Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zum Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 21. Juni 2019 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

A. Problem und Ziel

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation nahm auf ihrer 108. Sitzung am 21. Juni 2019 das Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (im Folgenden: Übereinkommen) an. Ziel des Übereinkommens ist es, die rechtliche Grundlage für eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung zu schaffen. Bisher existierte kein internationales Instrument, das umfassend davor schützt. Zudem soll mit dem Übereinkommen als ein internationaler Mindeststandard eine Regelungslücke geschlossen werden.

Das Übereinkommen schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie andere Personen in der Arbeitswelt vor Gewalt und Belästigung. Ebenso geschützt sind natürliche Personen, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers ausüben. Verantwortlich für den Schutz sind neben dem Staat, durch arbeitsrechtliche, strafrechtliche oder polizeiliche Maßnahmen, auch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Im Rahmen der Ratifikation sind Ergänzungen der innerstaatlichen Rechtsvorschriften nicht erforderlich.

B. Lösung

Durch das Vertragsgesetz sollen die Voraussetzungen nach Artikel 59 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes für die Ratifikation des Übereinkommens geschaffen werden.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Da die Gesetze der Bundesrepublik Deutschland den Anforderungen des Übereinkommens Nr. 190 bereits entsprechen, sind keine Haushaltsausgaben zu erwarten.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Kein Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Kein Erfüllungsaufwand.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Keine.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Kein Erfüllungsaufwand.

F. Weitere Kosten

Keine.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
DER BUNDESKANZLER

Berlin, 15. Februar 2023

An die
Präsidentin des
Deutschen Bundestages
Frau Bärbel Bas
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zum Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen
Arbeitsorganisation vom 21. Juni 2019 über die Beseitigung von Gewalt und
Belästigung in der Arbeitswelt

mit Begründung und Vorblatt (Anlage).

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Der Bundesrat hat in seiner 1030. Sitzung am 10. Februar 2023 beschlossen, gegen den
Gesetzesentwurf gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes keine Einwendungen zu
erheben.

Mit freundlichen Grüßen

Olaf Scholz

Entwurf

**Gesetz
zu dem Übereinkommen Nr. 190
der Internationalen Arbeitsorganisation vom 21. Juni 2019
über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt**

Vom

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Dem in Genf am 21. Juni 2019 von der Allgemeinen Arbeitskonferenz der Internationalen Arbeitsorganisation angenommenen Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt wird zugestimmt. Das Übereinkommen wird nachstehend mit einer amtlichen deutschen Übersetzung veröffentlicht.

Artikel 2

- (1) Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.
- (2) Der Tag, an dem das Übereinkommen nach seinem Artikel 14 Absatz 3 für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft tritt, ist im Bundesgesetzblatt bekannt zu geben.

Begründung zum Vertragsgesetz

Zu Artikel 1

Auf das Übereinkommen ist Artikel 59 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes anzuwenden, da es sich, soweit es in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten der Europäischen Union fällt, auf Gegenstände der Bundesgesetzgebung bezieht.

Die Zustimmung des Bundesrates ist nach Artikel 74 Absatz 1 Nummer 27 in Verbindung mit Artikel 74 Absatz 2 Grundgesetz erforderlich, weil das Gesetz in Verbindung mit dem Übereinkommen für alle Sektoren, gleich ob privat oder öffentlich, gilt.

Zu Artikel 2

Die Bestimmung des Absatzes 1 entspricht dem Erfordernis des Artikels 82 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes.

Nach Absatz 2 ist der Zeitpunkt, zu dem das Übereinkommen nach seinem Artikel 14 Absatz 3 für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft tritt, im Bundesgesetzblatt bekannt zu geben.

Schlussbemerkung

Durch das Gesetz entstehen für Bund, Länder und Gemeinden keine weiteren Kosten.

Auswirkungen auf die Einzelpreise, das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, oder die Umwelt sind ebenfalls nicht zu erwarten. Es werden keine Informationspflichten im Sinne des § 2 Absatz 2 Satz 1 des Gesetzes zur Einsetzung eines Nationalen Normenkontrollrates geschaffen.

Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen des Vertragsgesetzes wurden geprüft. Es ergeben sich Hinweise auf die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen. Frauen und Mädchen sind unverhältnismäßig stark von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung betroffen. Ein inklusiver, integrierter und geschlechterorientierter Ansatz, der die zugrundeliegenden Ursachen und Risikofaktoren angeht, einschließlich Geschlechterstereotypen, mehrfache und sich überschneidende Formen von Diskriminierung und ungleiche geschlechtsbasierte Machtverhältnisse, ist für eine Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt unerlässlich. Dies wird die Arbeitsbedingungen insbesondere von Frauen erheblich verbessern und den Anteil der Frauenerwerbsarbeit sowie die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen steigern.

Das Vertragsgesetz steht im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung. Es leistet einen Beitrag dazu, die Ziele der 2030-Agenda für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen zu fördern. Insbesondere das Entwicklungsziel Nr. 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ wird durch die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt befördert. Das Übereinkommen dient dazu, die Würde jedes einzelnen Menschen in der Arbeitswelt zu schützen. Seine Umsetzung fördert unmittelbar Ziel 8.3, da es bei der Schaffung von Arbeitsplätzen immer auch darum geht, dabei und dadurch Gewalt und Belästigung zu beseitigen. Ebenso fördert es die Umsetzung von Ziel 8.5, da eine Arbeitswelt frei von Gewalt und Belästigung ein wesentliches Merkmal von menschenwürdiger Arbeit darstellt.

Übereinkommen 190

Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Convention 190

Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work

Convention 190

Convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

(Übersetzung)

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and

Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and

Recognizing that violence and harassment in the world of work can constitute a human rights violation or abuse, and that violence and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 2019, en sa cent huitième session (session du centenaire) ;

Rappelant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ;

Réaffirmant la pertinence des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail ;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et la Convention relative aux droits des personnes handicapées ;

Reconnaissant le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre ;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits, et que la violence et le harcèlement mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent ;

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 10. Juni 2019 zu ihrer 108. Tagung (Jubiläumstagung) zusammengetreten ist,

weist darauf hin, dass in der Erklärung von Philadelphia bekräftigt wird, dass alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, das Recht haben, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben,

bekräftigt die Bedeutung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation,

verweist auf andere einschlägige internationale Instrumente wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen und das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen,

erkennt an, dass jede Person das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, hat,

erkennt an, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eine Verletzung oder einen Missbrauch der Menschenrechte darstellen können und dass Gewalt und Belästigung eine Bedrohung für die Chancengleichheit, inakzeptabel und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar sind,

Recognizing the importance of a work culture based on mutual respect and dignity of the human being to prevent violence and harassment, and

Recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and

Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person's psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and

Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity, and

Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers' and workers' organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

Reconnaissant l'importance d'une culture du travail fondée sur le respect mutuel et la dignité de l'être humain aux fins de la prévention de la violence et du harcèlement ;

Rappelant que les Membres ont l'importante responsabilité de promouvoir un environnement général de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement pour faciliter la prévention de tels comportements et pratiques, et que tous les acteurs du monde du travail doivent s'abstenir de recourir à la violence et au harcèlement, les prévenir et les combattre ;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement familial et social de la personne ;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement nuisent aussi à la qualité des services publics et des services privés et peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes, d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail ;

Notant que la violence et le harcèlement sont incompatibles avec la promotion d'entreprises durables et ont un impact négatif sur l'organisation du travail, les relations sur le lieu de travail, la motivation des travailleurs, la réputation de l'entreprise et la productivité ;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et reconnaissant également qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail ;

Notant que la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt et unième jour de juin deux mille dix-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la violence et le harcèlement, 2019 :

erkennt an, wie wichtig eine auf gegenseitiger Achtung und auf der Würde des Menschen beruhende Arbeitskultur ist, um Gewalt und Belästigung zu verhindern,

weist darauf hin, dass die Mitglieder eine große Verantwortung dafür haben, ein allgemeines Umfeld von Nulltoleranz gegenüber Gewalt und Belästigung zu fördern, um die Prävention solcher Verhaltensweisen und Praktiken zu erleichtern, und dass alle Akteure in der Arbeitswelt Gewalt und Belästigung unterlassen, verhindern und dagegen vorgehen müssen,

ist sich bewusst, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt die psychische, physische und sexuelle Gesundheit einer Person, ihre Würde sowie ihr familiäres und soziales Umfeld beeinträchtigen,

erkennt an, dass Gewalt und Belästigung auch die Qualität öffentlicher und privater Dienstleistungen beeinträchtigen und Personen, insbesondere Frauen, daran hindern können, in den Arbeitsmarkt einzusteigen, erwerbstätig zu bleiben und beruflich voranzukommen,

stellt fest, dass Gewalt und Belästigung mit der Förderung nachhaltiger Unternehmen unvereinbar sind und sich negativ auf die Organisation von Arbeit, die Arbeitsbeziehungen, das Engagement der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, den Ruf von Unternehmen und die Produktivität auswirken,

ist sich bewusst, dass Frauen und Mädchen unverhältnismäßig stark von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung betroffen sind, und erkennt an, dass ein inklusiver, integrierter und geschlechterorientierter Ansatz, der die zugrundeliegenden Ursachen und Risikofaktoren angeht, einschließlich Geschlechterstereotypen, mehrfache und sich überschneidende Formen von Diskriminierung und ungleiche geschlechtsbasierte Machtverhältnisse, für eine Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt unerlässlich ist,

stellt fest, dass häusliche Gewalt Auswirkungen auf die Beschäftigung, die Produktivität und die Gesundheit und Sicherheit haben kann und dass die Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und Arbeitsmarktinstitutionen im Rahmen anderer Maßnahmen dazu beitragen können, die Auswirkungen häuslicher Gewalt anzuerkennen, darauf zu reagieren und dagegen vorzugehen,

hat beschlossen, verschiedene Anträge betreffend Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt anzunehmen, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 21. Juni 2019, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Gewalt und Belästigung, 2019, bezeichnet wird.

I. Definitions

Article 1

1. For the purposes of this Convention:

- (a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;
- (b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

II. Scope

Article 2

1. This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, job-seekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.

2. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

Article 3

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

- (a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;
- (b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities

I. Définitions

Article 1

1. Aux fins de la présente convention :

- a) l'expression « violence et harcèlement » dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ;
- b) l'expression « violence et harcèlement fondés sur le genre » s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.

2. Sans préjudice des dispositions des alinéas a) et b) du paragraphe 1 du présent article, les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts.

II. Champ d'application

Article 2

1. La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.

2. La présente convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

Article 3

La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail :

- a) sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail ;
- b) sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des

I. Begriffsbestimmungen

Artikel 1

1. Im Sinne dieses Übereinkommens

- a) bezieht sich der Begriff „Gewalt und Belästigung“ in der Arbeitswelt auf eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung;
- b) bedeutet der Begriff „geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“ Gewalt und Belästigung, die gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts gerichtet sind oder von denen Personen eines bestimmten biologischen oder sozialen Geschlechts unverhältnismäßig stark betroffen sind, und umfasst auch sexuelle Belästigung.

2. Unbeschadet von Absatz 1 Buchstaben a) und b) dieses Artikels können die Begriffe in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften nach einem einheitlichen Konzept oder getrennt definiert werden.

II. Geltungsbereich

Artikel 2

1. Dieses Übereinkommen schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie andere Personen in der Arbeitswelt, darunter abhängig Beschäftigte im Sinne der innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Praxis, sowie erwerbstätige Personen ungeachtet ihres Vertragsstatus, in Ausbildung befindliche Personen, einschließlich Praktikantinnen und Praktikanten und Lehrlinge, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, Freiwillige, Arbeitsuchende und Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber sowie natürliche Personen, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers ausüben.

2. Dieses Übereinkommen gilt für alle Sektoren, gleich ob privat oder öffentlich, sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft, und gleich ob in städtischen oder ländlichen Gebieten.

Artikel 3

Dieses Übereinkommen gilt für Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, die während, im Zusammenhang mit oder infolge der Arbeit auftreten:

- a) in der Arbeitsstätte, einschließlich öffentlicher und privater Räume, bei denen es sich um einen Arbeitsplatz handelt;
- b) an Orten, wo die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bezahlt wird, eine Ruhepause einlegt oder eine Mahlzeit

ties;	salles d'eau ou des vestiaires ;	einnimmt oder sanitäre Einrichtungen, Waschgelegenheiten und Umkleideeinrichtungen benutzt;
(c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;	c) à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail ;	c) während arbeitsbezogener Fahrten, Reisen, Ausbildungen, Veranstaltungen oder gesellschaftlicher Aktivitäten;
(d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;	d) dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication ;	d) im Zuge arbeitsbezogener Kommunikation, einschließlich derjenigen, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht wird;
(e) in employer-provided accommodation; and	e) dans le logement fourni par l'employeur ;	e) in von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkünften; und
(f) when commuting to and from work.	f) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.	f) auf dem Weg zur und von der Arbeit.

III. Core principles

III. Principes fondamentaux

III. Zentrale Grundsätze

Article 4**Article 4****Artikel 4**

1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, achtet, fördert und verwirklicht das Recht einer jeder Person auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung.

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:

2. Tout Membre doit adopter, conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche devrait prendre en compte la violence et le harcèlement impliquant des tiers, le cas échéant, et consiste notamment à :

2. Jedes Mitglied nimmt im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gegebenheiten und in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden einen inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatz zur Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt an. Ein solcher Ansatz sollte, gegebenenfalls, Gewalt und Belästigung, bei der Dritte beteiligt sind, berücksichtigen, und umfasst:

- (a) prohibiting in law violence and harassment;
- (b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;
- (c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;
- (d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;
- (e) ensuring access to remedies and support for victims;
- (f) providing for sanctions;
- (g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and
- (h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.

- a) interdire en droit la violence et le harcèlement ;
- b) garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement ;
- c) adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement ;
- d) établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants ;
- e) garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes ;
- f) prévoir des sanctions ;
- g) élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas ;
- h) garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement, y compris par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents.

- a) ein gesetzliches Verbot von Gewalt und Belästigung;
- b) die Sicherstellung, dass einschlägige Politiken Gewalt und Belästigung angehen;
- c) die Annahme einer umfassenden Strategie, um Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung umzusetzen;
- d) die Einrichtung von oder Stärkung bestehender Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen;
- e) die Sicherstellung, dass Opfer Zugang zu Abhilfemaßnahmen und zur Unterstützung haben;
- f) Sanktionen;
- g) die Entwicklung von Instrumenten, Leitlinien sowie Bildungs- und Schulungsangeboten und Sensibilisierung, gegebenenfalls in zugänglichen Formaten; und
- h) die Sicherstellung wirksamer Vorkehrungen für die Aufsicht und Untersuchung in Fällen von Gewalt und Belästigung, einschließlich durch Arbeitsaufsichtsbehörden oder andere zuständige Stellen.

3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and

3. Lorsqu'il adopte et met en œuvre l'approche visée au paragraphe 2 du présent article, tout Membre doit reconnaître les fonctions et rôles différents et complé-

3. Bei der Annahme und Umsetzung des in Absatz 2 dieses Artikels genannten Ansatzes erkennt jedes Mitglied die verschiedenen und komplementären Rollen und

functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

Article 5

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote decent work.

Article 6

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

IV. Protection and prevention

Article 7

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

Article 8

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

- (a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;
- (b) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and
- (c) taking measures to effectively protect such persons.

mentaires des gouvernements, et des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives, en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives.

Article 5

En vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, tout Membre doit respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et aussi promouvoir le travail décent.

Article 6

Tout Membre doit adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs et autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

IV. Protection et prévention

Article 7

Sans préjudice des dispositions de l'article 1 et conformément à celles-ci, tout Membre doit adopter une législation définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Article 8

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment :

- a) reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle ;
- b) identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement ;
- c) prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace.

Aufgaben von Regierungen sowie von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren jeweiligen Verbänden an und trägt dabei dem unterschiedlichen Charakter und Ausmaß ihrer jeweiligen Verantwortlichkeiten Rechnung.

Artikel 5

Im Hinblick auf die Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt achtet, fördert und verwirklicht jedes Mitglied die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, nämlich die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit und die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, und fördert menschenwürdige Arbeit.

Artikel 6

Jedes Mitglied nimmt Rechtsvorschriften und Politiken an, die das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf gewährleisten, insbesondere für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und andere Personen, die einer oder mehreren verletzlichen Gruppen oder Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit angehören, welche unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt betroffen sind.

IV. Schutz und Prävention

Artikel 7

Unbeschadet von Artikel 1 und im Einklang damit nimmt jedes Mitglied Rechtsvorschriften zur Definition und zum Verbot von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, an.

Artikel 8

Jedes Mitglied trifft geeignete Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, indem es auch:

- a) die wichtige Rolle der Behörden im Fall von Beschäftigten in der informellen Wirtschaft anerkennt;
- b) in Beratung mit den betreffenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und durch andere Mittel feststellt, in welchen Sektoren oder Berufen und Arbeitssituationen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und andere betroffene Personen Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind; und
- c) Maßnahmen ergreift, um solche Personen wirksam zu schützen.

Article 9

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

- (a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;
- (b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;
- (c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and
- (d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.

V. Enforcement and remedies**Article 10**

Each Member shall take appropriate measures to:

- (a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;
- (b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:
 - (i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;
 - (ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;
 - (iii) courts or tribunals;
 - (iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistleblowers; and

Article 9

Tout Membre doit adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et en particulier, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable :

- a) d'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement ;
- b) de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail ;
- c) d'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques ;
- d) de fournir aux travailleurs et autres personnes concernées, sous des formes accessibles selon le cas, des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes, y compris sur les droits et responsabilités des travailleurs et autres personnes concernées en lien avec la politique visée à l'alinéa a) du présent article.

V. Contrôle de l'application et moyens de recours et de réparation**Article 10**

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour :

- a) suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail ;
- b) garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces, tels que :
 - i) des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail ;
 - ii) des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail ;
 - iii) des tribunaux et autres juridictions ;
 - iv) des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles ;

Artikel 9

Jedes Mitglied nimmt Rechtsvorschriften an, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazu verpflichten, geeignete und dem Grad ihrer Kontrolle angemessene Schritte zu unternehmen, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, zu verhindern und, soweit dies angemessen und praktisch durchführbar ist, insbesondere:

- a) in Beratung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie ihren Vertretungen eine Arbeitsplatzpolitik zu Gewalt und Belästigung anzunehmen und umzusetzen;
- b) Gewalt und Belästigung und damit verbundene psychosoziale Risiken beim Arbeitsschutzmanagement zu berücksichtigen;
- c) unter Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Vertretungen Gefahren zu ermitteln und die Risiken von Gewalt und Belästigung zu bewerten sowie Maßnahmen zu ihrer Verhinderung und Kontrolle zu ergreifen; und
- d) den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie anderen betroffenen Personen Informationen und Schulungen über die ermittelten Gefahren und Risiken von Gewalt und Belästigung und die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen bereitzustellen, einschließlich über ihre Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der in Buchstabe a) dieses Artikels genannten Politik, gegebenenfalls in zugänglichen Formaten.

V. Durchsetzung und Abhilfemaßnahmen**Artikel 10**

Jedes Mitglied trifft angemessene Maßnahmen, um:

- a) die innerstaatlichen Rechtsvorschriften gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu überwachen und durchzusetzen;
- b) sicherzustellen, dass in Fällen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt leichter Zugang zu geeigneten und wirksamen Abhilfemaßnahmen sowie zu sicheren, fairen und wirksamen Melde- und Streitbeilegungsmechanismen und -verfahren besteht, wie zum Beispiel:
 - i) Beschwerde- und Untersuchungsverfahren sowie dort, wo es angemessen ist, betriebliche Streitbeilegungsmechanismen;
 - ii) außerbetriebliche Streitbeilegungsmechanismen;
 - iii) Gerichte;
 - iv) Schutz von beschwerdeführenden Personen, Opfern, Zeuginnen und Zeugen sowie Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern vor Viktimisie-

		<p>rung oder Vergeltungsmaßnahmen;
und</p>
(v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;	v) des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes ;	v) rechtliche, soziale, medizinische und administrative Unterstützungsmaßnahmen für beschwerdeführende Personen und Opfer;
(c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;	c) protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure du possible et selon qu'il convient, et veiller à ce que les exigences en la matière ne soient pas appliquées abusivement ;	c) die Privatsphäre der betroffenen Personen zu schützen und Vertraulichkeit zu wahren, soweit dies möglich und angemessen ist, und sicherzustellen, dass die Anforderungen in Bezug auf die Privatsphäre und Vertraulichkeit nicht missbräuchlich angewandt werden;
(d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;	d) prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail ;	d) in Fällen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt dort, wo es angemessen ist, Sanktionen vorzusehen;
(e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;	e) prévoir que les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail auront effectivement accès à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces ;	e) vorzusehen, dass Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt effektiven Zugang zu geschlechterorientierten, sicheren und wirksamen Beschwerde- und Streitbeilegungsmechanismen, Unterstützungsangeboten, Diensten und Abhilfemaßnahmen haben;
(f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;	f) reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail ;	f) die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt anzuerkennen und, soweit dies angemessen und praktisch durchführbar ist, ihre Auswirkungen in der Arbeitswelt zu mindern;
(g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and	g) garantir que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, en raison de violence et de harcèlement, sans subir de représailles ni autres conséquences indues, et le devoir d'en informer la direction ;	g) sicherzustellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht haben, sich von einer Arbeitssituation zu entfernen, wenn sie hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass diese Situation aufgrund von Gewalt und Belästigung eine unmittelbare und ernste Gefahr für ihr Leben, ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit darstellt, ohne Vergeltungsmaßnahmen oder andere ungerechtfertigte Folgen zu erleiden, und die Pflicht haben, die Geschäftsleitung zu informieren; und
(h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.	h) veiller à ce que l'inspection du travail et d'autres autorités compétentes, le cas échéant, soient habilitées à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, notamment en ordonnant des mesures immédiatement exécutoires ou l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la vie, la santé ou la sécurité, sous réserve de tout droit de recours judiciaire ou administratif qui pourrait être prévu par la législation.	h) sicherzustellen, dass je nach Fall Arbeitsaufsichtsbehörden und andere maßgebliche Stellen befugt sind, gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt vorzugehen, einschließlich durch den Erlass von Anordnungen sofort vollziehbarer Maßnahmen sowie Anordnungen zur Einstellung der Arbeit in Fällen einer unmittelbaren Gefahr für Leben, Gesundheit oder Sicherheit, vorbehaltlich eines etwaigen gesetzlichen Rechts auf Einspruch bei einer Gerichts- oder Verwaltungsbehörde.

VI. Guidance,
training and awareness-raising

Article 11

Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to ensure that:

- (a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;

VI. Orientations,
formation et sensibilisation

Article 11

Tout Membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que :

- a) la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à

VI. Leitlinien,
Schulungen und Sensibilisierung

Artikel 11

Jedes Mitglied ist bemüht, in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sicherzustellen, dass:

- a) Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in den einschlägigen innerstaatlichen Politiken, wie jene zum Arbeitsschutz, zur Gleichheit und Nichtdiskriminierung sowie zur Migration, ange-

(b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and (c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.	l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations ; b) des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités compétentes, sous des formes accessibles selon le cas ; c) des initiatives sont prises en la matière, notamment des campagnes de sensibilisation.	gangen werden; b) den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren Verbänden und den maßgeblichen Stellen Leitlinien, Ressourcen, Schulungen oder sonstige Instrumente zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, bereitgestellt werden, gegebenenfalls in zugänglichen Formaten; und c) Initiativen, einschließlich Sensibilisierungskampagnen, durchgeführt werden.

VII. Methods of application

VII. Méthodes d'application

VII. Durchführungsmethoden

Article 12

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

Article 12

Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation nationale ainsi que par des conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, y compris en étendant, ou en adaptant, les mesures existantes de sécurité et de santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et en élaborant des mesures spécifiques si nécessaire.

Artikel 12

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens werden durch innerstaatliche Rechtsvorschriften sowie durch Gesamtarbeitsverträge oder andere im Einklang mit der innerstaatlichen Praxis stehende Maßnahmen umgesetzt, einschließlich durch die Ausweitung bestehender Arbeitsschutzmaßnahmen auf Gewalt und Belästigung oder deren diesbezügliche Anpassung und bei Bedarf die Entwicklung spezifischer Maßnahmen.

VIII. Final provisions

VIII. Dispositions finales

VIII. Schlussbestimmungen

Article 13

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 13

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

Artikel 13

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind der Generaldirektorin oder dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Article 14

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

Article 14

1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

Artikel 14

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch die Generaldirektorin oder den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eingetragen ist.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.

2. Es tritt zwölf Monate, nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch die Generaldirektorin oder den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Article 15

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

Article 15

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation prend effet une année après avoir été enregistrée.

Artikel 15

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an die Generaldirektorin oder den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird nach einem Jahr nach ihrer Eintragung wirksam.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mention-

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genann-

ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 16

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 17

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 18

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 19

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

née au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 16

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 17

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées conformément aux articles précédents.

Article 18

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 19

1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement :

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 15 ci-dessus, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

ten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen innerhalb des ersten Jahres jedes neuen Zehnjahres-Zeitraums nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 16

1. Die Generaldirektorin oder der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt worden sind.

2. Die Generaldirektorin oder der Generaldirektor macht die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die mitgeteilt worden ist, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 17

Die Generaldirektorin oder der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt der Generalsekretärin oder dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zur Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 18

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes erstattet der Allgemeinen Konferenz, wann immer er es für nötig erachtet, einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens und prüft, ob die Frage seiner vollständigen oder teilweisen Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 19

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen neu fasst, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt Folgendes:

- a) die Ratifikation des neu gefassten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 15 ohne Weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neu gefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist;
- b) vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neu gefassten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neu gefasste Übereinkommen ratifiziert haben.

Article 20

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Article 20

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Artikel 20

Der englische und französische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise verbindlich.

Denkschrift

A. Allgemeines

Das Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt wurde von der Allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation auf ihrer 108. Tagung am 21. Juni 2019 angenommen.

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation nahm auf ihrer 108. Tagung am 21. Juni 2019 zudem die Empfehlung Nr. 206 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt an. Die Empfehlung Nr. 206 ergänzt das Übereinkommen Nr. 190 mit politischen Handlungsvorschlägen, die rechtlich nicht verbindlich sind.

Das Übereinkommen Nr. 190 besteht aus der Präambel und 20 Artikeln.

Ziel des Übereinkommens ist es, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu beseitigen. Es verfolgt dabei einen umfassenden Ansatz. Das Übereinkommen schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie andere Personen in der Arbeitswelt vor Gewalt und Belästigung. Ebenso geschützt sind natürliche Personen, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers ausüben. Verantwortlich für die Umsetzung des völkerrechtlichen Übereinkommens ist der Staat. Aus einfachgesetzlichen Normen ergeben sich wiederum Verpflichtungen des Staates sowie der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen. Das Übereinkommen gilt für Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, die während, im Zusammenhang mit oder infolge der Arbeit auftreten:

- in der Arbeitsstätte, einschließlich öffentlicher und privater Räume, bei denen es sich um einen Arbeitsplatz handelt;
- an Orten, wo die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bezahlt wird, eine Ruhepause einlegt oder eine Mahlzeit einnimmt oder sanitäre Einrichtungen, Waschgelegenheiten und Umkleideeinrichtungen benutzt;
- während arbeitsbezogener Fahrten, Reisen, Ausbildungen, Veranstaltungen oder gesellschaftlicher Aktivitäten;
- im Zuge arbeitsbezogener Kommunikation, einschließlich derjenigen, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht wird;
- in von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkünften; und
- auf dem Weg zur und von der Arbeit.

Durch entsprechend differenzierte Formulierungen wird dabei sichergestellt, dass die jeweiligen Verantwortungsbereiche, z. B. die der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, nicht überschritten werden.

Das Übereinkommen sieht ein breites Spektrum an Untersuchungs- und Abhilfemaßnahmen vor, um Vorfälle von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt aufzuklären. Es unterstreicht zudem deutlich die Notwendigkeit, geschlechtsspezifische Belästigung und Gewalt zu bekämpfen.

Das Übereinkommen trennt deutlich zwischen dem Geltungsbereich und den zu treffenden Maßnahmen und damit dem jeweiligen Verantwortungsbereich. Das Über-

einkommen definiert in Artikel 1, was im Sinne des Übereinkommens als Gewalt und Belästigung zu verstehen ist. Artikel 2 und 3 legen den persönlichen und sachlichen Geltungsbereich des Übereinkommens fest. Über die Abgrenzung der Verantwortung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einerseits und der ratifizierenden Mitgliedstaaten andererseits treffen sie keine Aussage. Dies ergibt sich aus den Artikeln 4 bis 12 des Übereinkommens, die bestimmen, welche Maßnahmen zu treffen sind und ob der Staat oder die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verantwortlich sind, sie umzusetzen. Wo die Verantwortung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber endet, ist insbesondere in Artikel 9 des Übereinkommens geregelt. Auf die weiteren Ausführungen dazu wird Bezug genommen.

Die Bundesregierung hat an der Erarbeitung des Übereinkommens und der begleitenden Empfehlung konstruktiv mitgewirkt. Um die Anforderungen des Übereinkommens zu erfüllen, sind Ergänzungen der innerstaatlichen gesetzlichen Vorschriften nicht erforderlich.

Das Übereinkommen regelt Bereiche, die nicht in die ausschließliche Zuständigkeit der Europäischen Union (EU) fallen. Daher können die EU-Mitgliedstaaten das Übereinkommen ratifizieren.

B. Besonderes

In der **Präambel** erkennt die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation an, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eine Verletzung oder einen Missbrauch der Menschenrechte darstellen können und dass Gewalt und Belästigung eine Bedrohung für die Chancengleichheit, inakzeptabel und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar sind. Diese Formulierung trägt dem Umstand Rechnung, dass jede Form von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt Chancengleichheit bedroht, inakzeptabel und mit menschenwürdiger Arbeit nicht vereinbar ist, ohne notwendigerweise auch eine Menschenrechtsverletzung zu sein.

Mit dieser Formulierung wird auch der Verantwortungsbereich klargestellt. Mit dem Übereinkommen werden die Staaten verpflichtet, Menschenrechte zu schützen und einzuhalten. Auf diesen im internationalen Recht anerkannten Grundsatz nimmt die Präambel Bezug, wenn sie von Verletzung der Menschenrechte spricht. Denn als Verpflichtete können nur Staaten Menschenrechte verletzen. Dritte wiederum können Menschenrechte beeinträchtigen oder missbrauchen, was wiederum eine staatliche Schutzpflicht auslöst. Wenn der Schutz der Menschenrechte nur durch eine gesetzliche Verpflichtung Dritten gegenüber möglich ist, hat der Staat das Recht und die Pflicht, solche gesetzlichen Bestimmungen zu erlassen.

Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a definiert die Begriffe „Gewalt und Belästigung“. Danach bezieht sich der Begriff Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt auf eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben

oder wahrscheinlich zur Folge haben, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung.

In **Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe b** wird die geschlechtsspezifische Form von Gewalt und Belästigung näher definiert, die auch sexuelle Belästigung einbezieht.

Artikel 1 Absatz 2 bietet den ratifizierenden Mitgliedstaaten die Möglichkeit, die Begriffe von Gewalt und Belästigung in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften nach einem einheitlichen Konzept oder getrennt zu definieren.

Deutschland erfüllt diese Vorgaben. Zwar enthält das deutsche Recht keine in einer Bestimmung enthaltene besondere Definition von Gewalt und Belästigung, wie sie das Übereinkommen enthält. Dies ist jedoch unschädlich, da das Übereinkommen einen umfassenden Ansatz verfolgt, der im deutschen Recht in verschiedenen Rechtsgebieten und damit durch unterschiedliche Bestimmungen umgesetzt ist. Zudem erlaubt das Übereinkommen in Artikel 1 Absatz 2, die Begriffe von Gewalt und Belästigung in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften getrennt zu definieren. Das ist für die Bundesrepublik Deutschland der Fall.

Für die Rechtsgebiete des Arbeits- und allgemeinen Zivilrechts findet u. a. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Anwendung. Entsprechend der Begriffsdefinition dieses Gesetzes umfasst eine Belästigung unerwünschte Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit Benachteiligungsgründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität stehen und die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird (vgl. § 3 Absatz 3 AGG).

Die sexuelle Belästigung im Sinne des § 3 Absatz 4 AGG stellt eine besondere Form der Belästigung dar. Sie kennzeichnet sich insbesondere durch unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen gehören sowie sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts und unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen. Diese Verhaltensweisen erfüllen den Tatbestand der sexuellen Belästigung, wenn sie bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Für das Rechtsgebiet des Strafrechts sorgt das Strafgesetzbuch (StGB) für einen umfassenden Schutz vor Gewalt und Belästigungen – auch in der Arbeitswelt. Diese Verhaltensweisen werden u. a. erfasst von den Straftatbeständen der Körperverletzung (§ 223 StGB), gefährlichen Körperverletzung (§ 224 StGB), fahrlässigen Körperverletzung (§ 229 StGB), Nachstellung (§ 238 StGB), Nötigung (§ 240 StGB), Bedrohung (§ 241 StGB), des sexuellen Übergriffs, der sexuellen Nötigung und der Vergewaltigung (§ 177 StGB), der sexuellen Belästigung (§ 184i StGB) und der Beleidigung (§§ 185 ff. StGB).

Artikel 2 und 3 regeln den persönlichen und sachlichen Geltungsbereich des Übereinkommens und intendieren keine Ausweitung der Verantwortungsbereiche. Die Verantwortung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber reicht

auch künftig nicht weiter als ihre rechtlichen und tatsächlichen Einflussmöglichkeiten. Darauf, welche Maßnahmen für welche Bereiche durchzuführen sind, gehen die Artikel 4 bis 12 ein.

Nach **Artikel 2** gilt das Übereinkommen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für andere Personen in der Arbeitswelt. Darunter fallen abhängig Beschäftigte im Sinne der innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Praxis, sowie erwerbstätige Personen ungeachtet ihres Vertragsstatus, in Ausbildung befindliche Personen, einschließlich Praktikantinnen und Praktikanten und Auszubildende, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, Freiwillige, Arbeitsuchende und Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber. Zudem sind natürliche Personen, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers ausüben, vom Schutzbereich erfasst. Diese Formulierung soll sicherstellen, dass Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber als natürliche Personen geschützt sind, nicht jedoch juristische Personen.

Die beispielhafte Aufzählung der unterschiedlichen geschützten Personengruppen ermöglicht den ratifizierenden Mitgliedstaaten, den umfassenden persönlichen Anwendungsbereich für die nationale Rechtsordnung näher bestimmen zu können.

Gemäß **Artikel 3** gilt das Übereinkommen für Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, die während, im Zusammenhang mit oder infolge der Arbeit auftreten. **Artikel 3 Buchstabe a bis f** spezifiziert die Bereiche in:

- a) Arbeitsstätten, einschließlich öffentlicher und privater Räume, bei denen es sich um einen Arbeitsplatz handelt;
- b) Orte, wo die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bezahlt wird, eine Ruhepause einlegt oder eine Mahlzeit einnimmt oder sanitäre Einrichtungen, Waschgelegenheiten und Umkleideeinrichtungen benutzt;
- c) während arbeitsbezogener Fahrten, Reisen, Ausbildungen, Veranstaltungen oder gesellschaftlichen Aktivitäten;
- d) im Zuge arbeitsbezogener Kommunikation, einschließlich derjenigen, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht wird;
- e) in von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkünften; und
- f) auf dem Weg zur und von der Arbeit.

Die nationale Rechtsordnung greift in unterschiedlichen Rechtsgebieten den persönlichen und sachlichen Anwendungsbereich auf. So greift beispielsweise das Unfallversicherungsrecht die Gefahren, die auf dem Weg zur und von der Arbeit existieren können, auf.

Artikel 4, 5 und 6 enthalten die zentralen Grundsätze, wie die ratifizierenden Mitgliedstaaten das Recht eines jeden auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung achten, fördern und verwirklichen sollen.

Artikel 4 Absatz 1 enthält den rechtebasierten Grundsatz des Schutzes vor Gewalt und Belästigung. Danach verpflichtet sich jedes ratifizierende Mitglied, das Recht einer jeden Person auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung zu achten, zu fördern und zu verwirklichen. Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu Artikel 3 verwiesen.

Artikel 4 Absatz 2 spezifiziert den zentralen Grundsatz aus Absatz 1 und verpflichtet jedes ratifizierende Mitglied, einen inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatz zur Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt anzunehmen. Damit verbindet das Übereinkommen verschiedene Elemente, die in Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe a bis h näher benannt sind.

Gleichzeitig räumt das Übereinkommen den ratifizierenden Mitgliedstaaten einen gewissen Handlungsspielraum ein, da Artikel 4 Absatz 2 zulässt, den Ansatz im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gegebenheiten und in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zu verwirklichen.

Nach **Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe a** hat ein solcher Ansatz ein gesetzliches Verbot von Gewalt und Belästigung zu umfassen. In Deutschland gibt es ausreichende gesetzliche Instrumente, die Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt verbieten. Artikel 1 und 7 konkretisieren den zentralen Grundsatz, den Buchstabe a wiedergibt. Auf die dortigen Ausführungen zur nationalen Rechtsordnung wird Bezug genommen.

Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe b gibt vor, dass einschlägige Politiken Gewalt und Belästigung angehen sollen. Dies wird im nationalen Kontext erfüllt. Artikel 11 Buchstabe a konkretisiert diesen zentralen Grundsatz. Auf die dortigen Ausführungen zur nationalen Rechtsordnung wird Bezug genommen.

Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe c gibt vor, dass eine umfassende Strategie angenommen werden sollte, um Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung umzusetzen.

Gemäß **Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe d** sollten die ratifizierenden Mitgliedstaaten Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen einsetzen oder stärken. Artikel 10 konkretisiert die Verpflichtungen zu Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen sowie zu Abhilfemaßnahmen. Auf die dortigen Ausführungen zur nationalen Rechtsordnung wird Bezug genommen.

Nach **Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe e** sollte ein Zugang zu Abhilfemaßnahmen und zur Unterstützung für Opfer sichergestellt werden. Artikel 10 Buchstabe b konkretisiert den Zugang zu Abhilfemaßnahmen und zur Unterstützung für Opfer. Auf die dortigen Ausführungen zur nationalen Rechtsordnung wird Bezug genommen.

Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe f gibt vor, dass der Ansatz Sanktionen enthalten sollte. Artikel 10 Buchstabe d konkretisiert diese Vorgabe. Auf die dortigen Ausführungen zur nationalen Rechtsordnung wird Bezug genommen.

Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe g sieht vor, dass Instrumente, Leitlinien sowie Bildungs- und Schulungsangebote und Sensibilisierung, gegebenenfalls in zugänglichen Formaten, entwickelt werden sollten. Artikel 11 konkretisiert diese Vorgaben. Auf die dortigen Ausführungen zur nationalen Rechtsordnung wird Bezug genommen.

Nach **Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe h** sollte sichergestellt werden, dass es wirksame Vorkehrungen für die Aufsicht und Untersuchung in Fällen von Gewalt und Belästigung, einschließlich durch Arbeitsaufsichtsbehörden oder andere zuständige Stellen, gibt. Artikel 10 Buchstabe h konkretisiert diese Vorgaben. Auf die dortigen

Ausführungen zur nationalen Rechtsordnung wird Bezug genommen.

Damit konkretisiert **Artikel 4 Absatz 2** den umfassenden Ansatz des Übereinkommens.

Zudem ergibt sich aus Artikel 4 Absatz 2, dass die ratifizierenden Mitgliedstaaten verpflichtet sind, z. B. geeignete Gesetzgebungs-, Verwaltungs- und sonstige Maßnahmen zur Umsetzung der im Übereinkommen anerkannten Rechte zu treffen. Subjektive Ansprüche begründet das Übereinkommen nicht.

Artikel 4 Absatz 3 unterstreicht die komplementären Rollen und Aufgaben, die der Staat, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre jeweiligen Verbände haben, den in Absatz 2 genannten Ansatz umzusetzen.

Die Bestimmung in **Artikel 5** verpflichtet die ratifizierenden Mitgliedstaaten, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu achten, zu fördern und zu verwirklichen, um so als Querschnittsaufgabe Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verhindern und zu beseitigen und menschenwürdige Arbeit zu fördern. Hierzu zählen: die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit und die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Diese als Menschenrechte zu verstehenden grundlegenden Prinzipien und Rechte der Internationalen Arbeitsorganisation haben in den sogenannten ILO-Kernarbeitsnormen ihre konkrete Ausgestaltung erfahren. Diese Kernarbeitsnormen hat die Bundesrepublik Deutschland ratifiziert und umgesetzt. Bezüglich der Umsetzung erstattet die Bundesregierung regelmäßig Bericht an die Internationale Arbeitsorganisation.

Artikel 6 greift den Schutz vor Diskriminierung insbesondere gegenüber Frauen und vulnerablen Gruppen auf. Er sieht vor, dass jeder ratifizierende Mitgliedstaat Rechtsvorschriften und Politiken annimmt, die das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf gewährleisten, insbesondere für Arbeitnehmerinnen, ebenso wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und andere Personen, die einer oder mehreren verletzlichen Gruppen oder Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit angehören, welche unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt betroffen sind. Die ergänzende Empfehlung 206 spezifiziert ferner den Begriff der vulnerablen Gruppe. Er soll im Lichte der relevanten internationalen Arbeitsstandards und Menschenrechtsinstrumente ausgelegt werden. Daher müssen auch Maßnahmen getroffen werden, um beispielsweise lesbische, schwule, bi-, trans- und intersexuelle Menschen vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu schützen.

Beispielsweise das AGG gewährt im Bereich der Beschäftigung und im Zivilrechtsverkehr Schutz vor Benachteiligungen u. a. aus Gründen des Geschlechts und der sexuellen Identität. Beschäftigte dürfen nach § 7 Absatz 1 i. V. m. § 1 AGG nicht wegen ihres Geschlechts und der sexuellen Identität benachteiligt werden. Bei zivilrechtlichen Schuldverhältnissen, die typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl

von Fällen zustande kommen oder bei privatrechtlichen Versicherungen sind Benachteiligungen u. a. wegen des Geschlechts und der sexuellen Identität nach § 19 Absatz 1 AGG ebenfalls unzulässig.

Ab Herbst 2020 hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Zusammenarbeit mit der EAF Berlin Dialogforen zum Thema Sexismus mit einem Kreis von relevanten Vertretern und Vertreterinnen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, aus Medien und Kultur, Politik, Zivilgesellschaft und von staatlicher Seite gestartet. Ziel ist die Entwicklung von Handlungsempfehlungen gegen Sexismus. Konkret haben Dialogforen zu den Themen „Sexismus in Kultur und Medien“, „Sexismus im öffentlichen Raum“ und „Sexismus am Arbeitsplatz“ in digitaler Form stattgefunden. Im Rahmen der Dialogforen wurden wissenschaftliche Erkenntnisse und Erfahrungen geteilt und gute Praktiken zur Verhinderung von Sexismus ausgetauscht und entwickelt. Darüber hinaus gibt es eine Fachkonferenz zum Thema, die die Grundlage für konkrete Handlungsempfehlungen für die verschiedenen gesellschaftlichen Bereiche und Branchen ist, die in einer Handreichung zusammengeführt werden.

Artikel 7, 8 und 9 enthalten Bestimmungen zum Schutz und zur Prävention von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Artikel 7 und 8 verpflichten ratifizierende Mitgliedstaaten zu den dort genannten Maßnahmen. Artikel 9 ist die zentrale Vorschrift, in der Maßnahmen enthalten sind, die mit den dort getroffenen Spezifizierungen von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verlangt werden können.

Artikel 7 verpflichtet die ratifizierenden Mitgliedstaaten, Rechtsvorschriften zur Definition und zum Verbot von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, anzunehmen. Dabei können sie über die Definition in Artikel 1 des Übereinkommens hinausgehen, müssen aber damit im Einklang stehen. Artikel 7 erlaubt in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 1 und 2 des Übereinkommens den ratifizierenden Mitgliedstaaten, ein einheitliches oder getrenntes Konzept definitorisch in unterschiedlichen Rechtsvorschriften zu verankern. In der nationalen Rechtsordnung finden sich dazu Vorschriften zum Beispiel im AGG und im StGB (siehe Ausführungen zu Artikel 1).

Das AGG enthält umfassende gesetzliche Benachteiligungsverbote. Danach sind Benachteiligungen – wozu auch Belästigungen und sexuelle Belästigungen zählen (§ 3 AGG) – aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität grundsätzlich verboten (§ 7 i. V. m. § 1 AGG). Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu Artikel 1 verwiesen.

Gemäß **Artikel 8** verpflichten sich ratifizierende Mitgliedstaaten dazu, geeignete Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu treffen. **Artikel 8 Buchstabe a bis c** greifen beispielhaft auf, dass dazu ratifizierende Mitgliedstaaten die wichtige Rolle der Behörden im Fall von Beschäftigung in der informellen Wirtschaft anerkennen, feststellen, in welchen Sektoren und Arbeitssituationen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und andere betroffene Personen stärker Gewalt und Belästigung ausgesetzt sind und Maßnahmen ergreifen, um sie zu schützen.

Diese Vorgaben werden schon erfüllt.

Die Unfallversicherungsträger entwickeln seit Jahren Handlungskonzepte für gefährdete Bereiche und Gruppen. Die seit 2008 bestehende DGUV-Information „Stress, Mobbing & Co.“ wird derzeit überarbeitet. Im August 2020 erschien eine Unfallverhütungsvorschrift zur Überfallprävention mit dem Fokus auf Gewalt durch Dritte (z. B. Banküberfall). Es liegen zahlreiche weitere Regeln der UV zur Prävention von Gewalt insbesondere im Gesundheits- und Bildungswesen vor. Die Unfallversicherungsträger sind nach dem Prinzip der Selbstverwaltung organisiert. Entscheidungsträger der Unfallsicherungsträger sind Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber.

Mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (SchwarzArbG) leistet Deutschland einen weiteren Beitrag zur Eindämmung und Vorbeugung der informellen Wirtschaft. Die zuständige Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Zollverwaltung hat zuletzt mit dem Gesetz gegen illegale Beschäftigung und Sozialleistungsmisbrauch vom 11. Juli 2019 (BGBl. I S. 1066) zusätzliche Befugnisse und deutlich mehr Personal in den kommenden Jahren erhalten. Dies ermöglicht der FKS noch konsequenter und effektiver gegen illegale Beschäftigung vorzugehen.

Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu Artikel 1, 7 und 9 verwiesen.

Nach **Artikel 9** müssen ratifizierende Mitgliedstaaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern rechtlich verankerte Vorgaben machen, die sie verpflichten, geeignete Schritte zu unternehmen, um Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, in der Arbeitswelt zu verhindern. Das Übereinkommen sieht darüber hinausgehend vor, dass die Verpflichtungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit dem Grad ihrer Kontrolle korrelieren müssen und damit die von ihnen einzuleitenden Schritte nicht nur geeignet, sondern mit Blick auf ihren Verantwortungsbereich auch angemessen sein müssen.

Artikel 9 Buchstabe a bis d konkretisieren nicht abschließend, welche Schritte von den Arbeitgebern verlangt werden sollen. Hierbei erlaubt das Übereinkommen den ratifizierenden Mitgliedstaaten, die konkreten Umstände noch weiter zu berücksichtigen, um sie auf diese Weise den Verpflichtungen besser anzupassen. Die in **Artikel 9 Buchstabe a bis Artikel 9 Buchstabe d** genannten Schritte sollen nur verlangt werden können, soweit sie ihrerseits angemessen und praktisch durchführbar sind. Die Vorgaben des Artikels 9 Buchstabe a bis Artikel 9 Buchstabe d entsprechen schon dem innerstaatlichen Recht; eine Änderung der nationalen Rechtsvorschriften ist daher diesbezüglich nicht erforderlich.

Unter Berücksichtigung der genannten Anpassungen können nach **Artikel 9 Buchstabe a** ratifizierende Mitgliedstaaten von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verlangen, in Beratung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren Vertretungen eine Arbeitsplatzpolitik zu Gewalt und Belästigung anzunehmen und umzusetzen.

Diese Vorgaben werden im nationalen Recht schon berücksichtigt. Arbeitsplatzpolitik kann mit Blick auf die Anpassungsklauseln mündlich erfolgen. Ein möglicher Ansatz wäre zudem, sie in den Unternehmensgrundsätzen zu verankern. Je nach Umständen und Vorkomm-

nissen kann es erforderlich sein, die Arbeitspolitik weiter auszugestalten.

Unter Berücksichtigung der genannten Anpassung können nach **Artikel 9 Buchstabe b** ratifizierende Mitgliedstaaten von den Arbeitgebern verlangen, Gewalt und Belästigung und damit verbundene psychosoziale Risiken beim Arbeitsschutzmanagement zu berücksichtigen.

Unter Berücksichtigung der genannten Anpassung können nach **Artikel 9 Buchstabe c** ratifizierende Mitgliedstaaten von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verlangen, unter Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihren Vertretungen Gefahren zu ermitteln und die Risiken von Gewalt und Belästigung zu bewerten sowie Maßnahmen zu ihrer Verhinderung und Kontrolle zu ergreifen.

Unter Berücksichtigung der genannten Anpassung können nach **Artikel 9 Buchstabe d** ratifizierende Mitgliedstaaten von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verlangen, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und anderen betroffenen Personen Informationen und Schulungen über die ermittelten Gefahren und Risiken von Gewalt und Belästigung und die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen bereitzustellen. Dies schließt mit ein, sie über ihre Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der in Buchstabe a dieses Artikels genannten Politik, gegebenenfalls in zugänglichen Formaten, zu informieren.

Nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben sowie die physische und psychische Gesundheit vermieden bzw. möglichst geringgehalten wird. Bei der Gefährdungsbeurteilung sind physische und psychische Belange bei der Arbeit zu berücksichtigen. Getroffene Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Beschäftigte sind über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu unterweisen (vgl. §§ 3, 4, 5 und 12 ArbSchG). Die Informationspflichten ergeben sich schon aus den bereits existierenden gesetzlichen Vorgaben und gelten auch für den vom Übereinkommen Nr. 190 erfassten Bereich.

Die Vorschrift des § 12 AGG begründet die Verpflichtung des Arbeitgebers, erforderliche (auch präventive) Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen, wozu auch (sexuelle) Belästigungen zählen, zu treffen. Zu den erforderlichen Maßnahmen zählt auch die Aufforderung an den Arbeitgeber, seine Beschäftigten in geeigneter Art und Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligungen zu schulen.

Artikel 10 enthält Bestimmungen, wie die von den ratifizierenden Mitgliedstaaten eingegangenen Verpflichtungen zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung durchzusetzen und welche Abhilfemaßnahmen erforderlich sind.

Gemäß den **Buchstaben a bis h** trifft jeder ratifizierende Mitgliedstaat angemessene Maßnahmen, um die im Folgenden näher bezeichneten Ziele zu erreichen.

Nach Artikel 10 Buchstabe a haben sie die Pflicht, die innerstaatlichen Rechtsvorschriften gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu überwachen und durchzusetzen.

Nach Artikel 10 Buchstabe b müssen sie sicherstellen, dass in Fällen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt leichter Zugang zu geeigneten und wirksamen Ab-

hilfemaßnahmen sowie zu sicheren, fairen und wirksamen Melde- und Streitbeilegungsmechanismen und -verfahren besteht.

Beispielhaft genannt werden Beschwerde und Untersuchungsverfahren, betriebliche und außerbetriebliche Streitbeilegungsmechanismen sowie Gerichte.

Ferner müssen ratifizierende Mitglieder beschwerdeführende Personen, Opfer, Zeuginnen und Zeugen sowie Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber vor Viktimisierung oder Vergeltungsmaßnahmen schützen.

Um wirksame Verfahren sicherzustellen, müssen sie zudem rechtliche, soziale, medizinische und administrative Unterstützungsmaßnahmen für beschwerdeführende Personen und Opfer zur Verfügung stellen.

Zur Durchsetzung ihrer Ansprüche gegenüber Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die mit dem Arbeitsverhältnis in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichem Zusammenhang stehen, steht allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten offen (§ 2 Absatz 1 Nummer 4a Arbeitsgerichtsgesetz, ArbGG). Bei Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern untereinander, aus gemeinsamer Arbeit und aus unerlaubten Handlungen, soweit diese mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, steht der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ebenfalls offen (§ 2 Absatz 1 Nummer 9 ArbGG).

Der Zugang zu den Arbeitsgerichten in Deutschland ist insoweit erleichtert, als dass großzügige Regelungen zur prozessualen Vertretung bestehen (§ 11 Absatz 2 ArbGG: neben Rechtsanwälten etwa Familienangehörige oder auch Gewerkschaften, die ihren Mitgliedern in der Regel kostenlosen Rechtsschutz anbieten) und auch eine Vertretung in eigener Sache möglich ist. Zudem ist das Kostenrisiko durch niedrige Gerichtsgebühren verringert (vgl. Teil 8 der Anlage 1 zu § 3 Absatz 2 Gerichtskosten-gesetz, GKG). Ebenfalls ist kein Kostenvorschuss zu zahlen (§ 11 GKG). Schließlich besteht in der ersten Instanz kein Anspruch auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistands (§ 12a ArbGG). Dies soll verhindern, dass Arbeitnehmer aus bloßer Sorge vor den außergerichtlichen Kosten der Gegenseite auf die Geltendmachung ihrer Ansprüche verzichten.

Folgende Unterstützungsmaßnahmen für beschwerdeführende Personen bestehen aus arbeitsgerichtlicher Sicht. Bei allen Arbeitsgerichten sind Rechtsantragsstellen eingerichtet, die bei der Formulierung von Klagen unterstützen. Soweit und solange Bedürftigkeit vorliegt, kann bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen Prozesskostenhilfe gewährt werden (§ 11a ArbGG i. V. m. § 114 ff. Zivilprozessordnung, ZPO), so dass ggf. neben den Gerichtskosten auch die Kosten eines Rechtsanwalts vom Staat getragen werden. Nach dem Beratungshilfegesetz (BerHG) kann bei Bedürftigkeit und bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen Beratungshilfe für die Kosten einer außergerichtlichen Beratung gewährt werden.

Effektiver Rechtsschutz vor den Arbeitsgerichten wird u. a. durch folgende Maßnahmen gewährleistet. Das Verfahren vor den Arbeitsgerichten unterliegt einem besonderen Beschleunigungsgrundsatz (§ 9 Absatz 1 ArbGG). Ferner soll die gütliche Erledigung des Rechtsstreits während des ganzen Verfahrens angestrebt werden (§ 57 Absatz 2 ArbGG). Auch wird vor der mündlichen

Verhandlung in der ersten Instanz eine Güteverhandlung durchgeführt (§ 54 Absatz 1 ArbGG). Soweit infolge unangemessener Dauer eines Gerichtsverfahrens einem Verfahrensbeteiligten ein Nachteil entsteht, besteht Anspruch auf angemessene Entschädigung (§ 198 ff. Gerichtsverfassungsgesetz, GVVG). Entscheidungen des Arbeitsgerichts können falls erforderlich über die Zwangsvollstreckung durchgesetzt werden (§ 62 Absatz 2 ArbGG i. V. m. §§ 704 ff. ZPO).

Ein faires arbeitsgerichtliches Verfahren wird u. a. wie folgt erreicht: Es besteht verfassungsrechtlich Anspruch auf rechtliches Gehör (Artikel 103 Absatz 1 GG). Eine mündliche Verhandlung wird durchgeführt (§ 46 Absatz 2 ArbGG i. V. m. § 128 Absatz 1 ZPO). Gemäß § 46 Absatz 2 ArbGG i. V. m. § 139 ZPO besteht eine Hinweispflicht des Gerichts, wonach die Parteien auf besondere Umstände oder Auffassungen des Gerichts hingewiesen werden müssen.

In Deutschland gibt es zudem außerbetriebliche und innerbetriebliche Beschwerdeverfahren, die von Beschäftigten (einzeln oder kumulativ) genutzt werden können.

Beschäftigten steht bezüglich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz nach § 17 Absatz 2 ArbSchG das Recht zu, sich bei unzureichenden Arbeitsschutzzuständen im Betrieb an die zuständige Behörde zu wenden.

Als innerbetriebliches Beschwerdeverfahren steht den Beschäftigten das Beschwerderecht im Sinne des § 13 AGG zur Verfügung. Danach können sich Beschäftigte, die sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlen, bei den zuständigen Stellen des Betriebs beschweren. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis ist der betroffenen Person mitzuteilen. Ein spezielles Maßregelungsverbot sieht § 16 AGG vor. Danach dürfen Beschäftigte, die ihre Rechte nach den §§ 6 bis 18 AGG in Anspruch nehmen (z. B. das Beschwerderecht nach § 13 AGG) oder sich weigern eine benachteiligende Anweisung auszuführen nicht deshalb durch den Arbeitgeber benachteiligt werden. Neben den betroffenen Beschäftigten gilt dieses Maßregelungsverbot auch für Beschäftigte, die die Betroffenen unterstützen oder als Zeugen oder Zeuginnen aussagen.

Auch nach § 612a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. So darf ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer nicht kündigen, weil der Arbeitnehmer beispielsweise eine sexuelle Belästigung oder Gewaltanwendung zur Anzeige gebracht hat. Dabei umfasst § 612a BGB sämtliche Benachteiligungen, sowohl die unmittelbare, als auch die mittelbare Benachteiligung des Arbeitnehmers, die mit der Rechtsausübung zusammenhängen. Ein Verstoß gegen § 612a BGB liegt deshalb nicht nur dann vor, wenn sich die Situation des Arbeitnehmers gegenüber dem bisherigen Zustand verschlechtert, wie z. B. im Falle einer Kündigung. Ein Verstoß gegen § 612a BGB liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Vorteile, wie z. B. eine Prämie, vorenthält, weil der Arbeitnehmer seine Rechte wahrgenommen hat.

Opfer von Gewalt oder Belästigung in der Arbeitswelt stehen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversiche-

rung, sofern es sich um einen Arbeitsunfall handelt. Damit haben sie Anspruch auf ein umfangreiches Spektrum an Sach- und Geldleistungen, das u. a. Heilbehandlungs- und Rehabilitationsmaßnahmen einschließlich psychologischer Leistungen, berufliche und soziale Wiedereingliederung, Lohnersatzleistungen bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit sowie Rentenleistungen bei dauerhafter Erwerbsminderung oder bei Tod umfasst.

Opfer von Gewalt in der Arbeitswelt, die durch diese Gewalt gesundheitliche Schäden erleiden, können zudem Ansprüche auf staatliche Entschädigungsleistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz (OEG) haben. Diese Leistungen umfassen einkommensunabhängige und einkommensabhängige Entschädigungszahlungen, fürsorgliche Leistungen sowie Leistungen der Heil- und Krankenbehandlung.

Opfern von Gewalt in der Arbeitswelt stehen in einem sich gegebenenfalls anschließenden Strafverfahren die in der Strafprozessordnung (StPO) gewährleisteten Rechte zu. Diese beinhalten neben den gegebenenfalls einschlägigen Möglichkeiten der aktiven Beteiligung am Verfahren als Nebenkläger nach § 395 StPO zahlreiche Schutzmaßnahmen für Zeugen, die zugleich Verletzte sind. So sind beispielsweise nach § 48 Absatz 3 StPO alle den Opferzeugen betreffenden Verhandlungen, Vernehmungen und sonstigen Untersuchungshandlungen stets unter Berücksichtigung seiner besonderen Schutzbedürftigkeit durchzuführen. Unter anderem ist beispielsweise zu prüfen, ob der Ausschluss der Öffentlichkeit nach § 171b des Gerichtsverfassungsgesetzes erforderlich ist. Daneben stehen Verletzten nach der StPO unter anderem Informationsrechte, das Recht auf Inanspruchnahme eines Verletztenbeistands oder das Recht auf Geltendmachung eines aus der Straftat erwachsenen vermögensrechtlichen Anspruchs gegen den Beschuldigten zu.

Artikel 10 Buchstabe c bezieht sich auf die Privatsphäre betroffener Personen.

In den von Artikel 10 Buchstabe c in Bezug genommenen Situationen soll die Privatsphäre der betroffenen Personen und die Vertraulichkeit gewahrt werden, soweit dies möglich und angemessen ist. Insbesondere soll ein Missbrauch der zur Abhilfe von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt weitergegebenen Informationen verhindert werden.

Grundsätzlich wird die Verarbeitung personenbezogener Daten von der unmittelbar geltenden Datenschutz-Grundverordnung mittels Verbots mit Erlaubnisvorbehalt geschützt.

Soweit es um die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext geht, hat der nationale Gesetzgeber von der Öffnungsklausel in Artikel 88 DS-GVO Gebrauch gemacht und mit § 26 BDSG eine spezifische Vorschrift erlassen. Der sachliche Anwendungsbereich der Verarbeitung ist gem. § 26 Absatz 7 BDSG weiter als nach Artikel 4 Nummer 2 DS-GVO, namentlich werden auch solche Verarbeitungen erfasst, bei denen es nicht zu einer Speicherung der personenbezogenen Daten in einem Datensystem kommt. Somit werden auch nicht automatisierte Verarbeitungen wie handschriftliche Notizen erfasst. In persönlicher Hinsicht werden die in § 26 Absatz 8 BDSG aufgezählten Beschäftigten geschützt.

Nach § 26 Absatz 1 BDSG darf eine Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erfolgen, wenn sie für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder für die Durchführung bzw. Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist. Im Rahmen der Prüfung der Erforderlichkeit sind die widerstreitenden Grundrechtspositionen zur Herstellung praktischer Konkordanz abzuwägen. Dabei sind die Interessen des Arbeitgebers an der Verarbeitung der Daten und das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Beschäftigten in einen schonenden Ausgleich zu bringen und dabei beide Interessen möglichst weitgehend zu berücksichtigen (vgl. BT-Drs. 18/11325, S. 97). Datenverarbeitungen auf Grundlage einer Einwilligung sind ausnahmsweise bei Vorliegen erhöhter Anforderungen möglich (§ 26 Absatz 2 BDSG). Für die Datenverarbeitung zur Aufdeckung von Straftaten bestehen besondere Voraussetzungen (§ 26 Absatz 1 Satz 2 BDSG). Besondere Voraussetzungen gelten auch für die Verarbeitung von besonderen personenbezogenen Beschäftigtendaten (§ 26 Absatz 3 BDSG).

Um Rechtsklarheit für Arbeitgeber sowie Beschäftigte zu erreichen und die Persönlichkeitsrechte effektiv zu schützen, werden derzeit neue nationale Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz erarbeitet.

Im Übrigen greifen die Pflichten nach der DS-GVO, welche die verantwortliche Stelle bei der Datenverarbeitung treffen (Artikel 24 ff. DS-GVO).

Gemäß **Artikel 10 Buchstabe d** sollen ratifizierende Mitgliedstaaten in Fällen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt dort, wo es angemessen ist, Sanktionen vorsehen.

Für den Bereich des Strafrechtes wird insoweit auf die Ausführungen zu Artikel 1 verwiesen.

Artikel 10 Buchstabe e bezieht sich auf geschlechtsspezifische Gewalt und den effektiven Zugang zu geschlechterorientierten, sicheren und wirksamen Beschwerde- und Streitbeilegungsmechanismen, Unterstützungsangeboten, Diensten und Abhilfemaßnahmen.

Beschäftigte, die im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses von geschlechtsspezifischer Belästigung betroffen sind, können sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs beschweren (§ 13 AGG). Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis ist der betroffenen Person mitzuteilen.

Zur Verhinderung oder Beseitigung von Belästigungen auch in Bezug auf das Geschlecht normiert das AGG Mechanismen zur Durchsetzung und Abhilfe von Benachteiligungsverstößen. Nach § 12 Absatz 3 AGG trifft den Arbeitgeber die Pflicht, die im Einzelfall verhältnismäßigen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung bzw. Belästigung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

Nach § 12 Absatz 4 AGG ist der Arbeitgeber ebenso zum Schutz der von der Benachteiligung betroffenen Person verpflichtet, sofern diese in Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte benachteiligt bzw. belästigt wird.

Die Leistungspflicht der gesetzlichen Unfallversicherung umfasst auch Fälle von geschlechtsspezifischer Gewalt,

sofern diese die Voraussetzungen eines Arbeitsunfalles erfüllen.

Den Betroffenen steht der Weg zu den Zivilgerichten offen, soweit diese zuständig sind.

Am 1. Februar 2018 ist das Übereinkommen des Europarats vom 11. Mai 2011 zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, die sogenannte Istanbul-Konvention, (BGBl. 2017 II S. 1026, 1027, 2018 II S. 142) auch für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft getreten. Die Istanbul-Konvention verpflichtet Deutschland – alle staatlichen Ebenen in ihrer jeweiligen Verantwortung – umfassende gesetzliche und sonstige Maßnahmen zum Schutz vor häuslicher Gewalt und geschlechtsspezifischer Gewalt einschließlich sexueller Belästigung zu ergreifen und für Opfer dieser Gewalt, insbesondere allgemeine und spezialisierte Hilfsdienste, Schutzunterkünfte und Telefonberatung bereitzustellen. Die Zuständigkeit für die Unterstützung von Opfern liegt grundsätzlich bei den Ländern. In Umsetzung dieses Übereinkommens besteht im Bundesgebiet ein breites und differenziertes Spektrum an Schutz und Beratungseinrichtungen bei Gewalt gegen Frauen (vgl. Bundestags-Drucksache 18/12037).

Im Jahr 2013 hat das auf Grundlage des Hilfetelefongesetzes eingerichtete bundesweite Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ seinen Dienst aufgenommen, das Erstberatung, Information und Weitervermittlung bei allen Formen von Gewalt gegen Frauen einschließlich sexueller Belästigung anbietet.

Artikel 10 Buchstabe f bezieht sich auf häusliche Gewalt. Ratifizierende Mitgliedstaaten sollen die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt anerkennen und, soweit dies angemessen und praktisch durchführbar ist, ihre Auswirkungen in der Arbeitswelt mindern.

Ein Arbeitgeber hat gegenüber seinen Arbeitnehmern die Pflicht zur Fürsorge. So ist der Arbeitgeber nach § 618 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verpflichtet, die Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

Als praktisch durchführbare Maßnahme des Arbeitgebers käme, um die Auswirkungen häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt zu mindern, z. B. die Verhängung eines Hausverbots gegen einen gewalttätigen Partner eines Mitarbeiters bezogen auf die Arbeitsstätte in Betracht. Die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin können sich jedoch immer nur aus dem Grad ihrer Kontrolle ergeben, die sie in der konkreten Situation ausüben.

Artikel 10 Buchstabe g bezieht sich auf das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unter bestimmten Voraussetzungen dem Arbeitsplatz fern zu bleiben.

Ein Arbeitnehmer muss seine Arbeitsleistung nach § 275 Absatz 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nicht erbringen, wenn sie ihm nicht zugemutet werden kann. Das ist z. B. der Fall, wenn dem Arbeitnehmer erhebliche Gefahr für Leben oder Gesundheit bei der Erbringung der Arbeitsleistung droht. Aufgrund seiner Rücksichtnahme und Loyalitätspflicht ist ein Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber bzw. die Geschäftsleitung entsprechend zu informieren (§ 241 Absatz 2 BGB i. V. m. § 242 BGB). Ein Arbeitgeber darf einem Arbeitnehmer, der sein Recht

nach § 275 Absatz 3 BGB in zulässiger Weise ausübt, deshalb keine Vergeltungsmaßnahmen auferlegen (§ 612a BGB, vgl. Beitrag zu Frage 10 b) iv)).

Bei Vorliegen einer unmittelbaren erheblichen Gefahr für die Sicherheit und die Gesundheit steht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland nach § 9 Absatz 3 ArbSchG das Recht zu, sich vom Arbeitsplatz zu entfernen.

Soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist und sofern ihr Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der Belästigung ergriffen hat, haben Beschäftigte, die Opfer von Belästigung am Arbeitsplatz geworden sind, gemäß § 14 AGG die Möglichkeit, von ihrem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch zu machen. Dieses Recht ermöglicht es ihnen, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen. In diesem Zusammenhang gilt ebenso der Schutz des Opfers vor Maßregelungen bei Wahrnehmung seiner bzw. ihrer Rechte (§ 16 AGG).

Artikel 10 Buchstabe h bezieht sich auf die Befugnisse von Aufsichtsbehörden und anderen maßgeblichen Stellen, gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt vorzugehen.

Die zuständigen Behörden haben die Einhaltung des Arbeitsschutzes nach dem ArbSchG zu überwachen (§ 21 Absatz 1 ArbSchG). Im Rahmen dessen haben insbesondere die zuständigen Behörden das Recht, Arbeitsstätten und Anlagen von Betrieben zu den Betriebs- und Arbeitszeiten zu betreten und zu besichtigen (§ 22 Absatz 2 ArbSchG). Im Einzelfall kann die zuständige Behörde anordnen, welche Maßnahmen zur Erfüllung der Pflichten aus dem ArbSchG oder zur Abwendung einer besonderen Gefahr für Leben und Gesundheit der Beschäftigten zu treffen sind (§ 22 Absatz 3 Satz 1 ArbSchG). Wird eine solche Anordnung nicht innerhalb der gesetzten Frist oder eine für sofort vollziehbar erklärte Anordnung nicht sofort ausgeführt, kann die zuständige Behörde die von der Anordnung betroffene Arbeit untersagen (§ 22 Absatz 3 Satz 3 ArbSchG), ggf. können Bußgelder verhängt werden (§ 25 Absatz 1 Nummer 2 ArbSchG).

Die zuständigen Behörden können von sich aus tätig werden, reagieren aber auch auf (u. U. anonyme) Beschwerden.

Die FKS unterrichtet gemäß § 6 Absatz 4 SchwarzArbG die jeweils zuständigen Stellen, wenn sich bei der Durchführung ihrer Aufgaben nach dem SchwarzArbG u. a. Anhaltspunkte für Verstöße gegen Strafgesetze oder Arbeitsschutzgesetze ergeben. Im Rahmen der polizeilichen Eilzuständigkeit hat die FKS darüber hinaus in der Mehrzahl der Länder die Befugnis zur Gefahrenabwehr, wenn die zuständigen Polizeibehörden die erforderlichen Maßnahmen nicht rechtzeitig treffen können.

Weiterhin sind auch Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger nach § 19 Sozialgesetzbuch VII (SGB VII) befugt, gegenüber Unternehmerinnen und Unternehmern Maßnahmen im Einzelfall anzuordnen, um z. B. besondere Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Versicherten abzuwenden.

Bei Gefahr im Verzug sind sie berechtigt, sofort vollziehbare Anordnungen zur Abwendungen von arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit zu treffen (§ 19

Absatz 1 Satz 2 SGB VII). Weitere Rechte sind in § 19 Absatz 2 SGB VII geregelt.

Darüber hinaus ist an dieser Stelle das StGB zu nennen und die Eingriffsmöglichkeiten, um dem umfassenden Schutz vor Gewalt und Belästigungen in der Arbeitswelt nachzukommen (s. a. Artikel 1).

Artikel 11 geht auf die politischen Leitlinien, Schulungen und andere Formen der Sensibilisierung ein, die jedes ratifizierende Mitglied, in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, angehen, bereitstellen und durchführen sollte.

Nach **Artikel 11 Buchstabe a** soll Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in den einschlägigen innerstaatlichen Politiken, wie jene zum Arbeitsschutz, zur Gleichheit und Nichtdiskriminierung sowie zur Migration, angegangen werden.

Das Thema Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wurde auf Länderebene auch in der Vergangenheit bereits auf vielfältige Weise angegangen: Im Rahmen einer Null-Toleranz-Strategie hat die Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales (ASMK) im Dezember 2018 – entsprechend einer Entschließung des Bundesrats in 2017 – jegliche Form von Gewalt gegenüber Beschäftigten in einem Beschluss verurteilt. Sie weist darauf hin, dass viele Berufsgruppen von solcher Gewalt betroffen seien, auch die sog. helfenden und sozialen Tätigkeiten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als primär Verantwortliche für den Arbeitsschutz haben auch diesen Aspekt beim Arbeitsschutz zu berücksichtigen. Ferner fordert sie die staatlichen Arbeitsschutzbehörden auf, im Rahmen der Aufsicht auch diesen Aspekt vor allem in den gefährdeten Bereichen verstärkt in den Fokus zu nehmen. Gewalt am Arbeitsplatz gilt nur als Teilaspekt einer gesamtgesellschaftlichen Herausforderung und erfordert fachübergreifendes Tätigwerden.

Zur Prävention von Gewalt und Belästigung allgemein, aber auch am Arbeitsplatz ist parallel die nationale Präventionskonferenz (NPK) tätig, zum Thema Gewalt leisten hier insbesondere die beteiligten Sozialversicherungspartner Beiträge zu gesundheitsförderlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen. Die NPK hat nach § 20d Absatz 3 SGB V eine Bundesrahmenempfehlung herausgegeben (2018).

Artikel 11 Buchstabe b betrifft Schulungen, Leitlinien und Sensibilisierung, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu beseitigen. Danach soll sich jeder ratifizierende Mitgliedstaat bemühen, den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren Verbänden und den maßgeblichen Stellen die genannten Mittel, gegebenenfalls in zugänglichen Formaten, bereitzustellen.

Als ressortübergreifendes Thema sind auf Länderebene viele Ressorts mit der Thematik befasst und unternehmen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten entsprechende Aktivitäten.

Die für den Arbeitsschutz zuständigen Ressorts sind bereits mit zahlreichen Maßnahmen aktiv geworden und erheben diese zurzeit für den Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI). Exemplarisch seien hier einige bereits durchgeführte sowie noch in Planung befindliche Aktivitäten aufgeführt: Diese reichen von der Erarbeitung von Handlungsleitfäden, Sicherheitskonzept-

ten (z. B. Gewaltschutzkonzept) zu Präventionsprogrammen und (auch länderübergreifende) Fachtagungen.

Mit zahlreichen Veröffentlichungen, Schulungen und Fortbildungen entsprechen auch die Unfallversicherungsträger ihrem primär präventiv ausgerichteten Ansatz.

Zur weiteren Sensibilisierung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wurde die Gefährdung durch Menschen, worunter auch die Gewalt zu subsumieren ist, in Anhang 2 Nummer 11 der GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ als Gefährdungsfaktor aufgenommen, der bei der pflichtigen Gefährdungsbeurteilung durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu berücksichtigen ist.

Dies unterfällt der Aufsicht durch die Arbeitsschutzverwaltungen. Gegebenenfalls notwendige Hilfestellungen dazu leisten die Arbeitsschutzverwaltungen und die Unfallversicherungsträger.

Ein Schwerpunkt des von 2013 bis 2018 durchgeführten Arbeitsprogramms der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zu psychischen Belastungen bezog sich auf traumatische Ereignisse am Arbeitsplatz. In diesem Zusammenhang wurde Gewalt am Arbeitsplatz bei jeder Besichtigung thematisiert und Arbeitgeber über geeignete Maßnahmen informiert. In den Begleitprozessen, wie etwa Veranstaltungen und Seminare, wurde Gewalt am Arbeitsplatz ebenso thematisiert.

Artikel 11 Buchstabe c wiederum hält fest, dass die ratifizierenden Mitglieder Initiativen, einschließlich Sensibilisierungskampagnen, durchführen oder durchführen lassen sollten.

Gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt werden bereits seit einiger Zeit diverse Initiativen ergriffen. Exemplarisch kann auf die folgenden Aktivitäten verwiesen werden:

- In der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA), in der sich neben dem Bund weitere Partner einschließlich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände engagieren, sind umfassende Handlungsempfehlungen für Betriebe zur Implementierung einer Unternehmenspolicy für gewaltfreie Arbeitsplätze und gegen Mobbing am Arbeitsplatz erarbeitet worden.
- Mit der Informationskampagne „#betriebsklimaschutz“ adressiert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

den Schutz der Beschäftigten gegen sexuelle Belästigung. Insbesondere sind Anzeigen in zahlreichen Printmedien und online geschaltet worden. Ferner wurde ein kurzer Flyer zum Verteilen an Beschäftigte entwickelt sowie ein ausführlicher Leitfaden, der sich auch an Arbeitgeber und Betriebsräte wendet.

- Zudem bieten die Unfallversicherungsträger vielfältige Angebote zur Beratung und Unterstützung von Betrieben und Beschäftigten an. Dies schließt auch Qualifizierungsseminare und Informationsveranstaltungen ein. Zuletzt wurde eine umfangreiche Handlungshilfe für Arbeitgeber zur Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte im Gesundheitswesen veröffentlicht.

Neben den bereits unter Buchstabe a beschriebenen Aktivitäten aller Länder gibt es spezifische Kampagnen und Aktionstage einzelner Länder. Beispielhaft zu nennen sind die Initiativen „Miteinander gut leben – Rheinland-Pfalz gegen Hass und Hetze“ (2020) und „Respekt bitte!“ (2019). Dabei haben ressortübergreifend pressebegleitete Vor-Ort-Ministertermine mit einer späteren Podiumsdiskussion stattgefunden. Die politischen Botschaften werden öffentlichkeitswirksam aufgegriffen und umgesetzt durch einen Landesaktionsplan, Logos, Unterstützungslisten, Kooperationen mit Sportvereinen, Thementagen in Schulen und Jugendcamps. Vergleichbare Maßnahmen sind seitens der Länder auch für die Zukunft angedacht.

Artikel 12 benennt die rechtstechnischen Instrumente, mit denen die Bestimmungen des Übereinkommens umgesetzt werden sollen. Genannt werden innerstaatliche Rechtsvorschriften, Gesamtarbeitsverträge oder andere im Einklang mit der innerstaatlichen Praxis stehende Maßnahmen, die Ausweitung bestehender Arbeitsschutzmaßnahmen auf Gewalt und Belästigung oder deren diesbezügliche Anpassung und bei Bedarf die Entwicklung spezifischer Maßnahmen. In der nationalen Rechtsordnung wird der Begriff Gesamtarbeitsverträge nicht benutzt, sondern Kollektivvereinbarungen.

Artikel 13 bis 20 enthalten die Schlussbestimmungen über die Ratifikation, das Inkrafttreten, die Durchführung, die Kündigung, die Änderung und die verbindlichen Sprachfassungen des Übereinkommens.

Anlage 1 zur Denkschrift

Empfehlung 206

(Übersetzung)

**Empfehlung
betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am

10. Juni 2019 zu ihrer 108. Tagung (Jubiläumstagung) zusammengetreten ist,

die das Übereinkommen über Gewalt und Belästigung, 2019, angenommen hat,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über Gewalt und Belästigung, 2019, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 21. Juni 2019, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend Gewalt und Belästigung, 2019, bezeichnet wird.

1. Die Bestimmungen dieser Empfehlung ergänzen diejenigen des Übereinkommens über Gewalt und Belästigung, 2019, (im Folgenden das „Übereinkommen“) und sollten in Verbindung mit ihnen berücksichtigt werden.

I. Zentrale Grundsätze

2. Bei der Annahme und Umsetzung des in Artikel 4 Absatz 2 des Übereinkommens genannten inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatzes sollten die Mitglieder Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt im Arbeits- und Beschäftigungs-, Arbeitsschutz-, Gleichheits- und Nichtdiskriminierungsrecht und dort, wo es angemessen ist, im Strafrecht angehen.

3. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, einschließlich in Sektoren, Berufen und Arbeitssituationen, in denen sie Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind, in vollem Umfang Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und dem Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, genießen.

4. Die Mitglieder sollten geeignete Maßnahmen treffen, um:

a) die wirksame Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen als Mittel zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung und, soweit dies möglich ist, zur Minderung der Aus-

wirkungen von häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt zu fördern; und

b) solche Kollektivverhandlungen durch die Erhebung und Verbreitung von Informationen über entsprechende Tendenzen und bewährte Praktiken in Bezug auf den Verhandlungsprozess und den Inhalt von Gesamtarbeitsverträgen zu unterstützen.

5. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass die Bestimmungen zu Gewalt und Belästigung in innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Politiken die Instrumente der Internationalen Arbeitsorganisation zu Gleichheit und Nichtdiskriminierung berücksichtigen, einschließlich des Übereinkommens (Nr. 100) und der Empfehlung (Nr. 90) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, und des Übereinkommens (Nr. 111) und der Empfehlung (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, sowie anderer einschlägiger Instrumente.

II. Schutz und Prävention

6. Arbeitsschutzbestimmungen zu Gewalt und Belästigung in innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Politiken sollten die einschlägigen Arbeitsschutzinstrumente der Internationalen Arbeitsorganisation wie das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und das Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, berücksichtigen.

7. Die Mitglieder sollten gegebenenfalls in Rechtsvorschriften festlegen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihre Vertretungen an der Konzeption, Umsetzung und Überwachung der in Artikel 9 a) des Übereinkommens genannten Arbeitsplatzpolitik beteiligt sein sollten, und diese Politik sollte:

- a) die Erklärung enthalten, dass Gewalt und Belästigung nicht toleriert werden;
- b) Programme zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung mit, falls angemessen, messbaren Zielen aufstellen;
- c) die Rechte und Verantwortlichkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers präzisieren;
- d) Informationen über Beschwerde- und Untersuchungsverfahren enthalten;
- e) vorsehen, dass alle internen und externen Mitteilungen zu Vorfällen von Gewalt und Belästigung gebührend berücksichtigt werden und, sofern angemessen, in entsprechende Maßnahmen münden;
- f) das in Artikel 10 c) des Übereinkommens genannte Recht der Personen auf Privatsphäre und Vertraulichkeit präzisieren und es gegen das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf alle Gefahren aufmerksam gemacht zu werden, abwägen; und

- g) Maßnahmen zum Schutz von beschwerdeführenden Personen, Opfern, Zeuginnen und Zeugen sowie Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern vor Viktimisierung oder Vergeltungsmaßnahmen beinhalten.

8. Die in Artikel 9 c) des Übereinkommens genannte arbeitsplatzbezogene Risikobewertung sollte Faktoren Rechnung tragen, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöht wird, einschließlich psychosozialer Gefahren und Risiken. Besondere Aufmerksamkeit sollte Gefahren und Risiken gelten:

- a) die je nach Fall von den Arbeitsbedingungen und -situationen, der Organisation der Arbeit und dem Personalmanagement ausgehen;
- b) bei denen Dritte, etwa Klientinnen und Klienten, Kundinnen und Kunden, Dienstleisterinnen und Dienstleister, Nutzerinnen und Nutzer, Patientinnen und Patienten sowie Mitglieder der Öffentlichkeit involviert sind; und
- c) die von Diskriminierung, dem Missbrauch von Machtverhältnissen und geschlechtsspezifischen, kulturellen und sozialen Normen, die Gewalt und Belästigung begünstigen, ausgehen.

9. Die Mitglieder sollten geeignete Maßnahmen für Sektoren oder Berufe und Arbeitssituationen ergreifen, in denen Gewalt und Belästigung mit höherer Wahrscheinlichkeit auftreten können, etwa Nachtarbeit, Alleinarbeit, Gesundheitswesen, Gastgewerbe, soziale Dienste, Notfalldienste, hauswirtschaftliche Arbeit, Transport, Bildung oder Unterhaltung.

10. Die Mitglieder sollten gesetzliche oder sonstige Maßnahmen ergreifen, um Arbeitsmigranten und insbesondere Arbeitsmigrantinnen, ungeachtet des Migrantensstatus und je nach Fall in den Herkunfts-, Transit- und Zielländern vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu schützen.

11. Bei der Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft sollten die Mitglieder Mittel und Unterstützung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der informellen Wirtschaft und deren Verbände bereitstellen, um Gewalt und Belästigung in der informellen Wirtschaft zu verhindern und anzugehen.

12. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung nicht zur Folge haben, dass Frauen und die in Artikel 6 des Übereinkommens genannten Gruppen nur begrenzt Zugang zu bestimmten Tätigkeiten, Sektoren oder Berufen haben oder davon ausgeschlossen werden.

13. Der Verweis auf verletzte Gruppen und Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit in Artikel 6 des Übereinkommens sollte im Einklang mit den anwendbaren internationalen Arbeitsnormen und internationalen Menschenrechtsinstrumenten ausgelegt werden.

III. Durchsetzung, Abhilfemaßnahmen und Unterstützung

14. Die in Artikel 10 b) des Übereinkommens genannten Abhilfemaßnahmen könnten Folgendes einschließen:

- a) das Recht auf Kündigung mit Entschädigung;
- b) Wiedereinstellung;
- c) angemessenen Schadensersatz;

- d) Anordnungen, denen zufolge durch sofort vollziehbare Maßnahmen sicherzustellen ist, dass ein bestimmtes Verhalten eingestellt wird oder Politiken oder Praktiken zu ändern sind; und

- e) gerichtliche Gebühren und Kosten gemäß innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Praxis.

15. Opfer von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sollten bei einer psychosozialen, physischen oder sonstigen Schädigung oder Erkrankung, die zu Arbeitsunfähigkeit führt, Zugang zu Entschädigung haben.

16. Die in Artikel 10 e) des Übereinkommens genannten Beschwerde- und Streitbelegungsmechanismen für geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung sollten beispielsweise folgende Maßnahmen umfassen:

- a) Gerichte mit Sachkompetenz in Fällen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung;
- b) zeitgerechte und effiziente Bearbeitung;
- c) rechtliche Beratung und Unterstützung für beschwerdeführende Personen und Opfer;
- d) in den gängigen Sprachen des Landes verfügbare und zugängliche Leitfäden und sonstige Informationsmittel; und
- e) sofern angemessen, Umkehr der Beweislast in Gerichtsverfahren, ausgenommen Strafverfahren.

17. Die in Artikel 10 e) des Übereinkommens genannten Unterstützungsangebote, Dienste und Abhilfemaßnahmen für Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung sollten beispielsweise folgende Maßnahmen umfassen:

- a) Unterstützung, um den Opfern beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt behilflich zu sein;
- b) Beratungs- und Informationsdienste, gegebenenfalls in einer zugänglichen Weise;
- c) 24-Stunden-Hotlines;
- d) Notdienste;
- e) medizinische Versorgung und Behandlung und psychologische Unterstützung;
- f) Krisenzentren, einschließlich Unterkünften; und
- g) spezialisierte Einheiten der Polizei oder speziell ausgebildetes Personal zur Unterstützung von Opfern.

18. Die in Artikel 10 f) des Übereinkommens genannten angemessenen Maßnahmen zur Minderung der Auswirkungen von häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt könnten Folgendes umfassen:

- a) Arbeitsfreistellung für die Opfer von häuslicher Gewalt;
- b) flexible Arbeitsgestaltung und Schutz für Opfer von häuslicher Gewalt;
- c) sofern angemessen, vorübergehender Schutz vor Entlassung für Opfer von häuslicher Gewalt, außer aus Gründen, die nicht mit häuslicher Gewalt und ihren Folgen zusammenhängen;
- d) die Einbeziehung von häuslicher Gewalt in arbeitsplatzbezogene Risikobewertungen;
- e) ein System für die Verweisung an öffentliche Maßnahmen zur Minderung häuslicher Gewalt, sofern diese vorhanden sind; und

- f) Sensibilisierung für die Auswirkungen von häuslicher Gewalt.

19. Die Urheberinnen und Urheber von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sollten zur Rechenschaft gezogen werden und Beratung erhalten oder, wo angemessen, durch andere Maßnahmen unterstützt werden, um die Wiederholung von Gewalt und Belästigung zu verhindern und dort, wo es angemessen ist, ihre Wiedereingliederung in das Erwerbsleben zu erleichtern.

20. Je nach Fall sollten Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren sowie Bedienstete anderer zuständiger Behörden eine geschlechterorientierte Schulung absolvieren, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich psychosoziale Gefahren und Risiken, geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung und Diskriminierung von bestimmten Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, erkennen und dagegen vorgehen zu können.

21. Das Mandat der innerstaatlichen Stellen, die für Arbeitsaufsicht, Arbeitsschutz sowie Gleichheit und Nichtdiskriminierung, einschließlich Geschlechtergleichstellung, zuständig sind, sollte die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt abdecken.

22. Die Mitglieder sollten sich bemühen, Statistiken über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu erheben und zu veröffentlichen, die nach dem Geschlecht, der Form der Gewalt oder Belästigung und dem Wirtschaftszweig aufgeschlüsselt sind, einschließlich in Bezug auf die in Artikel 6 des Übereinkommens genannten Gruppen.

IV. Leitlinien, Schulungen und Sensibilisierung

23. Die Mitglieder sollten gegebenenfalls Folgendes finanzieren, entwickeln, umsetzen und verbreiten:

- a) Programme mit dem Ziel, Faktoren anzugehen, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erhöht wird, einschließlich Diskriminierung, Missbrauch von Machtverhältnissen sowie geschlechtsspezifische, kulturelle und soziale Normen, die Gewalt und Belästigung begünstigen;
- b) geschlechterorientierte Leitlinien und Schulungsprogramme mit dem Ziel, Richterinnen und Richtern, Ar-

beitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren, Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten und anderen öffentlich Bediensteten bei der Erfüllung ihres Auftrags in Bezug auf Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu helfen sowie öffentliche und private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Verbände dabei zu unterstützen, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verhindern und dagegen vorzugehen;

- c) Musterverhaltensregeln und Risikobewertungsinstrumente zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, entweder allgemeiner oder sektorspezifischer Art, wobei die spezifischen Situationen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie anderen Personen, die den in Artikel 6 des Übereinkommens genannten Gruppen angehören, berücksichtigt werden sollten;
- d) öffentliche Sensibilisierungskampagnen in den verschiedenen Sprachen des Landes, einschließlich der von den im Land ansässigen Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten gesprochenen Sprachen, die vermitteln, dass Gewalt und Belästigung, insbesondere geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung, inakzeptabel sind, die diskriminierende Einstellungen angehen und der Stigmatisierung von Opfern, beschwerdeführenden Personen, Zeuginnen und Zeugen sowie Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern vorbeugen;
- e) geschlechterorientierte Lehrpläne und Lehrmaterialien zu Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, auf allen Stufen der allgemeinen und beruflichen Bildung, im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gegebenheiten;
- f) Materialien für Journalistinnen und Journalisten sowie andere Medienschaffende zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, einschließlich ihrer eigentlichen Ursachen und Risikofaktoren, unter gebührender Achtung ihrer Unabhängigkeit und ihres Rechts auf freie Meinungsäußerung; und
- g) öffentliche Kampagnen zur Förderung von sicheren, gesunden und harmonischen Arbeitsplätzen ohne Gewalt und Belästigung.

Anlage 2 zur Denkschrift

**Stellungnahme der Bundesregierung
zur Empfehlung Nr. 206 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 10. Juni 2019
betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt**

A. Allgemeines

Die Empfehlung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt wurde von der Internationalen Arbeitskonferenz am 21. Juni 2019 angenommen.

Die Bestimmungen der Empfehlung 206 ergänzen diejenigen des Übereinkommens 190 über Gewalt und Belästigung der IAO und sollten in Verbindung mit ihnen berücksichtigt werden (**Absatz 1**). Deutschland unterstützt die Grundsätze und Ziele der Empfehlung und ist der Auffassung, dass diese die Umsetzung des Übereinkommens 190 und somit die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt besser fördern können.

B. Besonderes**I. Zentrale Grundsätze**

Die **Absätze 2 bis 5** legen die zentralen Grundsätze der Empfehlung fest. Nach **Absatz 2** sollen die Mitgliedstaaten bei der Annahme und Umsetzung des inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatzes, der in Artikel 4 Absatz 2 des Übereinkommens genannt wird, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt im Arbeits- und Beschäftigungs-, Arbeitsschutz-, Gleichheits- und Nichtdiskriminierungsrecht und – wo angemessen – im Strafrecht angehen. Deutschland verfügt über zahlreiche Maßnahmen, die Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in den obigen Rechtsgebieten entgegenwirken.

Für das Rechtsgebiet des Strafrechts sorgt das Strafgesetzbuch (StGB) für einen umfassenden Schutz vor Gewalt und Belästigungen – auch in der Arbeitswelt. Diese Verhaltensweisen werden u. a. erfasst von den Straftatbeständen der Körperverletzung (§ 223 StGB), gefährlichen Körperverletzung (§ 224 StGB), fahrlässigen Körperverletzung (§ 229 StGB), Nachstellung (§ 238 StGB), Nötigung (§ 240 StGB), Bedrohung (§ 241 StGB), des sexuellen Übergriffs, der sexuellen Nötigung und der Vergewaltigung (jeweils § 177 StGB), der sexuellen Belästigung (§ 184i StGB) und der Beleidigung (§§ 185 ff. StGB).

Laut **Absatz 3** sollten die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in vollem Umfang Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen im Einklang mit dem IAO-Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes und dem IAO-Übereinkommen Nr. 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen genießen. Nach Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes hat jeder das Recht, Vereinigungen zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu gründen oder solchen beizutreten. Kollektivverhandlungen können nach deutschem Recht Arbeitgeber selbst oder deren Verbän-

de sowie Gewerkschaften führen. Zudem setzt Deutschland die Anforderungen der IAO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 seit der Ratifizierung im Juni 1956 erfolgreich um und erstattet dazu regelmäßig gegenüber der IAO Bericht.

Damit einhergehend sollten die Mitgliedstaaten laut **Absatz 4** geeignete Maßnahmen treffen, um die Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen als Mittel zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung zu fördern (**Buchstabe a**) und zudem solche Kollektivverhandlungen durch die Erhebung und Verbreitung von Informationen über entsprechende Tendenzen und bewährte Praktiken in Bezug auf den Verhandlungsprozess und den Inhalt von Gesamtarbeitsverträgen zu unterstützen (**Buchstabe b**).

Durch Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz ist für jedermann und für alle Berufe das Recht gewährleistet, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz gewährleistet ferner die Freiheit, Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch kollektive Interessenwahrnehmung grundsätzlich in eigener Verantwortung autonom zu ordnen. Unter den Begriff der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen fallen dabei alle Faktoren, die die Voraussetzungen und Bedingungen persönlich geleisteter Arbeit beeinflussen und der generellen Regelung in einem Tarifvertrag zugänglich sind.

Einer staatlichen Einflussnahme auf Tarifverhandlungen entweder im Hinblick auf den Verhandlungsprozess oder im Hinblick auf den Inhalt von Tarifverträgen steht die verfassungsrechtlich gewährleistete Tarifautonomie entgegen, da deren Gegenstand eine autonome, das heißt, eine von staatlicher Einflussnahme grundsätzlich freie Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist.

Absatz 5 fordert die Mitgliedstaaten dazu auf, sicherzustellen, dass in innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Politiken, die Gewalt und Belästigung betreffen, die Instrumente der IAO zu Gleichheit und Diskriminierung berücksichtigt werden. Deutschland hat das Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts am 8. Juni 1956 und das Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf) am 15. Juni 1961 ratifiziert und setzt die Anforderungen der Übereinkommen seitdem erfolgreich um. Bezüglich der Umsetzung erstattet die Bundesregierung regelmäßig Bericht an die IAO.

II. Schutz und Prävention

Absatz 6 empfiehlt den Mitgliedstaaten, dass innerstaatliche Rechtsvorschriften und Politiken, die Arbeitsschutzbestimmungen zu Gewalt und Belästigung beinhalten, die einschlägigen IAO-Arbeitsschutzinstrumente, wie die Übereinkommen Nr. 155 über den Arbeitsschutz

und das Übereinkommen Nr. 187 über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, berücksichtigen sollten. Deutschland hat das IAO-Übereinkommen Nr. 187 am 21. Juli 2010 ratifiziert, setzt die Bestimmungen des Übereinkommens seither erfolgreich um und erfüllt die entsprechenden Berichtspflichten der IAO.

Absatz 7 empfiehlt, dass die Mitgliedstaaten der ILO gegebenenfalls in Rechtsvorschriften festlegen sollten, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihre Vertretungen an der Konzeption, Umsetzung und Überwachung der Arbeitsplatzpolitik, die in Artikel 9 Buchstabe a des Übereinkommens genannt ist, beteiligt sein sollte. Nach den Buchstaben a und b sollte diese Arbeitsplatzpolitik die Erklärung enthalten, dass Gewalt und Belästigung nicht toleriert werden sowie Programme zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung mit, falls angemessen, messbaren Zielen aufstellen. Laut den Buchstaben c und d sollte die Politik auch die Rechte und Verantwortlichkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers präzisieren und Informationen über Beschwerde- und Untersuchungsverfahren enthalten. Darüber hinaus sollte die Politik gemäß dem Buchstaben e vorsehen, dass alle internen und externen Mitteilungen zu Vorfällen von Gewalt und Belästigung gebührend berücksichtigt werden und, sofern angemessen, in entsprechende Maßnahmen münden. Buchstabe f legt nahe, dass die Politik das Recht der Personen auf Privatsphäre und Vertraulichkeit, das in Artikel 10 Buchstabe c des Übereinkommens genannt ist, präzisieren und es gegen das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf alle Gefahren aufmerksam gemacht zu werden, abwägen sollte. Außerdem empfiehlt Buchstabe g, dass die Politik Maßnahmen zum Schutz von beschwerdeführenden Personen, Opfern, Zeuginnen und Zeugen sowie Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern vor Viktimisierung oder Vergeltungsmaßnahmen beinhalten sollte.

Nach **Absatz 8** sollte die arbeitsplatzbezogene Risikobewertung, die in Artikel 9 Buchstabe c des Übereinkommens erwähnt wird, den Faktoren Rechnung tragen, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöht wird. Dies sollte auch psychosoziale Gefahren und Risiken miteinschließen. Besondere Aufmerksamkeit sollte laut **Buchstabe a** Gefahren und Risiken gelten, die je nach Fall von den Arbeitsbedingungen und -situationen, der Organisation der Arbeit und dem Personalmanagement ausgehen. **Buchstabe b** beinhaltet darüber hinaus Risiken und Gefahren, bei denen Dritte, etwa Klientinnen und Klienten, Kundinnen und Kunden, Dienstleisterinnen und Dienstleister, Nutzerinnen und Nutzer, Patientinnen und Patienten sowie Mitglieder der Öffentlichkeit involviert sind. Gemäß **Buchstabe c** sollte des weiteren Gefahren und Risiken, die von Diskriminierung, dem Missbrauch von Machtverhältnissen und geschlechtsspezifischen, kulturellen und sozialen Normen, die Gewalt und Belästigung begünstigen, ausgehen, besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Absatz 9 legt den Mitgliedstaaten nahe, geeignete Maßnahmen für Sektoren oder Berufe und Arbeitssituationen zu ergreifen, in denen Gewalt und Belästigung mit höherer Wahrscheinlichkeit auftreten können. Als Beispiele werden etwa Nachtarbeit, Alleinarbeit, das Gesundheitswesen, das Gastgewerbe, soziale Dienste, Notfalldienste, hauswirtschaftliche Arbeit, Transport, Bildung oder Unterhaltung genannt.

Nachtarbeitnehmer sind nach § 6 Arbeitszeitgesetz berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen von nicht weniger als drei Jahren arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Die Kosten der Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen, sofern dieser die Untersuchungen den Nachtarbeitnehmern nicht kostenlos durch einen Betriebsarzt oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten anbietet. Zudem hat der Arbeitgeber den Nachtarbeitnehmer auf dessen Verlangen unter bestimmten Voraussetzungen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen.

Die Unfallversicherungsträger entwickeln seit Jahren Handlungskonzepte für gefährdete Bereiche und Gruppen. Die seit 2008 bestehende DGUV-Information „Stress, Mobbing & Co.“ wird derzeit überarbeitet. Im August 2020 erschien eine Unfallverhütungsvorschrift zur Überfallprävention mit dem Fokus auf Gewalt durch Dritte (z. B. Banküberfall). Es liegen zahlreiche weitere Regeln der UV zur Prävention von Gewalt insbesondere im Gesundheits- und Bildungswesen vor. Die Unfallversicherungsträger sind nach dem Prinzip der Selbstverwaltung organisiert. Entscheidungsträger der Unfallsicherungsträger sind Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber.

Laut **Absatz 10** sollten die Mitglieder gesetzliche oder alternative Maßnahmen ergreifen, um Arbeitsmigranten und insbesondere Arbeitsmigrantinnen vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu schützen. Dies soll ungeachtet des Migrantenstatus erfolgen.

Gemäß **Absatz 11** sollten die Mitglieder Mittel und Unterstützung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der informellen Wirtschaft bereitstellen, um Gewalt und Belästigung in der informellen Wirtschaft zu verhindern und anzugehen. Deutschland unterstützt diesen Ansatz und ist der Auffassung, dass damit - in Ergänzung zur Empfehlung Nr. 204 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 12. Juni 2015 betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft - bessere Arbeitsbedingungen weltweit geschaffen werden können.

Deutschland verfügt über zahlreiche Maßnahmen, die die informelle Wirtschaft eindämmen bzw. ihr vorbeugen.

Zur Anmeldung von Beschäftigungen in Privathaushalten bestehen steuer- und sozialversicherungsrechtliche Privilegierungen. Privathaushalte können nach § 35a Absatz 1 des Einkommensteuergesetzes (EStG) auf Antrag 20 Prozent ihrer Aufwendungen für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse jährlich bis zu einem Höchstbetrag von 510 Euro von der tariflichen Einkommensteuer abziehen. Zudem bestehen für geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten (§ 8a Viertes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IV) für die Arbeitgeber ermäßigte Pauschalabgabesätze zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung (vgl. § 249b Satz 2 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch, § 168 Absatz 1 Nummer 1c Sechstes Buch Sozialgesetzbuch) und ein vereinfachtes Meldeverfahren (sog. Haushaltsscheckverfahren – § 28a Absatz 7 SGB IV). Mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung leistet Deutschland einen weiteren Beitrag zur Eindämmung und Vorbeugung der informellen Wirtschaft. Darüber hinaus erfolgt eine regelmäßige Prüfung der Arbeitgeber auf Einhaltung der Melde- und Beitragspflichten (§ 28p SGB IV).

Absatz 12 legt den Mitgliedstaaten nahe, sicherzustellen, dass Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung nicht zur Folge haben, dass Frauen und die in Artikel 6 des Übereinkommens genannten verletzbaren Gruppen oder Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit nur begrenzt Zugang zu bestimmten Tätigkeiten, Sektoren oder Berufen haben oder davon ausgeschlossen werden. Ergänzend dazu empfiehlt **Absatz 13**, dass der Verweis auf verletzbare Gruppen und Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit in Artikel 6 des Übereinkommens im Einklang mit den anwendbaren internationalen Arbeitsnormen und internationalen Menschenrechtsinstrumenten ausgelegt werden sollte.

III. Durchsetzung, Abhilfemaßnahmen und Unterstützung

Absatz 14 beinhaltet Spezifizierungen der Abhilfemaßnahmen, die in Artikel 10 Buchstabe b des Übereinkommens erwähnt sind. Diese umfassen das Recht auf Kündigung mit Entschädigung (Buchstabe a), die Wiedereinstellung (Buchstabe b), angemessenen Schadensersatz (Buchstabe c), Anordnungen, denen zufolge durch sofort vollziehbare Maßnahmen sicherzustellen ist, dass ein bestimmtes Verhalten eingestellt wird oder Politiken oder Praktiken zu ändern sind (Buchstabe d), sowie gerichtliche Gebühren und Kosten gemäß der innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Praxis (Buchstabe e).

Nach **Absatz 14 Buchstabe b** könnte ein Wiedereinstellungsanspruch eine geeignete Abhilfemaßnahme darstellen. Vorausgesetzt ist, dass das Arbeitsverhältnis eines von Gewalt oder Belästigung betroffenen Arbeitnehmers zuvor wirksam beendet wurde. Im System des deutschen Kündigungsrechts führt eine unwirksame Kündigung grundsätzlich jedoch gar nicht erst zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Sofern die Unwirksamkeit der Kündigung gerichtlich geltend gemacht wird, besteht das Arbeitsverhältnis fort. Da das mit Artikel 10 Buchstabe b des Übereinkommens verfolgte Ziel daher bereits auf diese Weise erreicht wird, ist ein allgemeiner Wiedereinstellungsanspruch nicht erforderlich.

Soweit **Buchstabe d** gerichtliche Verfahren anspricht, besteht in Deutschland die Möglichkeit, einstweilige Verfügungen (§ 935 ZPO, im Arbeitsgerichtsverfahren jeweils i. V. m. § 62 Absatz 2 ArbGG) zu erwirken, wenn zu besorgen ist, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung des Rechts einer Partei vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte (vorläufiger Rechtsschutz). Dabei sind einstweilige Verfügungen auch zum Zwecke der Regelung eines einstweiligen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, sofern diese Regelung, insbesondere bei dauernden Rechtsverhältnissen zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus anderen Gründen nötig erscheint (§ 940 ZPO). Das Gericht bestimmt dabei nach freiem Ermessen, welche Anordnungen zur Erreichung des Zweckes erforderlich sind (§ 938 Absatz 1 ZPO). In dringenden Fällen kann die Entscheidung ohne mündliche Verhandlung ergehen (§ 937 Absatz 2 ZPO).

Bezogen auf **Buchstabe e** ist auszuführen, dass vor den Arbeitsgerichten gegenüber dem ordentlichen Gerichtsverfahren geringere Gebühren anfallen (vgl. Teil 8 der Anlage 1 zu § 3 Absatz 2 Gerichtskostengesetz, GKG). Zudem ist kein Kostenvorschuss zu zahlen (§ 11 GKG).

Schließlich besteht in der ersten Instanz kein Anspruch auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistands (§ 12a ArbGG).

Absatz 15 empfiehlt, dass Opfer von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt bei einer psychosozialen, physischen oder sonstigen Schädigung oder Erkrankung, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, Zugang zu Entschädigung haben sollten.

Opfer von Gewalt oder Belästigung in der Arbeitswelt stehen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, sofern es sich um einen Arbeitsunfall handelt. Damit haben sie Anspruch auf ein umfangreiches Spektrum an Sach- und Geldleistungen, das u. a. Heilbehandlungs- und Rehabilitationsmaßnahmen einschließlich psychologischer Leistungen, berufliche und soziale Wiedereingliederung, Lohnersatzleistungen bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit sowie Rentenleistungen bei dauerhafter Erwerbsminderung oder bei Tod umfasst.

Opfer von Gewalt in der Arbeitswelt, die durch diese Gewalt gesundheitliche Schäden erleiden, können zudem Ansprüche auf staatliche Entschädigungsleistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz (OEG) haben. Diese Leistungen umfassen einkommensunabhängige und einkommensabhängige Entschädigungszahlungen, fürsorgische Leistungen sowie Leistungen der Heil- und Krankenbehandlung.

Absatz 16 umfasst mögliche Beispiele für die in Artikel 10 Buchstabe e des Übereinkommens genannten Beschwerde- und Streitbeilegungsmechanismen für geschlechterspezifische Gewalt. Diese beinhalten Gerichte mit Sachkompetenz in Fällen von geschlechterspezifischer Gewalt und Belästigung (Buchstabe a), zeitgerechte und effiziente Bearbeitung (Buchstabe b), rechtliche Beratung und Unterstützung für beschwerdeführende Personen und Opfer (Buchstabe c), Leitfäden und sonstige Informationsmittel, die in den gängigen Sprachen des Landes verfügbar und zugänglich sind (Buchstabe d), sowie, sofern angemessen, die Umkehr der Beweislast in Gerichtsverfahren, wobei Strafverfahren hiervon ausgeschlossen sind (Buchstabe e).

Im Falle des Vorliegens von Straftaten besteht die Möglichkeit der Anzeigerstattung bei der Polizei, der Staatsanwaltschaft oder dem Amtsgericht (§ 158 StPO). Wenn ein hinreichender Tatverdacht vorliegt, erfolgt i. d. R. die Anklageerhebung (oder ein Strafbefehlsantrag) durch die Staatsanwaltschaft, woraufhin die Strafgerichte für das Strafverfahren zuständig sind, in den meisten Fällen die Amtsgerichte (§ 170 StPO, § 24 GVG). Dort muss das Verfahren so zügig wie möglich einer Entscheidung zugeführt werden.

Zu **Buchstabe b**: Vor den Arbeitsgerichten wird durch einen besonderen Beschleunigungsgrundsatz (§ 9 Absatz 1 ArbGG) sichergestellt, dass die Verfahren zeitgerecht bearbeitet werden. Ferner soll die gütliche Erledigung des Rechtsstreits während des ganzen Verfahrens angestrebt werden (§ 57 Absatz 2 ArbGG). Auch wird vor der mündlichen Verhandlung in der ersten Instanz eine Güteverhandlung durchgeführt (§ 54 Absatz 1 ArbGG). Soweit infolge unangemessener Dauer eines Gerichtsverfahrens einem Verfahrensbeteiligten ein Nachteil entsteht, besteht Anspruch auf angemessene Entschädigung (§ 198 ff. Gerichtsverfassungsgesetz, GVG).

Parallele Regelungen gelten auch im Verfahren vor den Zivilgerichten. Zahlreiche Normen der Zivilprozessordnung dienen der zügigen Erledigung des einzelnen Rechtsstreits, z. B. § 272 f., 139, 282, 296, 330 ff. ZPO. Die Richterinnen und Richter sind ebenfalls gehalten, in jeder Phase des Verfahrens, und nicht nur in der Güteverhandlung, auf eine gütliche Einigung hinzuwirken, § 278 Absatz 1 und 2 ZPO.

Zu **Buchstabe c**: Vor den Arbeitsgerichten bestehen großzügige Regelungen zur prozessualen Vertretung (§ 11 Absatz 2 ArbGG: neben Rechtsanwälten etwa Familienangehörige oder auch Gewerkschaften, die ihren Mitgliedern in der Regel kostenlosen Rechtsschutz anbieten) und auch eine Vertretung in eigener Sache möglich ist. Bei allen Arbeitsgerichten sind Rechtsantragsstellen eingerichtet, die bei der Formulierung von Klagen unterstützen. Soweit und solange Bedürftigkeit vorliegt, kann bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen Prozesskostenhilfe gewährt werden (§ 11a ArbGG i. V. m. § 114 ff. Zivilprozessordnung, ZPO), so dass gegebenenfalls neben den Gerichtskosten auch die Kosten eines Rechtsanwalts vom Staat getragen werden. Nach dem Beratungshilfegesetz (BerHG) kann bei Bedürftigkeit und bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen Beratungshilfe für die Kosten einer außergerichtlichen Beratung gewährt werden.

Auch im allgemeinen Zivilverfahren ist durch die Gewährung von Prozesskostenhilfe und Beratungshilfe sichergestellt, dass bedürftige Personen Zugang zur erforderlichen anwaltlichen Beratung und Vertretung haben.

Unterstützung in Fällen geschlechtsspezifischer Gewalt einschließlich (sexueller) Belästigung und psychosoziale Begleitung bei rechtlichen Verfahrensschritten (teilweise auch in Form der psychosozialen Prozessbegleitung in Strafverfahren) bieten auch zahlreiche Beratungsstellen, darunter insbesondere die im Bundesverband der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff e.V.) zusammengeschlossenen Fachberatungsstellen.

Für den Bereich der Belästigungen bzw. sexuellen Belästigungen als Form einer Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) können Betroffene zudem Beratung und Unterstützung von Antidiskriminierungsverbänden erhalten, die u. a. befugt sind, als Beistände der Benachteiligten in gerichtlichen Verfahren aufzutreten, § 23 AGG. Betroffene können sich auch an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden. Diese ist mit einem eigenen Haushalt versehen und unterstützt auf unabhängige Weise Betroffene bei der Durchsetzung ihrer Rechte nach dem AGG. Im Einzelnen sind die Rechte und Möglichkeiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in § 27 AGG aufgelistet.

Zu **Buchstabe e**: Für den Rechtsschutz bei Belästigungen - auch in Bezug auf das Geschlecht - sieht § 22 AGG eine besondere Beweislastregel vor.

Wenn im Streitfall eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung u.a. aus Gründen des Geschlechts vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

In **Absatz 17** werden mehrere Beispiele für die in Artikel 10 Buchstabe e des Übereinkommens genannten Unterstützungsangebote, Dienste und Abhilfemaßnahmen für Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt genannt. Neben der Unterstützung, um den Opfern beim

Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt behilflich zu sein (Buchstabe a), gehören dazu Beratungs- und Informationsdienste (Buchstabe b), 24-Stunden-Hotlines (Buchstabe c), Notdienste (Buchstabe d), medizinische Versorgung und Behandlung sowie psychologische Unterstützung (Buchstabe e), Krisenzentren, einschließlich Unterkünfte, (Buchstabe f) und spezialisierte Einheiten der Polizei oder speziell ausgebildetes Personal zur Unterstützung von Opfern (Buchstabe g).

Die Leistungspflicht der gesetzlichen Unfallversicherung umfasst auch Fälle von geschlechtsspezifischer Gewalt, sofern diese die Voraussetzungen eines Arbeitsunfalles erfüllen.

Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) haben gemäß § 27 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) einen Anspruch auf Krankenbehandlung, soweit diese notwendig ist, um eine Krankheit zu erkennen, zu heilen, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder Krankheitsbeschwerden zu lindern. Dies gilt auch für die medizinische Versorgung in Fällen von geschlechtsspezifischer Gewalt und schließt die medizinisch notwendige ambulante oder stationäre ärztliche Behandlung, Psychotherapie, notwendige Heil- und Hilfsmittelversorgung oder Leistungen der medizinischen Rehabilitation ein.

Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt, die durch diese Gewalt gesundheitliche Schäden erleiden, können zudem Ansprüche auf staatliche Entschädigungsleistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz (OEG) haben. Diese Leistungen umfassen einkommensunabhängige und einkommensabhängige Entschädigungszahlungen, fürsorgliche Leistungen sowie Leistungen der Heil- und Krankenbehandlung (siehe zu Absatz 15).

In Deutschland stehen für Frauen, die von Gewalt betroffen sind, bundesweit etwa 700 Fachberatungsstellen und Interventionsstellen und ca. 350 Frauenhäuser zur Verfügung; diese bieten Begleitung, Unterstützung und Schutz bei Gewalt an, teilweise zum gesamten Spektrum geschlechtsspezifischer Gewalt, teilweise mit Spezialisierung auf bestimmte Zielgruppen oder auf bestimmte Erscheinungsformen von Gewalt. Auch Angebote der Arbeit mit Tätern häuslicher Gewalt bilden einen Baustein des Hilfesystems bei Gewalt.

Das bundesweite Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ ist ein auf gesetzlicher Basis eingerichtetes niedrigschwelliges Erstberatungsangebot für gewaltbetroffene Frauen, deren soziales Umfeld, Fachkräfte und ehrenamtliche Unterstützer/innen. Unter der kostenlosen Telefonnummer 0800 - 116 016 beraten qualifizierte Fachkräfte die Anrufenden telefonisch rund um die Uhr, barrierefrei und in 18 Sprachen sowie auch online zu allen Formen von Gewalt gegen Frauen.

Absatz 18 beinhaltet eine Auflistung möglicher angemessener Maßnahmen zur Minderung der Auswirkungen von häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt, die in Artikel 10 Buchstabe f des Übereinkommens genannt sind. Darunter fallen beispielsweise die Arbeitsfreistellung für die Opfer von häuslicher Gewalt (Buchstabe a), die flexible Arbeitsgestaltung und der Schutz für Opfer von häuslicher Gewalt (Buchstabe b), sofern angemessen, der vorübergehende Schutz vor Entlassung für Opfer von häuslicher Gewalt, außer aus Gründen, die nicht mit häuslicher Gewalt und ihren Folgen zusammenhängen (Buchstabe c), die Einbeziehung von häuslicher Gewalt in arbeitsplatzbezogene Risikobewertungen (Buchstabe d),

ein System für die Verweisung an öffentliche Maßnahmen zur Minderung häuslicher Gewalt, sofern diese vorhanden sind (Buchstabe e), sowie die Sensibilisierung für die Auswirkungen von häuslicher Gewalt (Buchstabe f).

Das deutsche Arbeitsrecht gewährleistet Maßnahmen, die zur Minderung der Auswirkungen von häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt beitragen.

Zu **Buchstabe a:** Arbeitsfreistellung für die Opfer von häuslicher Gewalt:

Nach deutschem Recht muss ein Arbeitnehmer, der infolge von Krankheit arbeitsunfähig ist, nicht arbeiten und hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von sechs Wochen. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die infolge häuslicher Gewalt Verletzungen erlitten haben und nicht in der Lage sind, ihre Arbeitsleistung zu erbringen.

Zu **Buchstabe b:** flexible Arbeitsregelungen und Schutz für Opfer von häuslicher Gewalt:

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können flexible Arbeitsregelungen vereinbaren. So kann z. B. ein Arbeitnehmer, der häusliche Gewalt erfährt, durch eine Änderung des Arbeitsortes oder der Arbeitszeit vor Gewalteinwirkungen geschützt werden.

Dem in **Buchstabe c** vorgeschlagenen vorübergehenden Kündigungsschutz für Opfer häuslicher Gewalt wird durch das deutsche Kündigungsrecht bereits Rechnung getragen. Der Vorschrift liegt der Gedanke zugrunde, dass die Situation von Opfern häuslicher Gewalt nicht noch durch den Verlust des Arbeitsplatzes verschlechtert werden soll. Hier ist zu berücksichtigen, dass an die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses in Deutschland generell hohe Anforderungen gestellt werden. Im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes ist eine Kündigung nur aus den drei dort abschließend geregelten Gründen zulässig. Dies sind personenbedingte, verhaltensbedingte oder betriebsbedingte Gründe. Ob ein solcher Kündigungsgrund tatsächlich vorliegt, wird im Rahmen eines Ausgleichs der widerstreitenden Interessen durch Abwägung im Einzelfall ermittelt. In den Fällen häuslicher Gewalt wird es in der Regel um eine krankheitsbedingte Kündigung als Anwendungsfall der personenbedingten Kündigung gehen. Eine solche ist nur unter strengen Voraussetzungen möglich. Hierbei ist zunächst zu berücksichtigen, dass nur lang andauernde Krankheiten oder häufige Kurzerkrankungen überhaupt dazu geeignet sind, einen krankheitsbedingten Kündigungsgrund darzustellen. Eine Kündigung darf weiterhin stets nur das letzte Mittel sein, wenn anderweitige Abhilfe- oder Überbrückungsmaßnahmen, wie innerbetriebliche Umorganisation oder Einstellung von Aushilfskräften, nicht möglich oder nicht mehr zumutbar sind. Denn eine Krankheit als solche rechtfertigt eine Kündigung nur dann, wenn sie dazu führt, dass die vertraglich geschuldete Leistung nur schlecht oder gar nicht erbracht wird und dadurch eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen und wirtschaftlichen Belange des Arbeitgebers eintritt. In einer Interessenabwägung ist schließlich zu prüfen, ob die erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen. Liegen diese Voraussetzungen vor, besteht in aller Regel ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Dies gilt grundsätzlich unabhängig von der Art der zugrundeliegenden Erkrankung. Hieraus ergibt sich bereits ein Kündigungsschutzniveau, das den Zielen von Artikel 10

Buchstabe f des Übereinkommens hinreichend Rechnung trägt.

Bezüglich der Unterstützungsangebote bei häuslicher Gewalt wird auf die Ausführungen zu Absatz 17 verwiesen.

Über das bundesweite Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ bekommen Frauen, die von Gewalt betroffen sind, Zugang zu Hilfsangeboten unterschiedlicher Art; auch Personen aus dem Umfeld werden zu bestehenden Handlungsmöglichkeiten bei Gewalt beraten. Die Beratung durch die Fachkräfte des Hilfetelefons bietet eine Unterstützung zur Bewältigung der Situation und vermittelt konkrete Hinweise zu Schritten, die die Anrufenden ergreifen, und zu staatlichen (z. B. Polizei, Gerichte) und nicht-staatlichen (Beratungsstellen, Schutzunterkünfte) Stellen, an die sie sich wenden können.

Die Initiative „Stärker als Gewalt“ ist eine bundesweite Öffentlichkeitskampagne des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Ächtung von allen Formen von Gewalt gegen Frauen sowie zur Sensibilisierung und Information der breiten Öffentlichkeit zu Hilfe, Unterstützung und Handlungsmöglichkeiten für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder. Sie richtet sich an Betroffene unterschiedlicher Gewaltformen, darunter auch Frauen und Männer als Betroffene von häuslicher Gewalt, Angehörige oder Täter, sowie das Umfeld (Familie, Nachbarinnen und Nachbarn, Kolleginnen und Kollegen) und Fachkräfte. Hilfe- und Unterstützungsangebote vieler Kooperationspartnerinnen und -partner werden übersichtlich gebündelt auf einer Webseite dargestellt (www.staerker-als-gewalt.de).

Laut **Absatz 19** sollten die Urheberinnen und Urheber von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zur Rechenschaft gezogen werden und Beratung erhalten oder, wo angemessen, durch andere Maßnahmen unterstützt werden, um die Wiederholung von Gewalt und Belästigung zu verhindern und gegebenenfalls ihre Wiedereingliederung in das Erwerbsleben zu erleichtern.

Gemäß **Absatz 20** sollten je nach Fall Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren sowie Bedienstete anderer zuständiger Behörden eine geschlechterorientierte Schulung absolvieren, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erkennen und dagegen vorgehen zu können. Die Schulungen sollen psychosoziale Gefahren und Risiken, geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung sowie die Diskriminierung von bestimmten Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern behandeln.

Absatz 21 legt nahe, dass das Mandat der innerstaatlichen Stellen, die für Arbeitsaufsicht, Arbeitsschutz, Gleichheit und Nichtdiskriminierung, einschließlich Geschlechtergleichstellung, zuständig sind, auch die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt abdecken sollte.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nimmt innerhalb der Bundesregierung sowohl Aufgaben im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben als auch die federführende Koordinierung für die Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen (einschließlich sexueller Belästigung in der Arbeitswelt) wahr.

Absatz 22 empfiehlt den Mitgliedstaaten, sich zu bemühen, Statistiken über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu erheben und zu veröffentlichen. Diese sollten nach Geschlecht, Form der Gewalt oder Belästi-

gung und Wirtschaftszweig aufgeschlüsselt sein und die in Artikel 6 des Übereinkommens genannten Gruppen einschließen.

IV. Leitlinien, Schulungen und Sensibilisierung

Absatz 23 beinhaltet eine Auflistung möglicher Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten gegebenenfalls finanzieren, entwickeln, umsetzen und verbreiten sollten. Nach Buchstabe a gehören dazu Programme mit dem Ziel, Faktoren anzugehen, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erhöht wird, einschließlich Diskriminierung, Missbrauch von Machtverhältnissen sowie geschlechtsspezifische, kulturelle und soziale Normen, die Gewalt und Belästigung begünstigen. Buchstabe b erwähnt geschlechterorientierte Leitlinien und Schulungsprogramme mit dem Ziel, Richterinnen und Richtern, Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren, Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten und anderen öffentlich Bediensteten bei der Erfüllung ihres Auftrags in Bezug auf Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu helfen sowie öffentliche und private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Verbände dabei zu unterstützen, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verhindern und dagegen vorzugehen. Unter Buchstabe c sind darüber hinaus Musterverhaltensregeln und Risikobewertungsinstrumente zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, die entweder allgemeiner oder sektorspezifischer Art sein können, erwähnt. Die spezifischen Situationen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie anderen Personen, die den in Artikel 6 des Übereinkommens genannten Gruppen angehören, sollten dabei berücksichtigt werden. Buchstabe d beinhaltet öffentliche Sensibilisierungskampagnen in den verschiedenen Sprachen des Landes. Dies umfasst auch solche Sprachen, die von den im Land ansässigen Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten gesprochen werden. Die Sensibilisierungskampagnen sollen vermitteln, dass Gewalt und Belästigung, insbesondere geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, inakzeptabel sind. Zudem sollen sie diskriminierende Einstellungen angehen und der Stigmatisierung von Opfern, beschwerdeführenden Personen, Zeuginnen und Zeugen sowie Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern vorbeugen. Nach Buchstabe e könnten zudem geschlechterorientierte Lehrpläne und Lehrmaterialien zu Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, auf allen Stufen der allgemeinen und beruflichen Bildung, im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und den innerstaatlichen Gegebenheiten entwickelt werden. Des Weiteren könnten laut Buchstabe f Materialien für Journalistinnen und Journalisten sowie andere Medienschaffende zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, einschließlich ihrer eigentlichen Ursachen und Risikofaktoren, unter gebührender Achtung ihrer Unabhängigkeit und ihres Rechts auf freie Meinungsäußerung entwickelt werden.

Das seitens des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte Projekt „make it work! Für einen Arbeitsplatz ohne sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“ des Bundesverbands Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff e.V.) soll dem häufigen Vorkommen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz begegnen und öffentlich bekannt machen, wie der gesellschaftliche, politische und rechtliche Anspruch auf einen

Arbeitsplatz ohne sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt realisiert werden kann. Führungskräfte sollen durch Schulungen dabei unterstützt werden, Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Übergriffe in ihren Unternehmen und Organisationen zu verankern. Außerdem sollen bundesweite Bündnisse gegen Gewalt in der Arbeitswelt entstehen.

Der Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit gegenüber einem breiten Spektrum unterschiedlicher Erscheinungsformen geschlechtsspezifischer Gewalt einschließlich Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt dient auch die unter Absatz 18 genannte Initiative „Stärker als Gewalt“.

Ab Herbst 2020 hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Zusammenarbeit mit der EAF Berlin Dialogforen zum Thema Sexismus mit einem Kreis von relevanten Vertretern und Vertreterinnen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, aus Medien und Kultur, Politik, Zivilgesellschaft und von staatlicher Seite gestartet. Ziel ist die Entwicklung von Handlungsempfehlungen gegen Sexismus. Konkret haben Dialogforen zu den Themen „Sexismus in Kultur und Medien“, „Sexismus im öffentlichen Raum“ und „Sexismus am Arbeitsplatz“ in digitaler Form stattgefunden. Im Rahmen der Dialogforen wurden wissenschaftliche Erkenntnisse und Erfahrungen geteilt und gute Praktiken zur Verhinderung von Sexismus ausgetauscht und entwickelt. Darüber hinaus gibt es eine Fachkonferenz zum Thema, die die Grundlage für konkrete Handlungsempfehlungen für die verschiedenen gesellschaftlichen Bereiche und Branchen ist, die in einer Handreichung zusammengeführt werden.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat einen Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Betriebsräte zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz herausgegeben. Eine repräsentative Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter Beschäftigten in Deutschland zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz liefert weitere Daten und Informationen zum Thema.

Die KMK hat 2016 gemeinsam mit der GFMK eine „Empfehlung zur geschlechtersensiblen Bildung in der Schule“ verabschiedet. Diese nennt als übergreifende Maßnahmen u. a. Berufsorientierung/Lebensplanung für Schüler/innen, d. h. Konzepte setzen in allen Fächern frühzeitig an und sind ausgerichtet auf das Ziel der Auflösung von Geschlechterstereotypen in der Berufs- und Lebensplanung. Daneben wird die Mädchen- und Jungenförderung adressiert; beispielsweise wird geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Lesemotivation und -fähigkeit sowie im naturwissenschaftlich-mathematischen Bereich mit gezielten Angeboten entgegengewirkt. Mit dem jährlich stattfindenden Girls' Day fördern das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gemeinsam das weltweit größte Berufsorientierungsprojekt für Schülerinnen. Ziel ist es, Mädchen darin zu bestärken, bei der Studien- oder Berufswahl ihren Interessen und nicht vermeintlichen Klischees zu folgen. Mit der Initiative Klischeefrei verfolgen BMBF und BMFSFJ das Ziel einer stärkenorientierten Berufswahl frei von Geschlechterklischees. Partnerorganisationen u. a. aus Verwaltungen, gemeinnützigen Einrichtungen, Initiativen und Unternehmen werden zur Anwendung von Genderstereotypen aufbrechenden Maßnahmen beraten und motiviert. Zudem bietet die Initiative umfassende Materialien für

pädagogische und zu Berufen beratende Fachkräfte entlang der Bildungskette an.

Die berufliche Bildung steht mit ihren Angeboten im unmittelbaren Zusammenhang mit der Arbeitswelt. Die beruflichen Schulen erfüllen dabei einen umfassenden Bildungsauftrag, einschließlich einer nachhaltigen Mitgestaltung der Arbeitswelt und der Gesellschaft. Entsprechend dieser Zielstellung weisen die Rahmenvorgaben bzw. Rahmenlehrpläne der KMK vielfältige Ansatzpunkte auf, um Themenstellungen wie z. B. die Achtung der Menschenwürde oder Chancengleichheit im Kontext einer Berufs- und Erwerbstätigkeit aufzugreifen.

Für die Entwicklung einer friedlichen Schulkultur und eines sozialen Miteinanders setzen die Schulen u. a. Beratungslehrkräfte, Schülermentor/innen, Schulsozialarbeiter/innen und Schulpsycholog/innen ein und integrieren Initiativen wie „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ und „Schule der Vielfalt – Schule ohne Homophobie“ in den Schulalltag. Die meisten Schulen verfügen bereits über Programme oder Maßnahmen zur Vermittlung von Kinderrechten und zur Gewalt- oder Suchtprävention; viele Schulen haben auch medienpädagogische Projekte initiiert. Darüber hinaus ist in der „Empfehlung zur Gesundheitsförderung und Prävention in der Schule“ der KMK (2012) verankert, dass Gewalt- sowie Mobbingprävention und soziales Lernen in den Unterricht der Fächer und in das Schulleben alters- und zielgruppengerecht integriert werden sollen.

Die KMK hat eine Berichterstatte für Fragen von Gewalt in der Schule benannt, die als Ländervertreter in verschiedene Gremien eingebunden ist, z. B. im Beirat der Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM). Auf dem Fachportal Initiative „Schule gegen sexuelle Gewalt“ gibt die USBKM in Zusammenarbeit mit den Kultusministerien

der Länder Schulen konkrete Unterstützung und Anregung, um schulische Konzepte zum Schutz vor sexueller Gewalt zu entwickeln. 2010 hat die KMK mit dem Grundsatzpapier „Handlungsempfehlungen der KMK zur Vorbeugung und Aufarbeitung von sexuellen Missbrauchsfällen und Gewalthandlungen in Schulen und schulnahen Einrichtungen“ einen sofort umsetzbaren Maßnahmenkatalog entwickelt. Die Zielstellung, auch im schulischen Bereich alles zu unternehmen, um Kinder und Jugendliche vor sexueller Gewalt zu schützen, wird von allen Ländern vorbehaltlos unterstützt. Alle Länder haben Maßnahmen zum Schutz der Schülerinnen und Schüler vor sexuellen Übergriffen, sexuellem Missbrauch und Gewaltanwendungen ergriffen und umgesetzt. Alle Länder haben dem Themenfeld der Gewaltprävention, insbesondere auch der Prävention von sexueller Gewalt einen hohen Stellenwert beigemessen. Zahlreiche und vielfältige Maßnahmen wurden ergriffen und in Aussicht gestellt, um Kinder und Jugendliche vor sexueller Gewalt zu schützen und ihnen kompetente Ansprechpartnerinnen und -partner sowie Zugang zu Hilfe zur Verfügung zu stellen.

Seit 2019 ist die Kultusministerkonferenz im Nationalen Rat gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen vertreten. Dieser soll der Ort für einen langfristig angelegten interdisziplinären Dialog zwischen den staatlichen und nichtstaatlichen Verantwortungsträgern auf den Ebenen von Bund, Ländern und Kommunen zur dauerhaften Bekämpfung von sexueller Gewalt gegen Kinder und Jugendliche und deren Folgen sein.

Im Hinblick auf das Anliegen, den Kampf gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen in Deutschland als gemeinsame Daueraufgabe zu etablieren, werden sich alle Gremien der Kultusministerkonferenz weiterhin kontinuierlich intensiv mit der Thematik, der Aufgabe und der diesbezüglichen Verantwortung auseinandersetzen.