwicklung neuer Kompetenzen und stärkt das Selbstvertrauen weiblicher Mitglieder. Deshalb ist es wichtig, Frauen auf allen gewerkschaftlichen Ebenen in Kampagnen einzubeziehen. Auf lokaler Ebene haben Frauen dadurch erstmals eine Gelegenheit, ein Zugehörigkeitsgefühl zur Gewerkschaft zu entwickeln. Bei der Wahrnehmung von lokalen Führungsaufgaben können notwendige Erfahrungen für den späteren Aufstieg in höhere Positionen in der Gewerkschaft und den Gemeinwesen gesammelt werden. Lokale Kampagnen zu betrieblichen oder kommunalen Themen werden oft auch von denen unterstützt, die sich sonst in der Regel nicht aktiv in der Gewerkschaft engagieren.

In Kanada führt die **CAW** öffentlichkeitswirksame Kampagnen gegen Gewalt an Frauen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch.

Veronica Mesatywa, nationale Sekretärin für maritime Industrien der **SATAWU** in Südafrika und regionale Vorsitzende der **ITF**-Sektion Häfen für Afrika, erklärt, welchen Kampagnenansatz ihre Gewerkschaft verfolgt: *“Das Problem ist, dass Frauen sich als Berufstätige genauso wie als Mütter und Hausfrauen segregieren.”*

*“Wir müssen sie aufbauen und ihnen Aufgaben in Kampagnen zuteilen. Die SATAWU hat eine Gender-Stabsstelle mit einem sechsköpfigen Ausschuss und einer Koordinatorin. Der Ausschuss entwickelt Programme für Frauen am Arbeitsplatz. Unsere Führungsspitze berücksichtigt die Interessen weiblicher Beschäftigter durchgängig in allen Tätigkeitsfeldern. Unser stellvertretender Präsi-*

*dent setzt sich nachdrücklich für die Auseinandersetzung mit den Anliegen weiblicher Mitglieder ein. Wir haben starke Frauen, die wir mit Schulungen weiter unterstützen. Wir bieten Kinderbetreuung, um Frauen die Teilnahme an Sitzungen zu ermöglichen.“*

In Kenia führt die **Kenya Dock Workers' Union** Kampagnen zu einer Reihe von Themen durch, u. a. zur Sensibilisierung für Gender-Fragen, Kindesmissbrauch und Frauenrechten. Ihre Kampagne zu Frauenrechten erweitert das Spektrum der Einsatzfelder für Gewerkschaften im maritimen Sektor und ermöglicht ihr, Frauen mit Themen zu erreichen, die ihnen besonders wichtig sind – Gewalt gegen Frauen sowie Gesundheitsaspekte. Über soziale Einzelbetreuung konnte die Gewerkschaft Frauen zudem den Zugang zu Arbeitsplätzen erschließen, die einst Männerdomänen waren. Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz ist erheblich zurückgegangen.

### **Gewerkschaften in den Gemeinwesen**

Der Erfolg von Projekten von Verkehrsgewerkschaften bzw. maritimen Gewerkschaften im sozialen und Gesundheitsbereich sowie in Gemeinwesen macht deutlich, wo Potenziale für die künftige Arbeit liegen. Diese Kampagnen waren erfolgreich, wenn die Gewerkschaften davon abkehrten, Probleme unter Einsatz ihrer vorhandenen Mitgliederbasis mit “Brandbekämpfungsmethoden” anzugehen, und stattdessen zu gezielten, strategischen Kampagnen übergingen, bei denen sie bezahlte Organisationsbeauftragte zur Mobilisierung von Verkehrsbeschäftigten einsetzen.

Eine wichtige Kampagne für kenianische Hafenbeschäftigte und Seeleute zielt auf HIV/Aids-Prävention und -Behandlung ab. Mit Gesundheitsleistungen für Männer und Frauen sendet das **ITF-Gesundheitszentrum** in Mombasa an weibliche Beschäftigte in den maritimen Industrien das überzeugende Signal aus, dass die Gewerkschaft sich aktiv um Belange kümmert, die ihr Leben und das Leben ihrer Familienangehörigen betreffen.

Verkehrsbeschäftigte und Mitglieder des Gemeinwesens profitieren von den Angeboten des Gesundheitszentrums. Seine Einrichtung im Hafen von Mombasa ist dem gemeinsamen Einsatz der maßgeblichen Akteure – von Regierungsvertreter/innen über Gewerkschaften zu Arbeitgeberverbänden und Verkehrsunternehmen – zu verdanken. Neben Lkw-Fahrer/innen, Hafenbeschäftigten und

anderen Beschäftigten wird es auch regelmäßig von sonstigen Mitgliedern des Gemeinwesens besucht.

Das Zentrum in Mombasa wurde in einem alten Container installiert und bietet Verkehrsbeschäftigten kostenlose Gesundheitsdienste an. Das umfasst Beratung und HIV-Tests, die Behandlung sexuell übertragbarer Krankheiten und die Verteilung von Kondomen. Über ein EDV-System sind alle Zentren miteinander vernetzt, um höchste Standards zu gewährleisten. An der Planung des Zentrums war die der **ITF** angeschlossene **Kenya Long Distance Truck Drivers' Union** maßgeblich beteiligt. Ihre Mitglieder wurden als Peer Educators für den Einsatz im Gesundheitszentrum geschult. Das kenianische Gesundheitsministerium finanziert zwei Vollzeitstellen und die Bereitstellung von Medikamenten. Im Verlauf der nächsten zwei Jahre sollen im südlichen Afrika zehn weitere Zentren entstehen. Dieser partnerschaftliche Ansatz unterstützt Gewerkschaftsmitglieder bei der Bekämpfung von HIV und Aids. Darüber hinaus eröffnen die Zentren Gewerkschaften die Möglichkeit, nicht organisierte Beschäftigte zu erreichen.

### **Statistische Beobachtung der Mitgliederentwicklung**

Um die Mitgliederentwicklung im maritimen Sektor nachzuvollziehen, sollten alle Mitgliederdaten nach Geschlecht differenziert erhoben und ausgewertet werden. Auf dieser Grundlage können Mitgliederentwicklungen verfolgt und überprüft werden, um die umfassende Organisation weiblicher Beschäftigter zu gewährleisten.

In einigen Gewerkschaften herrscht die allgemeine Auffassung, dass Frauen in den Bereichen, die seit jeher gewerkschaftlich organisiert wurden, nicht unterrepräsentiert seien. Dieser Standpunkt berücksichtigt jedoch nicht die “neuen” Arbeitsplätze, die eher von Frauen besetzt werden, oder nebengeordnete Tätigkeiten und Dienste, z. B. im Verwaltungs-, IT- und Kantinenbereich. Diese Arbeitskräfte sind nicht immer gewerkschaftlich organisiert, besonders wenn sie prekäre Beschäftigungsverträge haben oder im informellen Sektor tätig sind.

Es ist wichtig, dass Gewerkschaften untersuchen, ob der Anteil weiblicher Mitglieder im maritimen Sektor wirklich dem Anteil weiblicher Beschäftigter in diesem Sektor entspricht. Das ist nur möglich, indem Arbeitgeber für Arbeitgeber exakt er-



mittelt wird, wie viele Frauen dort beschäftigt sind und wie viele von ihnen Gewerkschaftsmitglieder sind.

Die **Merchant Service Guild Industrial Union of Workers** in Neuseeland führt eine Datenbank, in der die Mitglieder nach Geschlechtern getrennt erfasst werden. Sie führt ferner Analysen zum Anteil weiblicher Mitglieder nach Branche, Qualifikation und Altersgruppe durch, um gezielte Email-Gruppen zu bestimmten Themen zusammenzustellen. Dies ermöglicht ihr, weibliche Beschäftigte direkter und persönlicher anzusprechen, und fördert ihre Bemühungen um eine stärkere Teilhabe weiblicher Mitglieder in einer fast ausschließlich aus männlichen Mitgliedern bestehenden Gewerkschaft.

Der ITF-Gender-Audit im Jahr 2010 zur Kartierung weiblicher Mitglieder von Verkehrsgewerkschaften macht deutlich, wie wertvoll die Ermittlung tragfähiger geschlechtsdifferenzierter Daten zur gewerkschaftlichen Mitgliederentwicklung ist. Alle Mitgliedsorganisationen der ITF wurden aufgefordert, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Mitgliederdaten zur Verfügung zu stellen.

Der Audit war eine wichtige Maßnahme, nicht zuletzt, weil er zeigte, dass die Anzahl weiblicher Mitglieder in Verkehrsgewerkschaften steigt,

während die Anzahl männlicher Mitglieder stagniert bzw. sinkt. Das lässt auf massive Veränderungen innerhalb des Verkehrssektors schließen. Die Untersuchung aufgeschlüsselter Mitgliederstatistiken kann sich auf die Zielsetzung und die Gestaltung gewerkschaftlicher Organisierungskampagnen auswirken.

Aus den Ergebnissen der Kartierung weiblicher Mitglieder von Verkehrsgewerkschaften geht eindeutig hervor, dass die zukünftige Stärke von Verkehrsgewerkschaften in der Organisation weiblicher Beschäftigter liegt, auch derer, die auf neuen Arbeitsplätzen im Umfeld des Verkehrssektors tätig sind. Weibliche Mitglieder – und ihre Anliegen – werden für Gewerkschaften immer wichtiger.

Eine geschlechtsdifferenzierte Mitgliedererhebung ist für Gewerkschaften eine gute Grundlage für die

- Kartierung weiblicher Beschäftigungsmuster;
- Identifizierung der Tätigkeitsbereiche und Arbeitsplätze von Frauen;
- Analyse des Anteils weiblicher Beschäftigter an der Belegschaft;
- Ermittlung der bestehenden Anliegen und Probleme; und
- Festlegung der Ziele für Mitgliederwerbekampagnen.

Die Mitgliedererhebung ergab zudem einen Anstieg der Anzahl weiblicher Mitglieder von Verkehrsgewerkschaften von 2004 bis 2010 um über 20 Prozent. Dieser Gesamtzuwachs weiblicher Mitglieder in allen Berufsgruppen, außer im von Rezession geprägten Tourismussektor, lag erheblich über dem wesentlich moderateren Anstieg der Gesamtmitgliederzahlen im selben Zeitraum.

Die Anzahl weiblicher Mitglieder der Sektion Fischereiwirtschaft nahm von einer sehr niedrigen Ausgangsbasis in den sechs Jahren von 2004 bis 2010 um das Zweieinhalbfache (149 Prozent) zu. Die Sektion Häfen verzeichnete insgesamt einen marginalen Mitgliederrückgang (- 0,03 Prozent), dem in derselben Periode jedoch ein massiver Zulauf weiblicher Mitglieder um 52 Prozent gegenüberstand, was darauf schließen lässt, dass der Verlust männlicher Mitglieder durch neue weibliche Mitglieder wettgemacht wurde. Der Gesamtmitgliederzuwachs der Seeleutesektion war maßgeblich auf die Ausweitung der weiblichen Mitgliederbasis um 7,5 Prozent zurückzuführen.

**Auswertung von Mitgliederdaten als Entscheidungsgrundlage**

Um herauszufinden, welche zielgerichteten Aktivitäten eine Gewerkschaft zur Umsetzung ihrer Ziele entfalten soll, muss sie normalerweise untersuchen, auf welchen Arbeitsplätzen Frauen in den maritimen Industrien, einschließlich der damit verbundenen Dienstleistungsbereiche, beschäftigt sind. So kann sie erkennen, ob Frauen in ihrer Mitgliederbasis unterrepräsentiert sind. Das nachfolgende fiktive Beispiel zeigt, wie die Anzahl potenzieller neuer Mitglieder ermittelt werden kann:

Anzahl der bei Cruise Ships International beschäftigten Frauen	= 300
Anzahl weiblicher Mitglieder der Gewerkschaft bei Cruise Ships International	= 30
Potenzielle weibliche Neumitglieder	= 270

Die untenstehende Tabelle zeigt, welche wichtigen Informationen sich aus Mitgliederstatistiken extrahieren lassen.

Im obigen Beispiel ist die Anzahl weiblicher Beschäftigter in den Kategorien *Passagierbetreuung/Unterhaltung* und *Verwaltung* hoch, die Mitgliederzahl jedoch niedrig. In dieser Phase könnte eine Gewerkschaft z. B. beschließen, zielgerichtete Maßnahmen für diese beiden Sektionen zu entwickeln:

- *Verwaltung*. Das Personal in diesem Bereich ist vermutlich am leichtesten zu erreichen, weil es eine eher statische, relativ kohärente Gruppe ist, die an einem abgegrenzten Arbeitsplatz anzutreffen ist. Das vereinfacht die Durchführung einer Organisierungskampagne.
- *Passagierbetreuung/Unterhaltung*. Hierbei handelt es sich um mobile Tätigkeiten (z. B. an Bord von Schiffen) mit unregelmäßigen Arbeitszeiten und unterschiedlichen Einsatzorten. Dies stellt gewerkschaftliche Organisierungskampagnen vor Herausforderungen. Andererseits halten sich Beschäftigte auf Kreuzfahrtschiffen für die Dauer der Reise an einem begrenzten Ort auf, was die Anwesenheit aktiver Gewerkschaftsmitglieder an Bord als sinnvoll erscheinen lässt, die ihre Kolleg/innen als Mitglieder werben.

Tätigkeitsbereiche bei Cruise Ships International/Aufschlüsselung nach Gewerkschaftsmitgliedern				
	Passagierbetreuung/Unterhaltung	Catering	Nautische/technische Offiziere	Verwaltung
Männliche Beschäftigte	200	100	100	12
Männliche Gewerkschaftsmitglieder	150	100	70	0
Potenzielle Neumitglieder	50	0	30	12
Weibliche Beschäftigte	175	15	10	100
Weibliche Gewerkschaftsmitglieder	15	0	10	5
<b>Potenzielle Neumitglieder</b>	<b>160</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>95</b>

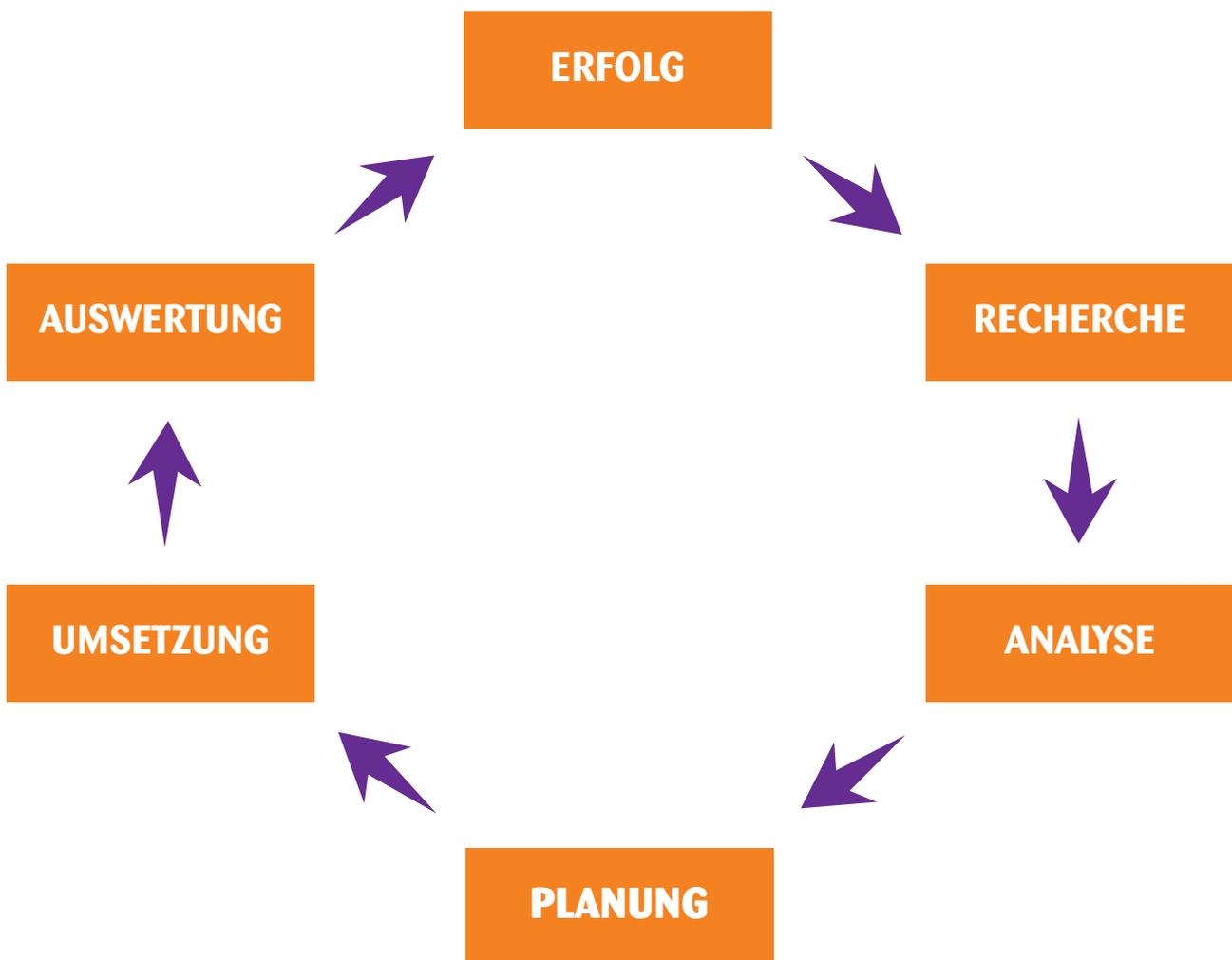
## Entwicklung von Kampagnentools

Das Diagramm unten zeigt ein Rahmenkonzept für die Entwicklung aller Arten von Gewerkschaftskampagnen, das in vielen Ländern verwendet und gelehrt wird. Es ermöglicht eine strukturierte Herangehensweise an Aktivitäten. Im Zentrum dieser Aktivitäten steht WACHSTUM. Das Stichwort ER-FOLG bezieht sich konkret auf das von den Beschäftigten aufgeworfene Thema, die Gewerkschaft muss jedoch auch sicherstellen, dass auch das Ziel erreicht wird, den Anteil weiblicher Mitglieder zu erhöhen.

## Mitgliederwachstum

Jede Phase ist ein wichtiger Bestandteil des Gesamtprozesses, und keine Phase darf ausgelassen werden. Es gibt unterschiedliche Methoden, um in jeder Phase sicherzustellen, dass Frauen umfassend in die Kampagne einbezogen sind und die Ziele also erfüllt werden können.

Die Durchsetzung von Forderungen bei Kollektivverhandlungen ist oft ein direkter Erfolg dieses Ansatzes. Die **International Longshore and Warehouse Union (ILWU)** in den USA organisierte eine Unterstützungskampagne für etwa 600 Lagerbeschäftigte in Kalifornien. Auslöser der Kampagne war u. a. ein Arbeitskonflikt im Zusammenhang mit der Forderung der Unternehmensleitung, nach dem offiziellen Dienstschluss Zwangsüberstunden zu leisten. Infolgedessen konnten Eltern ihre Kinder nicht von der Schule oder von der Kinderbetreuung abholen. Daraus entwickelte sich eine zentrale Streitfrage, die die Beschäftigten dazu veranlasste, sich gewerkschaftlich zu organisieren und der **ILWU** anzuschließen. In Verhandlungen erreichten die Beschäftigten dann, dass das Problem bei der Gestaltung ihres neuen Vertrags berücksichtigt wurde.



## Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils in Gewerkschaften – Checkliste für Gewerkschaften

- Arbeitet deine Gewerkschaft mit Bildungs- und Brancheninstitutionen zusammen, um für den maritimen Sektor als Berufsoption für Frauen zu werben?
- Weiß deine Gewerkschaft, wie viele potenzielle weibliche Neumitglieder es in sämtlichen Betrieben gibt?
- Kennt deine Gewerkschaft die Arbeitsplätze und Unternehmensbereiche, in denen Frauen beschäftigt sind, sowie ihre Arbeitszeiten?
- Erfasst deine Gewerkschaft Mitgliederdaten und verfolgt die Mitgliederentwicklung?
- Führt deine Gewerkschaft in diesen Bereichen gezielte Aktivitäten zur Mitgliederwerbung oder Kampagnen durch?
- Betreibt deine Gewerkschaft aktive Mitgliederwerbung unter potenziellen weiblichen Neumitgliedern und motiviert sie zum Gewerkschaftsbeitritt?
- Bietet deine Gewerkschaft gezielte Informationen zu Themen an, die weibliche Mitglieder betreffen?
- Hat deine Gewerkschaft über besondere Anreize für weibliche Neumitglieder nachgedacht, wie z. B. die Erlassung oder Ermäßigung von Mitgliedsbeiträgen?
- Bietet deine Gewerkschaft Mitgliedern bei der Teilnahme an Sitzungen und Kursen Kinderbetreuung an?
- Führt deine Gewerkschaft spezifische Frauenkampagnen durch?
- Beteiligt sich deine Gewerkschaft am Internationalen Frauentag oder am UN-Tag für die Ausmerzung von Gewalt gegen Frauen?

**Frauen an Bord!**

**Zusammenfassende Checkliste für Gewerkschaften**

**Zusammenfassung**





## Vertretung der Interessen weiblicher Beschäftigter in Kollektivverhandlungen

### *Kollektivverhandlungen*

- Werden die Probleme und Anliegen weiblicher Beschäftigter vor den Verhandlungen ermittelt und auf die Verhandlungsagenda gesetzt?
- Sind Frauen an den Verhandlungsteams beteiligt?
- Haben Frauen dieselben Bezahlungs- und Beschäftigungsbedingungen wie ihre männlichen Kollegen?
- Enthält euer Kollektivvertrag spezielle Regelungen für weibliche Beschäftigte im maritimen Sektor, zum Beispiel:
  - separate Waschräume mit Sanitäreinrichtungen
  - Schlaf- und Ruhebereiche
  - geeignete Sicherheits- und Schutzkleidung.

### *Nationale und legislative Aspekte*

- Genießen in deinem Land alle weiblichen Beschäftigten im maritimen Sektor Beschäftigungssicherheit?
- Gibt es in deinem Land nationale Gesetze zur Gewährleistung gleicher Bezahlung und gleicher Bedingungen von Männern und Frauen?
- Gibt es in deinem Land staatlich festgelegte Mindestlöhne?
- Gibt es staatliche Bestimmungen für bezahlten Mutterschafts- bzw. Elternzeit?
- Gibt es nationale Gesetze gegen sexuelle Belästigung und Gewalt an Frauen?
- Gibt es nationale Arbeitsschutzvorschriften?
- Gibt es staatliche Gesetze gegen die Diskriminierung von Frauen?

## Repräsentanz weiblicher Beschäftigter in gewerkschaftlichen Strukturen und Führungspositionen

- Gibt es in deiner Gewerkschaft eine Frauenbeauftragte oder eine für Frauenarbeit zuständige Person?
- Hat deine Gewerkschaft ein aktives Frauennetzwerk?
- Hat deine Gewerkschaft einen gewählten Frauenausschuss?
- Besetzen Frauen in deiner Gewerkschaft gewählte Ämter bzw. hauptamtliche Positionen?
- Sind Frauen in den Entscheidungsgremien deiner Gewerkschaft vertreten?
- Gibt es in deiner Gewerkschaft eine Quotenregelung oder eine Politik positiver Maßnahmen/Förderpolitik?
- Nehmen Frauen an euren formellen und informellen gewerkschaftlichen Entwicklungs- und Bildungsprogrammen teil?
- Steht die Gewerkschaft in Kontakt mit der ITF-Frauenabteilung oder regionalen ITF-Vertreter/innen?
- Beteiligt sich eure Gewerkschaft an ITF-Aktivitäten im Bereich der Frauenarbeit?

## Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils in Gewerkschaften

- Arbeitet deine Gewerkschaft mit Bildungs- und Brancheninstitutionen zusammen, um für den maritimen Sektor als Berufsoption für Frauen zu werben?
- Weiß deine Gewerkschaft, wie viele potenzielle weibliche Neumitglieder es in sämtlichen Betrieben gibt?
- Kennt deine Gewerkschaft die Arbeitsplätze und Unternehmensbereiche, in denen Frauen beschäftigt sind, sowie ihre Arbeitszeiten?
- Erfasst deine Gewerkschaft Mitgliederdaten und verfolgt die Mitgliederentwicklung?
- Führt deine Gewerkschaft in diesen Bereichen gezielte Aktivitäten zur Mitgliederwerbung oder Kampagnen durch?
- Betreibt deine Gewerkschaft aktive Mitgliederwerbung unter potenziellen weiblichen Neumitgliedern und motiviert sie zum Gewerkschaftsbeitritt?
- Bietet deine Gewerkschaft gezielte Informationen zu Themen an, die weibliche Mitglieder betreffen?
- Hat deine Gewerkschaft über besondere Anreize für weibliche Neumitglieder nachgedacht, wie z. B. die Erlassung oder Ermäßigung von Mitgliedsbeiträgen?
- Bietet deine Gewerkschaft Mitgliedern bei der Teilnahme an Sitzungen und Kursen Kinderbetreuung an?
- Führt deine Gewerkschaft spezifische Frauenkampagnen durch?
- Beteiligt sich deine Gewerkschaft am Internationalen Frauentag oder am UN-Tag für die Ausmerzung von Gewalt gegen Frauen?





# Anhang I

## Fragebogen zu modellhaften Praktiken für weibliche Beschäftigte im maritimen Sektor

Der Fragebogen enthielt neun Fragen:

1. Was unternimmt deine Gewerkschaft zur Unterstützung weiblicher Seeleute/Hafenbeschäftigter/Fischereibesetzter?
2. Mit welchen Herausforderungen ist deine Gewerkschaft bei der Werbung weiblicher Mitglieder konfrontiert?
3. Hat deine Gewerkschaften konkrete politische Strategien, die die Bedürfnisse und Anliegen weiblicher Mitglieder berücksichtigen?  
*Wenn ja, bitte ausführen.*
4. Besetzen Frauen in deiner Gewerkschaft gewählte Ämter bzw. hauptamtliche Positionen?  
*Wenn ja, bitte ausführen.*
5. Nenne bitte Beispiele für spezifische Gewerkschaftskampagnen oder -maßnahmen, die den Interessen weiblicher Mitglieder/Beschäftigter in deinem Sektor dienen.
6. Bitte nenne Beispiele für spezifische Aktivitäten, die deine Gewerkschaft zur Förderung, Organisation oder Vertretung weiblicher Mitglieder/Beschäftigter in deinem Sektor unternommen hat.
7. Verfügt deine Gewerkschaft über spezifische Organisationsstrukturen, die Frauen eine Plattform für den Meinungs- und Erfahrungsaustausch geben, z. B. ein Frauenausschuss oder -netzwerk?  
*Wenn ja, bitte ausführen.*
8. Falls es in deiner Gewerkschaft keine aktiven weiblichen Mitglieder gibt – welche Strategien oder Maßnahmen setzt sie um, um sie zu fördern oder einzubinden?
9. Sonstige Anmerkungen:

## Anhang II

### Musterklauseln für Kollektivverträge

Nachfolgend sind Musterklauseln für Kollektivverträge aufgeführt, die einige ITF-Mitgliedsorganisationen bei Verhandlungen zugrunde legen und an denen sich andere Gewerkschaften bzw. andere Länder orientieren können.

#### *Elternzeit*

1. Vollzeit- und befristet beschäftigte Angestellte haben nach zwölfmonatiger ununterbrochener Beschäftigung Anspruch auf den folgenden bezahlten Elternurlaub im Rahmen ihres Anspruchs auf insgesamt 52 Wochen Elternurlaub nach der Geburt eines Kindes:
  - a) Mutterschaftsurlaub von 28 Kalenderwochen für weibliche Angestellte, die Mutter eines neugeborenen Kindes sind und 12 Monate ununterbrochen beschäftigt waren;
  - b) Vaterschaftsurlaub von vier Kalenderwochen, wenn ein männlicher Angestellter Vater eines neugeborenen Kindes ist; oder
  - c) Elternurlaub von vier Kalenderwochen, wenn ein/e Angestellte/r nicht leibliches Elternteil eines neugeborenen Kindes in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft ist.
2. Nicht in Anspruch genommener Elternurlaub wird nicht vergütet. Angestellte können jedoch in Verbindung mit dem Anspruch auf bezahlte Elternzeit einen Antrag auf verfügbaren Jahresurlaub oder Sonderurlaub stellen oder angesammelte Urlaubstage in Anspruch nehmen.
3. Angestellte mit vorrangigem Sorgerecht für ein neugeborenes Kind können im Falle, dass bestimmte Umstände ihre Rückkehr auf den Arbeitsplatz nach einem Zeitraum von 52 Wochen seit Beginn ihrer Elternzeit oder damit verbundenem Urlaub verhindern, bei ihrer/m Vorgesetzten weitere 52 Wochen unbezahlten Elternurlaub beantragen.
4. Adoptivelternurlaub, Mutterschaftsurlaub und die Bedingungen für die Wiederaufnahme der Arbeit nach der Elternzeit müssen den oben genannten Regelungen entsprechen.
5. Alle Angestellten haben Anspruch auf die Weiterzahlung von Rentenbeiträgen für die gesamte Dauer der oben beschriebenen Elternzeit.

#### *Unterstützung bei häuslicher Gewalt*

##### **Allgemeiner Grundsatz**

Der Arbeitgeber erkennt an, dass Angestellte in ihrem Privatleben mit Gewalt- oder Missbrauchssituationen konfrontiert sein können, die ihre Anwesenheit oder Leistung am Arbeitsplatz möglicherweise beeinträchtigen. Er verpflichtet sich daher, Mitarbeiter/innen, die häusliche Gewalt erleben, Unterstützung anzubieten.

##### **Definition häuslicher Gewalt**

Häusliche Gewalt umfasst physischen, sexuellen, finanziellen, verbalen oder emotionalen Missbrauch von einem unmittelbaren Familienmitglied nach Definition dieses Vertrags.

##### **Allgemeine Maßnahmen**

- (a) Beweise für häusliche Gewalt dürfen verlangt werden und können nach Vereinbarung in Form einer von der Polizei, einem Gericht, einem Arzt, einer Beratungseinrichtung oder einem Anwalt ausgestellten Bescheinigung vorgelegt werden.
- (b) Alle persönlichen Informationen im Zusammenhang mit Fällen häuslicher Gewalt werden in Übereinstimmung mit der Unternehmenspolitik und maßgeblichen Gesetzen vertraulich behandelt. In der Personalakte des Angestellten wird ohne ihre/seine ausdrückliche schriftliche Zustimmung keine Information aufbewahrt.
- (c) Gegen Angestellte, deren Anwesenheit oder Leistung am Arbeitsplatz infolge von häuslicher Gewalt beeinträchtigt ist, werden keine nachteiligen Maßnahmen eingeleitet.

- (d) Der Arbeitgeber wird eine Kontaktperson in der Personalabteilung identifizieren, die zum Thema häusliche Gewalt und Datenschutz fortgebildet wird. Der Arbeitgeber wird den Namen dieser Kontaktperson im Unternehmen bekanntgeben.
- (f) Angestellte, die Opfer häuslicher Gewalt werden, können das Problem bei ihrer/m unmittelbaren Vorgesetzten oder der Kontaktperson der Personalabteilung zur Sprache bringen. Die/Der Vorgesetzte kann die Personalabteilung um Rat bitten, falls die/der Angestellte ein Gespräch mit der Kontaktperson der Personalabteilung ablehnt.
- (g) Auf Bitte der/s Angestellten kann die Kontaktperson der Personalabteilung sich mit der/m Vorgesetzten der/s Angestellten über den Fall beraten und eine Empfehlung für eine geeignete Unterstützungsmaßnahme unterbreiten.
- (h) Der Arbeitgeber wird ergänzende Leitlinien zu dieser Klausel formulieren, in der geeignete Maßnahmen für den Fall dargelegt sind, dass sich ein/e Angestellte/r als Opfer häuslicher Gewalt zu erkennen gibt.

### **Sonderurlaub**

Angestellte, die häusliche Gewalt erleben, haben Anspruch auf 20 Tage bezahlten Sonderurlaub für Arztbesuche, Rechtsverfahren und die Wahrnehmung anderer Termine, die mit der häuslichen Gewalterfahrung zusammenhängen. Dieser Sonderurlaub wird nicht auf den bestehenden Urlaubsanspruch angerechnet und kann ohne vorherige Genehmigung zusammenhängend, tage- oder stundenweise in Anspruch genommen werden.

Ein/e Angestellte/r, die/der ein Opfer häuslicher Gewalt unterstützt, kann für die Begleitung zum Gericht oder ins Krankenhaus oder für die Betreuung von Kindern freigestellt werden.

### **Individuelle Unterstützung**

Zur Unterstützung einer/eines Angestellten, die/der häusliche Gewalt erfährt, und zur Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfelds für alle Angestellten, wird der Arbeitgeber alle angemessenen Bitten des betreffenden Opfers häuslicher Gewalt erfüllen. Das betrifft im Einzelnen:

- Änderungen der Arbeitsstunden oder Arbeitszeitregelungen und/oder des Schichtplans,
- Neugestaltung der Stelle oder Veränderung des Aufgabenbereichs,
- Versetzung an eine andere geeignete Stelle innerhalb des Unternehmens,
- Änderung der Telefonnummer oder Email-Adresse zur Vermeidung von Belästigung,
- Alle weiteren geeigneten Maßnahmen, einschließlich der Inanspruchnahme vorhandener Regelungen für familienfreundliche und flexible Arbeitsplatzgestaltung.

Angestellte, die Opfer häuslicher Gewalt werden, werden an eine externe Mitarbeiter/innenberatung und/oder andere lokale Beratungsstellen vermittelt. Die externe Mitarbeiter/innenberatung bietet Fortbildungen für Fachleute zum Thema häusliche Gewalt an.

# Anhang III

## Modellgrundsatzerklärung zum gegenseitigen Respekt

Wir erwarten von den Mitgliedern unserer Gewerkschaft,

- jeden, auch andere Mitglieder sowie Gewerkschaftsvertreter/innen und hauptamtliche Gewerkschaftsmitarbeiter/innen, mit Würde und Respekt zu behandeln.
- unbedingt dafür zu sorgen, mit dem eigenen Verhalten niemanden zu beleidigen oder Missverständnisse zu verursachen.
- nachzudenken, bevor ihr persönliche Bemerkungen macht.
- euch dafür verantwortlich zu fühlen, gegen alle unannehmbaren und beleidigenden Verhaltensformen vorzugehen und jederzeit für die Gewährleistung der persönlichen Würde einzutreten. Das schließt auch unannehmbare Verhaltensformen ein, wie:
  - unerwünschten Körperkontakt
  - körperliche oder sexuelle Übergriffe
  - sexuelle oder kompromittierende Angebote
  - rassistische und sexistische Witze
  - verletzenden Sprachgebrauch, Beleidigungen und obszöne Gesten
  - unerwünschte Geschenke
  - Verletzung der Privatsphäre durch Belästigung oder “Stalking”.

Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Wir sind uns darüber im Klaren, dass Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sich in äußerst hohem Maße der Notwendigkeit bewusst sind, die Würde des Individuums in jedem Fall absolut zu respektieren. Wir freuen uns über eure Unterstützung bei unseren praktischen Bemühungen, Gewerkschaftssitzungen und -veranstaltungen für alle Beteiligten zu einer positiven Erfahrung werden zu lassen.

# Liste der an der Erhebung beteiligten Gewerkschaften

Die folgenden Gewerkschaften sandten uns beantwortete Fragebögen zurück:

Australien	Maritime Union of Australia (MUA) – <a href="http://www.mua.org.au">www.mua.org.au</a>
Barbados	Barbados Workers' Union (BWU) – <a href="http://www.bwu-bb.org">www.bwu-bb.org</a>
Belgien	Belgische Transportarbeitersbond/Union Belge des Ouvriers du Transport (BTB) <a href="http://www.btb-abvv.be">www.btb-abvv.be</a>
Burma	Burmesische Seeleutegewerkschaft (SUB) – <a href="http://www.burma-seafarers-union.blogspot.com">www.burma-seafarers-union.blogspot.com</a>
Kanada	National Automobile, Aerospace, Transportation, and General Workers Union of Canada (CAW) – <a href="http://www.caw.ca">www.caw.ca</a> International Longshore and Warehouse Union (ILWU) – <a href="http://www.ilwu.org">www.ilwu.org</a> Seafarers' International Union (SIU) – <a href="http://www.seafarers.org">www.seafarers.org</a>
Chile	Confederación Marítima de Chile (COMACH) – <a href="http://confederacionmaritimadechilecomach.blogspot.com">confederacionmaritimadechilecomach.blogspot.com</a>
Kroatien	Gewerkschaft der Seeleute Kroatiens (SPH) – <a href="http://www.sph.hr">www.sph.hr</a>
Estland	Unabhängige Seeleutegewerkschaft Estlands (EMSA) – <a href="http://www.emsa.ee">www.emsa.ee</a>
Frankreich	Force Ouvrière du Languedoc-Roussillon (FO Languedoc-Roussillon) – <a href="http://fo-regionlr.pagesperso-orange.fr">fo-regionlr.pagesperso-orange.fr</a>
Deutschland	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) – <a href="http://www.verdi.de">www.verdi.de</a>
Indien	Cochin Port Staff Association Transport and Dock Workers' Union, Kandla Transport and Dock Workers' Union, Mumbai
Italien	Federazione Italiana Transporti – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (FIT-CISL) – <a href="http://www.fitcisl.org">www.fitcisl.org</a>
Japan	Japanische Seeleutegewerkschaft (JSU) – <a href="http://www.jsu.or.jp">www.jsu.or.jp</a>
Jordanien	Allgemeine Gewerkschaft der Hafenbeschäftigten
Kenia	Kenya Dock Workers' Union (DWU) – <a href="http://www.kenyadockworkersunion.com">www.kenyadockworkersunion.com</a>
Norwegen	Norsk Sjømannsforbund – <a href="http://www.nsu.org">www.nsu.org</a>
Singapur	Singapore Maritime Officers' Union (SMOU) – <a href="http://www.smou.org.sg">www.smou.org.sg</a>
Südafrika	South African Transport and Allied Workers' Union (Satawu) – <a href="http://www.satawu.org.za">www.satawu.org.za</a>
Schweden	Sveriges Fartygsbefälsförening – <a href="http://www.sjobefalsforeningen.se">www.sjobefalsforeningen.se</a>
Tansania	Tanzania Seafarers' Union
Togo	Syndicat National des Transitaires Mandataires du Togo (SYNATRAM) Syndicat des Travailleurs du Port Autonome de Lomé (SYNTRAPAL)
Großbritannien/ Niederlande/ Schweiz	Nautilus International – <a href="http://nautilusint.org">nautilusint.org</a>
USA	Seafarers' International Union (SIU) – <a href="http://www.seafarers.org">www.seafarers.org</a>

# ITF-Ausschuss für weibliche Verkehrsbeschäftigte

## Vertreterinnen aus den maritimen Industrien

Diese Kolleginnen vertreten und fördern politische Strategien für die Interessen weiblicher Beschäftigter im maritimen Sektor im ITF-Frauenausschuss. Weitere Informationen über ihre Tätigkeit für weibliche Beschäftigte im maritimen Sektor gibt es auf Anfrage bei: [women@itf.org.uk](mailto:women@itf.org.uk)



**Denitsa Sokolova:**  
Sektion Binnen-  
schifffahrt

Föderation der Ver-  
kehrsgewerkschaften  
in Bulgarien (FTTUB)

Bulgarien



**Jacqueline Smith:**  
Seeleutesektion

Norsk Sjømanns-  
forbund (NSU)

Norwegen



**Monique Verbeeck:**  
Sektion Häfen

Belgische  
Transportar-  
beidersbond (BTB)

Belgien



**Tracey Mayhew:**  
Sektion Fischerei-  
wirtschaft

Seafarers' Internatio-  
nal Union of North  
America (SIU)

USA





**Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF)**

49-60 Borough Road, London SE1 1DR, Großbritannien

Tel.: (+4420) 7403 2733

Fax: (+4420) 7357 7871

Email: [mail@itf.org.uk](mailto:mail@itf.org.uk)

[www.itfglobal.org/women](http://www.itfglobal.org/women)