

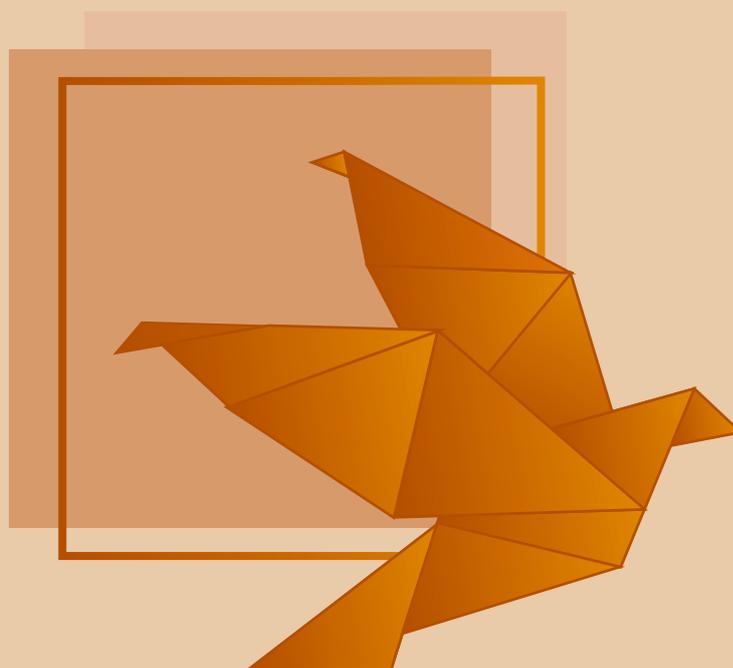


Internationale
Arbeitsorganisation



Bericht V (1)

Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt



Internationale
Arbeitskonferenz

108. Tagung 2019

ACHTUNG

Gemäß Artikel 39 der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz werden die Regierungen ersucht, nach Befragung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Bemerkungen zu dem vorliegenden Bericht vorzubringen. **Die Bemerkungen müssen bis spätestens 8. November 2018 beim Amt eingehen.** Sie bilden die Grundlage des Hintergrundberichts für die Beratung auf der IAK 2019.

Internationale Arbeitskonferenz, 108. Tagung, 2019

Bericht V(1)

Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Fünfter Punkt der Tagesordnung

Internationales Arbeitsamt, Genf

ISBN 978-92-2-131986-3 (print)
ISBN 978-92-2-131987-0 (Web pdf)
ISSN 0251-4095

Erste Auflage 2018

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Missbilligung aufzufassen.

Informationen über Veröffentlichungen und digitale Produkte des IAA finden sich unter: www.ilo.org/publns.

INHALTSVERZEICHNIS

	<i>Seite</i>
EINLEITUNG	1
KOMMENTAR DES AMTES ZU DEN VORGESCHLAGENEN TEXTEN	3
VORGESCHLAGENE TEXTE.....	15
VORGESCHLAGENES ÜBEREINKOMMEN ÜBER DIE BESEITIGUNG VON GEWALT UND BELÄSTIGUNG IN DER ARBEITSWELT	15
VORGESCHLAGENE EMPFEHLUNG BETREFFEND DIE BESEITIGUNG VON GEWALT UND BELÄSTIGUNG IN DER ARBEITSWELT	21

EINLEITUNG

Auf seiner 325. Tagung (Oktober–November 2015) beschloss der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamts, einen Normensetzungsgegenstand zum Thema „Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt“ in die Tagesordnung der 107. Tagung (Mai–Juni 2018) der Internationalen Arbeitskonferenz im Hinblick auf eine zweimalige Beratung aufzunehmen.¹ Der Begriff „Gewalt“ wurde später auf Vorschlag der dreigliedrigen Sachverständigentagung über Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt, die vom 3. bis 6. Oktober 2016 in Genf stattfand, durch „Gewalt und Belästigung“ ersetzt, „um sicherzustellen, dass das Ausmaß inakzeptablen Verhaltens angemessen verstanden und behandelt wird“.²

Gemäß Artikel 39(1) der Geschäftsordnung der Konferenz erstellte das Amt einen ersten Bericht über die Gesetzgebung und Praxis verschiedener Länder zum Thema Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.³ Der Bericht enthielt einen Fragebogen und wurde den Mitgliedstaaten im Mai 2017 übermittelt. Die Regierungen wurden ersucht, nach Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre Antworten bis zum 22. September 2017 zu übermitteln. Auf der Grundlage der eingegangenen Antworten erstellte das Amt einen zweiten Bericht zu dem Gegenstand,⁴ der anschließend den Regierungen zugeleitet wurde. Diese beiden Berichte bildeten die Grundlage für die erste Beratung des Gegenstands durch die Konferenz auf ihrer 107. Tagung (Mai–Juni 2018).

Am 8. Juni 2018 verabschiedete die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer 107. Tagung in Genf die folgende EntschlieÙung:⁵

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

nach Annahme des Berichts des zur Prüfung des fünften Punktes der Tagesordnung eingesetzten Ausschusses,

insbesondere nach Billigung von Vorschlägen für ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in Form von allgemeinen Schlussfolgerungen im Hinblick auf die Befragung der Regierungen,

¹ IAA: *Minutes of the 325th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.325/PV, Abs. 33 a).

² IAA: *Report of the Director-General: Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, GB.328/INS/17/5, Anhang I, Punkt 33.

³ IAA: *Beendigung von Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt*, Bericht V(1), Internationale Arbeitskonferenz, 107. Tagung, Genf, 2018.

⁴ IAA: *Beendigung von Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt*, Bericht V(2), Internationale Arbeitskonferenz, 107. Tagung, Genf, 2018.

⁵ IAA: *Berichte des Normensetzungsausschusses: Zur Annahme durch die Konferenz vorgelegte EntschlieÙung und vorgeschlagene Schlussfolgerungen*, in *Vorläufiger Verhandlungsbericht* Nr. 8A, Internationale Arbeitskonferenz, 107. Tagung, Genf, 2018.

beschließt, in die Tagesordnung ihrer nächsten ordentlichen Tagung einen Punkt mit dem Titel „Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ zur zweiten Beratung im Hinblick auf die Annahme eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung aufzunehmen.

In Anbetracht dieser Entschließung und im Einklang mit Artikel 39(6) der Geschäftsordnung der Konferenz hat das Amt die Texte eines vorgeschlagenen Übereinkommens und einer vorgeschlagenen Empfehlung ausgearbeitet. Die Texte wurden auf der Grundlage der ersten Beratung durch die Konferenz abgefasst und tragen den Antworten auf den im ersten Bericht enthaltenen Fragebogen Rechnung. Zweck dieses Berichts, der spätestens zwei Monate nach Schluss der 107. Tagung der Konferenz bei den Regierungen eintreffen sollte, ist es, den Regierungen das vorgeschlagene Übereinkommen und die ergänzende Empfehlung gemäß der Geschäftsordnung zu übermitteln.

Die Regierungen werden hiermit ersucht, dem Amt innerhalb von drei Monaten nach der Veröffentlichung dieses Berichts und nach Befragung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer mitzuteilen, ob sie Änderungsvorschläge oder Bemerkungen haben. Unter Berücksichtigung der ersten Beratung hat das Amt weitere Klarstellungen und Vorschläge vorgelegt, einige Änderungen des auf der 107. Tagung der Konferenz angenommenen Textes angeregt und die Gründe für die vorgeschlagenen Änderungen erläutert. Gemäß Artikel 39(6) der Geschäftsordnung der Konferenz sollten die Antworten dem Amt so früh wie möglich, spätestens jedoch bis zum **8. November 2018** übermittelt werden – vorzugsweise per E-Mail an VIOLENCEHARASSMENT@ilo.org. Die eingegangenen Bemerkungen werden in den vierten und letzten Bericht zu diesem Gegenstand einfließen, den das Amt zur Prüfung durch die Konferenz auf ihrer 108. Tagung (Juni 2019) erstellen wird.

Die Regierungen werden ferner ersucht, dem Amt bis zum gleichen Zeitpunkt mitzuteilen, ob die vorgeschlagenen Texte nach ihrer Auffassung eine geeignete Grundlage für die zweite Beratung durch die Konferenz im Jahr 2019 bilden. Gemäß Artikel 39(6) der Geschäftsordnung werden die Regierungen auch gebeten anzugeben, welche Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände vor der endgültigen Fertigstellung ihrer Antworten befragt wurden. Es sei darauf hingewiesen, dass solche Befragungen nach Artikel 5(1) a) des Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, im Fall von Ländern erforderlich sind, die dieses Übereinkommen ratifiziert haben. Die Ergebnisse der Befragungen sollten in den Antworten zum Ausdruck kommen.

KOMMENTAR DES AMTES ZU DEN VORGESCHLAGENEN TEXTEN

Die Texte des vorgeschlagenen Übereinkommens über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und einer ergänzenden Empfehlung zu diesem Thema beruhen auf den Schlussfolgerungen, die die Internationale Arbeitskonferenz nach ihrer ersten Beratung des Gegenstands auf ihrer 107. Tagung im Mai–Juni 2018 angenommen hat (die „Schlussfolgerungen“).

Im Einklang mit der 1988 etablierten Praxis wurde der Bericht des von der Konferenz zur Behandlung dieses Gegenstands eingesetzten Normensetzungsausschusses zum Thema Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt („der Ausschuss“) veröffentlicht und ist den Mitgliedstaaten vollständig zugänglich, ebenso wie das Protokoll der Beratung über den Gegenstand in der Plenarsitzung der 107. Tagung der Konferenz.⁶

In diesem aktuellen Bericht hat das Amt eine Reihe von redaktionellen Änderungen am Text der vorgeschlagenen Instrumente vorgenommen, um für mehr Klarheit und Einheitlichkeit zu sorgen, einige Bestimmungen zu harmonisieren, die beiden amtlichen Sprachfassungen weiter anzugleichen und Kohärenz mit dem Inhalt internationaler Arbeitsinstrumente und der gängigen Praxis für ihre Abfassung zu gewährleisten. Die vorgeschlagenen Änderungen und die jeweiligen Gründe werden im Kommentar des Amtes erläutert. Zudem hat das Amt einige der Überschriften in den vorgeschlagenen Texten überarbeitet, um sie stärker am Inhalt der Bestimmungen auszurichten. Dadurch soll die Debatte während der zweiten und abschließenden Beratung über den Gegenstand auf der 108. Tagung (2019) der Internationalen Arbeitskonferenz erleichtert und ein Konsens ermöglicht werden.

Die Änderungsvorschläge des Amtes tragen den von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen geäußerten Auffassungen und den während der ersten Beratung erzielten Vereinbarungen umfassend Rechnung. Die nach der ersten Beratung eingeklammerten Textteile wurden auch in der vorgeschlagenen Empfehlung in eckigen Klammern belassen.

Das Amt möchte die Mitgliedstaaten besonders auf eine Reihe von Fragen, die sich im Zusammenhang mit einigen der von der Konferenz angenommenen Bestimmungen ergeben, sowie auf entsprechende Vorschläge aufmerksam machen, die im Kommentar des Amtes formuliert wurden. Das Amt bittet um Stellungnahmen zu diesen Anregungen, die nicht Bestandteil der vorgeschlagenen Texte sind, da die Stellungnahmen in den vom Amt nach Artikel 39(7) der Geschäftsordnung der Konferenz vorzulegenden vierten und letzten Bericht zu dem Punkt einfließen werden.

Die erste Beratung im Ausschuss ließ klares Einvernehmen über die Aktualität und Notwendigkeit von Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung sowie die Absicht aller Parteien erkennen, eine Einigung zu erzielen. Für den Wortlaut von Punkt 1 bis

⁶ IAA: *Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of proceedings*, Provisional Record Nr. 8B(Rev.), und *Plenary sitting*, Provisional Record No. 8C, Internationale Arbeitskonferenz, 107. Tagung, Genf, 2018.

Punkt 23 c) der Schlussfolgerungen in der geänderten Fassung gab es eine deutliche Mehrheit ebenso wie dafür, dass die Instrumente die Form eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung erhalten sollen. Aufgrund von Zeitmangel beschloss der Ausschuss, die Punkte 23 d) bis 37 der Schlussfolgerungen in eckigen Klammern zu setzen, wobei die Klammern kenntlich machen sollten, dass es zu diesen Punkten keine Erörterungen gegeben hatte und sie und daher weder auf Ablehnung noch auf Zustimmung gestoßen waren. In Klammern gesetzter Text wurde von der Konferenz in den vergangenen Jahren mehrfach genutzt. Ferner wurde beschlossen, den eingeklammerten Text in der vorgeschlagenen Empfehlung wiederzugeben. Der Ausschuss weist darauf hin, dass aus diesem Grund alle Änderungsanträge zum eingeklammerten Text hinfällig werden und bei Bedarf auf der nächsten Tagung der Konferenz erneut eingebracht werden müssen.⁷

VORGESCHLAGENES ÜBEREINKOMMEN

Präambel

(Punkt 6 der Schlussfolgerungen)

Das Amt hat im Einklang mit der gängigen redaktionellen Praxis und ausgehend von Punkt 6 der Schlussfolgerungen einen Standard-Präambeltext verfasst.

Was den sechsten Präambelabsatz (Punkt 6 e) der Schlussfolgerungen) betrifft, so fand nach Prüfung mehrerer Vorschläge mehrheitlich eine Formulierung Zustimmung, wonach Gewalt und Belästigung „eine Form der Menschenrechtsverletzung“ darstellen. Das Amt ist der Ansicht, dass der Präambeltext in dieser Hinsicht weiter verbessert und klarer formuliert werden kann, und bittet daher um Stellungnahmen zu der Frage, ob es möglich ist, diesen Punkt stattdessen im vierten Präambelabsatz unter Berücksichtigung des Wortlauts des Übereinkommens (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, aufzugreifen. Diese alternative Formulierung des vierten Präambelabsatzes würde wie folgt lauten:

In Anbetracht dessen, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eine Verletzung der in maßgeblichen internationalen Instrumenten wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte aufgeführten Menschenrechte darstellen...

Artikel 1 a)

(Punkt 3 a) der Schlussfolgerungen)

Der Ausschuss erörterte die Bestimmung zum Begriff „Gewalt und Belästigung“ ausführlich. Dabei tragen vielfältige Sichtweisen zutage, die sowohl die Struktur (sollen „Gewalt“ und „Belästigung“ getrennt oder gemeinsam definiert werden) als auch den Inhalt (in Bezug auf bestimmte Verhaltensweisen, die Gewalt oder Belästigung darstellen, oder spezifische Kategorien oder Formen) betrafen.

Im Ergebnis seiner Beratungen einigte sich der Ausschuss darauf, an „Gewalt und Belästigung“ als einheitlichem Begriff festzuhalten, allerdings mit der Maßgabe, dass diese Formulierung auf eine Vielzahl von Situationen anwendbar ist und den Mitgliedern somit mehr Flexibilität bei der Konzeption nationaler Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung bietet. Das Amt erinnert daran, dass die dreigliedrige Sachverständigentagung über Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt 2016 zu einem ähnlichen Schluss gelangt war. Zudem verweist das Amt entsprechend der Logik eines einheitlichen Begriffs auf die im Ausschuss erzielte Einigung, im gesamten Text von „geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung“ zu sprechen.

⁷ IAA: *Provisional Record* Nr. 8B(Rev.), a.a.O., Abs. 1414.

Darüber hinaus wäre es nach Auffassung des Ausschusses eine Verbesserung, das Wort „Bandbreite“ durch „Kontinuum“ zu ersetzen. Mit dieser Änderung wird verdeutlicht, dass Gewalt und Belästigung für unterschiedliches Verhalten stehen können, entweder in Form eigenständiger Verhaltensweisen oder als eine Kombination davon, was auch eskalierendes Verhalten einschließt. Das Amt hebt hervor, dass ausgehend von diesem Verständnis je nach Verhaltensweise unterschiedliche Maßnahmen ergriffen werden können. Damit bietet der Begriff Flexibilität in Bezug auf innerstaatliche Rechtsvorschriften und ermöglicht den Mitgliedern die Einführung einer einheitlichen Definition von „Gewalt und Belästigung“ oder die separate Definition der einzelnen Begriffe auf nationaler Ebene.

Der Ausschuss erörterte die Notwendigkeit einer weiteren Klarstellung von Buchstabe a). Eingedenk der ausführlichen Beratungen des Ausschusses zu diesem Thema bittet das Amt um Stellungnahmen zu der Frage, ob die Aufnahme einer als Anhaltspunkt dienenden, nicht erschöpfenden Liste von Verhaltensweisen, in der die Erscheinungsformen von Gewalt und Belästigung veranschaulicht werden oder anerkannte Kategorien oder Formen von Gewalt und Belästigung aufgeführt sind, den Bedenken des Ausschusses Rechnung tragen würde. Falls diese neue Bestimmung Zustimmung findet, würde sie in den vorgeschlagenen Text einer Empfehlung aufgenommen werden, um weitere Orientierungshilfe für das mögliche Verständnis von Artikel 1 a) zu geben, zugleich aber auch die mit dem Begriff „Gewalt und Belästigung“ verbundene Flexibilität und Möglichkeit der Anpassung beizubehalten.

Artikel 1 c)
(Punkt 3 c) der Schlussfolgerungen)

Dieser Unterabsatz, der den Begriff „Arbeitnehmer“ enthält, wurde ausführlich und eingehend erörtert. Zwar bestand Einvernehmen darüber, dass niemand in der Arbeitswelt Gewalt und Belästigung ausgesetzt sein sollte, doch wurden Bedenken hinsichtlich der Aufnahme bestimmter Kategorien unter der Rubrik „Arbeitnehmer“ geäußert.

Das Amt möchte daraufhin klarstellen, dass dieser Wortlaut im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, einen umfassenden Schutz vor Gewalt und Belästigung in allen Aspekten von Beschäftigung und Beruf, darunter Einstellung, Ausbildung, berufliches Fortkommen, Arbeitsplatzsicherheit und Beschäftigungsbedingungen, gewährleistet. Davon erfasst wären gemäß Artikel 1 c) auch Personen in einer Ausbildung, Praktikanten, Lehrlinge, Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, Freiwillige, Arbeitsuchende und Stellenbewerber. Die Bestimmung würde auch mit dem möglicherweise nach Artikel 4 des vorgeschlagenen Übereinkommens neu einzufügenden Artikel in Wechselwirkung treten, der klarstellt, dass verschiedene Akteure in der Arbeitswelt unterschiedliche und komplementäre Verantwortlichkeiten haben können. Diese unterschiedlichen Verantwortlichkeiten sind in den operativen Bestimmungen dargelegt, und die Verpflichtungen der verschiedenen Akteure können je nach Arbeitnehmerkategorie variieren. Um diesen Punkt weiter zu verdeutlichen, hat das Amt unter anderem in Artikel 9 d) den Begriff „betroffen“ aufgenommen (siehe Kommentar des Amtes zu Artikel 9).

Das Amt hat bei einigen Kategorien in Buchstabe c) Änderungen vorgenommen, wobei darauf geachtet wurde, den Schutzzumfang nicht einzuschränken. Statt „freigesetzte Arbeitnehmer“ heißt es nun „Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde“. Damit wurde der Wortlaut an „*travailleurs licenciés*“ in der französischsprachigen Fassung des vorgeschlagenen Textes angeglichen. Der Verweis auf „suspendierte Arbeitnehmer“ wurde gestrichen, da sie, soweit ihr Arbeitsverhältnis nicht beendet wurde, als „Arbeitnehmer“ anzusehen sind.

*Artikel 2
(Punkt 4 der Schlussfolgerungen)*

In dieser vom Ausschuss gebilligten Bestimmung wird der Geltungsbereich des Instruments auf die „Arbeitswelt“ ausgerichtet, wozu auch die in den Buchstaben a) bis f) aufgeführten Situationen gehören, die über die physische Arbeitsstätte hinausgehen. In diesem umfassenden Verständnis schlägt sich das Einvernehmen des Ausschusses darüber nieder, dass Gewalt und Belästigung mit einem zukunftsorientierten Ansatz angegangen werden müssen, der den sich wandelnden Charakter der Arbeit berücksichtigt. Zudem sei daran erinnert, dass der Begriff „Arbeitswelt“ im Zuge des Änderungsverfahrens durchgängig in die Schlussfolgerungen aufgenommen wurde und dass seine Verwendung im Einklang mit den bestehenden IAO-Instrumenten zum Arbeitsschutz sowie mit der Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, der Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984, und der Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, steht.

Das Amt weist jedoch auf die in diesem Zusammenhang während der ersten Beratung geäußerten Bedenken hin. Demnach umfassen die Buchstaben a) bis f) Situationen, über die Arbeitgeber möglicherweise kaum oder keine Kontrolle haben, und bei einer Auslegung in Verbindung mit den Begriffen in Punkt 3 der Schlussfolgerungen könnte diese Bestimmung unter Umständen zu einer unverhältnismäßigen Belastung für die Arbeitgeber führen.

Um dieser Besorgnis Rechnung zu tragen, stellt das Amt klar, dass entsprechend den Beratungen des Ausschusses nicht alle Aspekte der in dieser Bestimmung enthaltenen Liste in jedem Fall auf jeden einzelnen Akteur anwendbar sein sollen. Vielmehr soll die Liste einen breiten Geltungsbereich abdecken, innerhalb dessen Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihre jeweiligen Verbände unterschiedlich weit reichende Verantwortlichkeiten haben. Im Interesse größerer Klarheit bittet das Amt um Stellungnahmen zu einer möglicherweise nach Artikel 4 des vorgeschlagenen Übereinkommens neu einzufügenden Bestimmung (siehe Kommentar des Amtes zu einem möglichen neuen Artikel nach Artikel 4). Das Amt verweist auch auf seinen Kommentar zu Artikel 9, der die konkreten Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber betrifft und ebenfalls weitere Erläuterungen enthält.

Entsprechend der gängigen redaktionellen Praxis wurde der Einleitungssatz dieser Bestimmung umformuliert und enthält nun die Worte „dieses Übereinkommen gilt für“. Hinsichtlich des Buchstaben a) der Bestimmung wurden Bedenken speziell zur Formulierung „öffentlicher und privater Räume, bei denen es sich um einen Arbeitsplatz handelt“ geäußert. Das Amt merkt an, dass diese Bezugnahme insbesondere die Situation von Arbeitnehmern in der informellen Wirtschaft, etwa Straßenverkäufern, sowie von Hausangestellten und Heimarbeitern abdecken soll. Was Buchstabe b) dieser Bestimmung betrifft, sei daran erinnert, dass im Rahmen des Änderungsverfahrens ein Verweis auf sanitäre Einrichtungen und Waschelegenheiten aufgenommen wurde, um Situationen zu berücksichtigen, in denen aufgrund des Fehlens angemessener sanitärer Einrichtungen und Waschelegenheiten ein erhöhtes Risiko von Gewalt und Belästigung entsteht. Vor diesem Hintergrund hat das Amt auch einen Verweis auf „Umkleideeinrichtungen“ im Einklang mit der Empfehlung (Nr. 164) betreffend den Arbeitsschutz, 1981, aufgenommen.

*Artikel 3
(Punkt 5 der Schlussfolgerungen)*

Entsprechend der gängigen redaktionellen Praxis wurde am Anfang dieser Bestimmung die Formulierung „Im Sinne dieses Übereinkommens“ eingefügt.

*Artikel 4
(Punkt 7 der Schlussfolgerungen)*

In dieser Bestimmung wurde der Inhalt von Punkt 7 der Schlussfolgerungen im Interesse der Klarheit und Lesbarkeit in zwei separate Absätze unterteilt, was mit den dadurch notwendigen redaktionellen Änderungen einherging.

In Absatz 2 h) hat das Amt „Arbeitsaufsicht“ durch „Arbeitsaufsichtsbehörden“ ersetzt, um Kohärenz mit der späteren Bezugnahme auf „andere zuständige Stellen“ zu wahren und den Wortlaut stärker an Punkt 13 g) der Schlussfolgerungen in der geänderten Fassung (jetzt Artikel 10 h)) anzupassen. Analog wurde im Sinne einer größeren Übereinstimmung mit den Buchstaben a) und b) dieser Bestimmung der Begriff „Arbeitsplatz“ gestrichen.

*Möglicher neuer Artikel nach Artikel 4
(nicht im vorgeschlagenen Text enthalten)*

Während der ersten Beratung des Ausschusses äußerten einige Delegierte Bedenken in Bezug darauf, dass die Begriffe „Gewalt und Belästigung“, „Arbeitnehmer“ und „Arbeitswelt“ und ihr Wechselverhältnis dem Instrument einen besonders breiten Geltungsbereich verleihen und eine übermäßige Ausweitung der Rechte und Pflichten der maßgeblichen Akteure, insbesondere der Pflichten der Arbeitgeber, bewirken könnten.

Das Amt erinnert daran, dass die Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung unter Beteiligung mehrerer Akteure durchgeführt werden und sich nach dem Kontext richten, in dem Gewalt und Belästigung auftreten. Zudem erinnert das Amt an die während der ersten Beratung erzielte Einigung, dass die Instrumente den Schutz aller Personen in der Arbeitswelt gewährleisten sollen. Ein breiter Geltungsbereich trägt diesem Umstand Rechnung und ist mit der Vorstellung vereinbar, dass die jeweiligen Akteure durch verschiedene Maßnahmen auf unterschiedliche Situationen reagieren können, um den gewünschten Schutz zu gewährleisten.

Eingedenk der Beratungen des Ausschusses bittet das Amt um Stellungnahmen zu einem möglichen neuen Artikel, der zwischen den Artikeln 4 und 5 eingefügt werden und klarstellen soll, dass die Verantwortlichkeiten unterschiedlich ausfallen können und dass die Beteiligten im Sinne einer möglichst großen Wirkung ihrer Maßnahmen zusammenarbeiten und koordiniert vorgehen müssen. Die neue Bestimmung hätte folgenden Wortlaut:

Indem die Mitglieder einen inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatz zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt annehmen:

- a) erkennen sie an, dass die Regierungen sowie die Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihre jeweiligen Vertreter unterschiedliche und komplementäre Rollen und Verantwortlichkeiten bei der Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt haben, und
- b) fördern die Koordinierung und Zusammenarbeit zwischen ihnen.

*Artikel 6
(Punkt 10 der Schlussfolgerungen)*

Das Amt hat „allen Arbeitnehmern“ durch „in Beschäftigung und Beruf“ ersetzt. Mit dieser Änderung, die den in den Artikeln 1 und 5 dargelegten Grundsätzen und dem weiter gefassten Ansatz von Artikel 7 entspricht, wird klargestellt, dass alle Menschen das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung haben. Dies steht im Einklang mit dem Wortlaut des Übereinkommens (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, dessen Formulierung „Beschäftigung und Beruf“ so zu verstehen ist, dass „nicht nur Personen mit dem Status eines Arbeitnehmers, sondern auch Personen mit dem Status eines selbstständig Erwerbstätigen, eines Arbeitgebers oder eines unbezahlt mithelfenden Familienangehörigen“ geschützt sind.⁸

Es sei daran erinnert, dass Artikel 6 auf ausgedehnte Beratungen zurückgeht, die der Ausschuss zu Punkt 10 der Schlussfolgerungen geführt hatte. Entsprechend den vorgeschlagenen Schlussfolgerungen von Bericht V(2) enthielt diese Bestimmung eine Liste spezifischer Gruppen von Arbeitnehmern, die unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffen sind. Während der ersten Beratung gab es geteilte Meinungen zu der Frage, ob die Liste beibehalten werden solle. Zwar vertraten einige Ausschussmitglieder die Ansicht, diesen spezifischen Gruppen würde durch ihre Auflistung die erforderliche Sichtbarkeit verliehen, doch wurde auch die Besorgnis laut, eine Aufzählung bestimmter Gruppen berge die Gefahr, dass andere Gruppen ausgeschlossen oder vernachlässigt werden könnten und die Anpassung der Bestimmung an den nationalen Kontext erschwert würde.

Nach ausführlichen Beratungen und informellen Konsultationen wurde vereinbart, die Liste durch einen allgemeinen Hinweis auf „verletzliche Gruppen oder Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“ zu ersetzen. Es wurde anerkannt, dass zwar alle Personen geschützt werden sollten, jedoch besonders hervorgehoben werden müsse, dass einige Gruppen von Arbeitnehmern unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffen sind. Dieser Wortlaut wurde somit angenommen, um sicherzustellen, dass Punkt 10 im Kern beibehalten, zugleich aber auch die Anwendung in verschiedenen nationalen Kontexten erleichtert wird. Einige Ausschussmitglieder schlugen vor, die ursprünglich in Punkt 10 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen von Bericht V(2) enthaltene Liste während der Beratungen zu Punkt 26 erneut aufzugreifen (siehe Kommentar des Amtes zu Absatz 12 der vorgeschlagenen Empfehlung) und damit diesen Gruppen Sichtbarkeit zu verleihen.

Eingedenk der ausführlichen Beratungen im Ausschuss und im Hinblick auf eine höhere Genauigkeit des Textes stellt das Amt fest, dass die Bezugnahme auf „verletzliche Gruppen“ für sich allein genommen möglicherweise so interpretiert wird, dass diese Gruppen von Natur aus verletzlich sind, und daher unbewusst stigmatisierend wirken könnte. Das Amt möchte daher vorschlagen, „verletzliche Gruppen“ zu streichen, „Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“ jedoch beizubehalten. Damit würde der vom Ausschuss angestrebte Gehalt der Bestimmung am besten gewahrt und ihr Schutzzumfang nicht eingeschränkt. Zugleich würde einer möglichen Stigmatisierung vorgebeugt, indem deutlich gemacht wird, dass keine Gruppe von Natur aus verletzlich für Gewalt und Belästigung ist, sondern unter bestimmten Umständen in eine Situation der Verletzlichkeit gelangen kann. Bei der Prüfung dieser Bestimmung wollen sich die Mitglieder möglicherweise dazu

⁸ IAA: *Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf*, Bericht IV(1), Internationale Arbeitskonferenz, 42. Tagung, 1958, Anhang.

äußern, ob die Verwendung von „verletzlichen Gruppen“ überdacht und stattdessen einfach von „Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“ die Rede sein sollte.

Artikel 7
(Punkt 9 der Schlussfolgerungen)

In dieser Bestimmung wurde „innerstaatliche“ aufgrund der Erkenntnis gestrichen, dass Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung möglicherweise auf verschiedenen Ebenen erlassen werden müssen. Die Bestimmung ist in Verbindung mit Artikel 12 zu lesen, in dem betont wird, dass Rechtsvorschriften auch auf der höchsten normativen Ebene des Landes verabschiedet werden sollten.

Während der ersten Beratung wurde die Besorgnis laut, ob diese Bestimmung für die Mitglieder eine Verpflichtung zum Erlass von Rechtsvorschriften beinhalte, und zwar auch für die Mitglieder, in denen derartige Rechtsvorschriften bereits bestünden. Es sei daran erinnert, dass das Amt in Bericht V(2) sowie während der Beratungen klargestellt hatte, dass die Formulierung „nimmt Rechtsvorschriften an“ in den Übereinkommen und Empfehlungen der IAO über den Erlass neuer Rechtsvorschriften hinaus eine ganze Reihe nationaler Situationen abdeckt. So wäre bei einem Mitgliedstaat, der bereits Rechtsvorschriften erlassen hat, die dem betreffenden Instrument umfassend Wirkung verleihen, von einer Einhaltung seiner Bestimmungen auszugehen. Entsprechen die bestehenden Rechtsvorschriften nicht dem Schutzniveau der jeweiligen Norm, müsste der Mitgliedstaat daran Änderungen vornehmen oder neue Vorschriften erlassen. Die Formulierung „nimmt Rechtsvorschriften an“ ist so auszulegen, dass sie die notwendige Flexibilität für Fälle aufweist, in denen möglicherweise zwar keine neuen Rechtsvorschriften benötigt werden, jedoch bestehende geändert werden müssen.

Artikel 8
(Punkt 11 der Schlussfolgerungen)

Das Amt stellt fest, dass es in Punkt 11 c) der Schlussfolgerungen um die Privatsphäre der von Situationen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt betroffenen Personen und die Wahrung von Vertraulichkeit geht. Insofern wäre es nach dem Dafürhalten des Amtes besser, diese Bestimmung, die sich auf Situationen im Zusammenhang mit mutmaßlichen Gewalthandlungen und Belästigungen bezieht, in Artikel 10 zu integrieren, der die Durchsetzung und Abhilfemaßnahmen betrifft. Aus diesem Grund hat das Amt die Bestimmung zu Artikel 10 verschoben.

Artikel 9
(Punkt 12 der Schlussfolgerungen)

Im Einklang mit den Änderungen in Artikel 7 wurde in dieser Bestimmung „einzelstaatliche“ gestrichen, um Redundanzen zu vermeiden (siehe Kommentar des Amtes zu Artikel 7).

Während der ersten Beratung wurden Bedenken hinsichtlich der Durchführung der in Punkt 12 der Schlussfolgerungen genannten Maßnahmen geäußert, insbesondere wenn diese im Zusammenhang mit den Punkten 1 bis 4 der Schlussfolgerungen und unter Berücksichtigung der Unternehmensgröße betrachtet werden.

Es sei darauf hingewiesen, dass auf diese Bedenken hin beschlossen wurde, den Einleitungssatz zu ändern und um die Formulierung „soweit dies praktisch durchführbar ist“ zu ergänzen. Das Amt hat eine kleine redaktionelle Änderung vorgenommen, um den Wortlaut an den des Übereinkommens (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, anzugleichen, sodass es heißen würde „soweit dies praktisch durchführbar ist“.

Was die Abfolge der Buchstaben dieser Bestimmung betrifft, so sind die in Punkt 12 b) der Schlussfolgerungen vorgesehenen Arbeitsplatzpolitiken nach Auffassung des Amtes das wichtigste Instrument für die Arbeitgeber zur Durchführung der in den Punkten 12 a), 12 c) und 12 d) der Schlussfolgerungen genannten Maßnahmen. Aus diesem Grund hat das Amt die Reihenfolge so umgestellt, dass der Verweis auf Arbeitsplatzpolitiken im ersten Buchstaben von Artikel 9 erscheint. Die nachfolgenden Unterabsätze wurden entsprechend unnummeriert.

Buchstabe a) dieser Bestimmung wurde vom Amt umformuliert, indem „Politik zu allen Formen von Gewalt und Belästigung“ durch „eine Arbeitsplatzpolitik zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz“ ersetzt wurde. Damit soll den während der ersten Beratung geäußerten Bedenken Rechnung getragen werden, ob die Arbeitgeber entsprechend der Definition von „Arbeitswelt“ verpflichtet wären, in Fällen zu handeln, die sich ihrer Kontrolle entziehen. Die vom Amt vorgeschlagene Formulierung soll für mehr Klarheit sorgen, was den Umfang der Verpflichtungen der Arbeitgeber betrifft, und beruht auf der Annahme, dass die Arbeitgeber möglicherweise zwar in der Lage wären, Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung, die während, im Zusammenhang mit oder infolge der Arbeit entstehen, außerhalb der physischen Arbeitsstätte zu ergreifen, derartige Maßnahmen jedoch im Rahmen einer Arbeitsplatzpolitik ergreifen würden. Zudem hat das Amt den Wortlaut von Buchstabe a) der Klarheit halber in „anzunehmen und umzusetzen“ geändert und aus Gründen der Übereinstimmung mit anderen während der ersten Beratung beschlossenen Änderungen „allen Formen von“ gestrichen.

In Buchstabe b) hat das Amt „Organisation des Arbeitsschutzes“ durch „Arbeitsschutzmanagement“ ersetzt, um den Wortlaut an die Empfehlung (Nr. 197) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, anzugleichen.

Darüber hinaus wurde Buchstabe d) in „betroffene Arbeitnehmer [...] zu informieren und entsprechend zu schulen“ geändert, um zu verdeutlichen, dass die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Information und Schulung nicht zwangsläufig für alle in Artikel 1 c) genannten Kategorien von Arbeitnehmern gilt.

Artikel 10 (Punkt 13 der Schlussfolgerungen)

Buchstabe b) dieser Bestimmung wurde vom Amt geringfügig geändert:

- Mit der Ersetzung von „-mechanismen“ durch „-verfahren“ in Unterabsatz i) soll den vielfältigen Mitteln der Durchsetzung und Überwachung, etwa in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße, Rechnung getragen werden. Ebenso wurde im Zusammenhang mit den betrieblichen Streitbeilegungsmechanismen „dort, wo es angemessen ist“ ein Verweis eingefügt, um anzuerkennen, wie wichtig im Bedarfsfall die Einrichtung institutionalisierter Mechanismen ist.
- In Unterabsatz iii) wurde „Zugang zu“ aus Gründen der sprachlichen Kohärenz gestrichen.
- In den Unterabsätzen iv) und v) ist nun zusätzlich von „Opfern“ die Rede, um sicherzustellen, dass Opfer in Fällen, in denen sie nicht Beschwerde führende Personen sind, Schutz vor Viktimisierung oder Vergeltungsmaßnahmen genießen und Zugang zu rechtlichen, sozialen, medizinischen und administrativen Unterstützungsmaßnahmen haben.

Das Amt hat diese Bestimmung um einen neuen Buchstaben c) ergänzt, der den Inhalt von Punkt 11 c) der Schlussfolgerungen wiedergibt (siehe Kommentar des Amtes

zu Artikel 8). Zudem hat das Amt durch eine Umformulierung klargestellt, dass die Privatsphäre in Bezug auf „Personen“ zu wahren ist, während die Vertraulichkeit beispielsweise Daten, Verfahren oder Informationen betreffen kann. Die nachfolgenden Buchstaben wurden entsprechend unnummeriert.

In Buchstabe e) hat das Amt im Sinne der besseren Lesbarkeit geringfügige sprachliche Anpassungen vorgenommen und im Einklang mit Artikel 1 b) nach „geschlechtsspezifischer Gewalt“ „und Belästigung“ hinzugefügt.

Das Amt bittet um Stellungnahmen zu der Frage, ob in dieser Bestimmung weitere Abhilfemaßnahmen aufgeführt werden sollten.

Artikel 11
(Punkt 14 der Schlussfolgerungen)

Um die Klarheit und Lesbarkeit zu verbessern, hat das Amt Punkt 14 b) der Schlussfolgerungen in Artikel 11 des vorgeschlagenen Übereinkommens in zwei Buchstaben mit folgendem Wortlaut unterteilt:

- b) den Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Verbänden und den zuständigen Behörden Leitlinien, Ressourcen, Schulungen oder sonstige Instrumente bereitgestellt; und
- c) Initiativen, darunter Sensibilisierungskampagnen, durchgeführt werden.

Artikel 12
(Punkt 15 der Schlussfolgerungen)

In dieser Bestimmung soll durch die Einfügung von „innerstaatliche“ klargestellt werden, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt auf einer möglichst hohen normativen Ebene geregelt werden sollten, wobei das Verfassungssystem des jeweiligen Landes zu achten ist. Die Formulierung „Die Bestimmungen dieses Übereinkommens“ wurde entsprechend der gängigen redaktionellen Praxis aufgenommen.

VORGESCHLAGENE EMPFEHLUNG

Das Amt hat im gesamten Text der vorgeschlagenen Empfehlung, auch in den in Klammern gesetzten Bestimmungen, geringfügige Änderungen vorgenommen.

Alle Querverweise auf Punkte der Schlussfolgerungen wurden mit den entsprechenden Artikeln des vorgeschlagenen Übereinkommens aktualisiert.

Zudem wurden die notwendigen redaktionellen Änderungen vorgenommen, um Übereinstimmung zwischen dem Inhalt der vorgeschlagenen Empfehlung und dem vorgeschlagenen Übereinkommen herzustellen:

- Absatz 8 wurde durch den Zusatz von „Arbeitsplatz-“ vor „Politik“ an den Wortlaut von Artikel 9 a) des vorgeschlagenen Übereinkommens angepasst.
- Die Einfügung von „in der Arbeitswelt“ in Absatz 14 dient der Angleichung an eine ähnliche Formulierung in Artikel 3 des vorgeschlagenen Übereinkommens.
- In Absatz 15 b) wurde im Englischen „expedited processes“ durch „expedited procedures“ (im Deutschen jeweils „beschleunigte Verfahren“) ersetzt, was den Formulierungen in Artikel 10 b) des vorgeschlagenen Übereinkommens entspricht.
- Absatz 15 c) wurde durch die Aufnahme eines Verweises auf „Opfer“ an Artikel 10 e) des vorgeschlagenen Übereinkommens angeglichen, in dem von Opfern von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung die Rede ist.

- Im Einleitungssatz der Absätze 15 und 16 wurde „spezialisierte“ im Interesse der Einheitlichkeit mit Artikel 10 e) des vorgeschlagenen Übereinkommens gestrichen.
- In den Absätzen 15, 16, 19 und 22 wurden die Bezugnahmen auf „geschlechtsspezifische Gewalt“ durch „geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“ entsprechend Artikel 1 b) des vorgeschlagenen Übereinkommens ersetzt.
- Der Verweis auf „übermäßig stark betroffene Arbeitnehmer“ in Absatz 22 c) wurde im Interesse der Einheitlichkeit mit Artikel 6 des vorgeschlagenen Übereinkommens durch „Arbeitnehmer, die [...] Gruppen [...] angehören, welche unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt betroffen sind“ ersetzt.

Darüber hinaus erinnert das Amt an seinen Kommentar zu Artikel 1 a) des vorgeschlagenen Übereinkommens, dem zufolge die Mitglieder vielleicht die Möglichkeit prüfen wollen, ergänzend zu Artikel 1 a) eine neue Bestimmung in die Empfehlung aufzunehmen, die eine als Anhaltspunkt dienende, nicht erschöpfende Liste von Verhaltensweisen enthält, in der die Erscheinungsformen von Gewalt und Belästigung veranschaulicht werden oder anerkannte Kategorien oder Formen von Gewalt und Belästigung aufgeführt sind.

Präambel

Das Amt hat im Einklang mit der gängigen redaktionellen Praxis einen Standard-Präambeltext für die vorgeschlagene Empfehlung verfasst.

Absatz 2

(Punkt 17 der Schlussfolgerungen)

Im Interesse größerer Klarheit hat das Amt nach „Annahme“ „und Umsetzung“ hinzugefügt. Zudem hat das Amt vor „Ansatzes“ zusätzlich die Formulierung „geschlechterorientierten“ aufgenommen. Dies soll Kohärenz mit dem Text des vorgeschlagenen Übereinkommens gewährleisten, zumal ein solcher Verweis beim Ausschuss auf breite Zustimmung stieß und im Zuge mehrerer Änderungen an anderer Stelle Eingang in die Schlussfolgerungen fand. Durch einen Querverweis auf Artikel 4 Absatz 2 des vorgeschlagenen Übereinkommens sollen Wiederholungen vermieden werden.

Absatz 4

(Punkt 19 der Schlussfolgerungen)

In Buchstabe a) dieser Bestimmung wurde im Englischen „encourage“ durch „promote“ (im Deutschen jeweils „fördern“) ersetzt, um den Wortlaut an das Übereinkommen (Nr. 154) über Kollektivverhandlungen, 1981, anzugleichen.

Das Amt erinnert daran, dass während der ersten Beratung Bedenken hinsichtlich der Formulierung „auf allen Ebenen“ geäußert wurden. Das Amt stellt klar, dass damit nicht die Durchführung von Kollektivverhandlungen auf jeder einzelnen Ebene vorgeschrieben, sondern vielmehr sichergestellt werden soll, dass Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen möglich sind, sodass die Parteien die jeweilige(n) Ebene(n) festlegen können, auf der (denen) die Verhandlungen stattfinden.

Absatz 5

(Punkt 20 der Schlussfolgerungen)

In diesem Absatz wurden die Inhalte neu geordnet, um für Kohärenz zwischen den verschiedenen Sprachfassungen zu sorgen.

Zudem hält das Amt es für angemessener, diese Bestimmung in Anbetracht ihres Inhalts unter der Überschrift „Schutz und Prävention“ der vorgeschlagenen Empfehlung, und zwar nach Absatz 10, einzufügen, und bittet daher um Stellungnahmen in dieser Hinsicht.

*Absatz 8
(Punkt 23 der Schlussfolgerungen)*

Um für mehr Klarheit zu sorgen, hat das Amt vor „festlegen“ den Ausdruck „in Rechtsvorschriften“ hinzugefügt. Zudem hat es den Wortlaut an Artikel 9 a) des vorgeschlagenen Übereinkommens angeglichen und den Verweis auf Arbeitgeber gestrichen, um Redundanzen zu vermeiden.

*Absatz 9
(Punkt 24 der Schlussfolgerungen)*

Im Sinne der Lesbarkeit wurde der Inhalt von Punkt 24 der Schlussfolgerungen, der nun unter Absatz 9 der vorgeschlagenen Empfehlung aufgeführt ist, in a) und b) unterteilt.

*Absatz 11
(Punkt 37 der Schlussfolgerungen)*

Das Amt hält es für angemessener, diesen Absatz, der in den Schlussfolgerungen ursprünglich unter der Überschrift „Unterstützung und Leitlinien“ enthalten war, zur Rubrik „Schutz und Prävention“ zu verschieben, weshalb er nun nach Absatz 10 steht.

Was den Inhalt dieser Bestimmung betrifft, so wollen sich die Mitglieder möglicherweise dazu äußern, ob konkret auch auf Mittel und Unterstützung für andere Akteure der informellen Wirtschaft Bezug genommen werden sollte.

*Absatz 12
(Punkt 26 der Schlussfolgerungen)*

Das Amt weist darauf hin, dass der Ausschuss diese Bestimmung aus Zeitmangel nicht erörtert und deshalb in eckigen Klammern gesetzt hat.

Im Zusammenhang mit dem derzeitigen Wortlaut dieser Bestimmung sei daran erinnert, dass der Ausschuss im Rahmen des Änderungsverfahrens einen Verweis auf „verletzliche Gruppen“ und eine nicht erschöpfende Liste solcher Gruppen (Buchstaben a) bis i)) aufgenommen hat. Die Liste geht auf Formulierungen zurück, die zuvor in Punkt 10 der Schlussfolgerungen gestrichen worden waren. Ihre Aufnahme in diese Bestimmung ist daher eng mit den Beratungen des Ausschusses zu Punkt 10 (jetzt Artikel 6) verknüpft, und das Amt verweist in dieser Hinsicht auf seinen entsprechenden Kommentar.

Das Amt hält es für erforderlich, diese Bestimmung im Hinblick auf ihren ursprünglichen Zweck zu prüfen. Es sei daran erinnert, dass Punkt 26 entsprechend dem Vorschlag des Amtes in Bericht V(2) lautete:

Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung nicht zur Folge haben, dass Frauen oder andere in Punkt 10 genannte Gruppen von Arbeitnehmern nur begrenzt Zugang zu bestimmten Tätigkeiten, Sektoren oder Berufen haben oder davon ausgeschlossen werden.

Punkt 26, der im Abschnitt „Präventionsmaßnahmen“ der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen von Bericht V(2) enthalten war, hatte konkret den Zweck, zu vermeiden, dass der Zugang von Frauen oder unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffenen Gruppen zu bestimmten Tätigkeiten, Sektoren oder Berufen durch Maßnahmen zur

Verhinderung von Gewalt und Belästigung eingeschränkt wird oder ihnen ganz verwehrt bleibt. Dagegen sollte mit Punkt 10 im Abschnitt „Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz“ ursprünglich sichergestellt werden, dass Rechtsvorschriften und Politiken zum Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf der Situation der Arbeitnehmer Rechnung tragen, die diesen Gruppen angehören.

Wenngleich also beide Bestimmungen Gruppen betreffen, die unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffen sind, unterscheiden sie sich hinsichtlich ihres Schwerpunkts und ihres Zwecks deutlich voneinander. Das Amt ist der Auffassung, dass eine Bestimmung, die speziell darauf abzielt, unbeabsichtigte Folgen des Ausschlusses solcher Gruppen vom Arbeitsmarkt zu vermeiden, für die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung unerlässlich ist und dass sich dieser Schwerpunkt durch die Aufnahme der Buchstaben a) bis i) in Punkt 26 verschiebt. Darüber hinaus ersucht das Amt die Mitglieder, den Begriff „verletzliche Gruppen“ durch eine alternative, einer Stigmatisierung vorbeugende Formulierung zu ersetzen, und verweist in diesem Zusammenhang auf seinen Kommentar zu Artikel 6.

Eingedenk der umfangreichen Beratungen des Ausschusses zu diesem Thema hat das Amt trotz der genannten Unstimmigkeiten keine Änderungen am Wortlaut der Schlussfolgerungen vorgenommen. Allerdings bittet das Amt um Stellungnahmen zu der Frage, ob eine alternative Formulierung in der Empfehlung dem ursprünglichen Zweck der jeweiligen Punkte besser gerecht würde und eine gute Grundlage für die zweite Beratung bieten könnte. Sollten die Mitglieder den Wunsch haben, diese Alternative in Betracht zu ziehen, würde das Amt erstens vorschlagen, durch eine Streichung der Liste der Gruppen den ursprünglichen Gehalt von Punkt 26 wiederherzustellen. Sofern die Mitglieder eine Liste von Gruppen erörtern wollen, die unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffen sind, regt das Amt zweitens an, eigens dafür eine neue Bestimmung in die Empfehlung aufzunehmen, die Artikel 6 des vorgeschlagenen Übereinkommens ergänzen würde.

Absatz 13

(Punkt 27 der Schlussfolgerungen)

Um den Buchstaben c) dieser Bestimmung weiter an das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, anzugleichen und einen allzu präskriptiven Wortlaut zu vermeiden, hat das Amt die Bezugnahme auf den Arbeitgeber gestrichen.

Absatz 19

(Punkt 33 der Schlussfolgerungen)

Das Amt hat „und andere zuständige Behörden“ in „und Bedienstete anderer zuständiger Behörden“ geändert, um zu verdeutlichen, dass die Schulungen für Personen, nicht für Institutionen bereitgestellt werden, und um für sprachliche Kohärenz mit dem in dieser Bestimmung vorausgehenden Verweis auf „Arbeitsinspektoren“ zu sorgen.

VORGESCHLAGENE TEXTE

VORGESCHLAGENES ÜBEREINKOMMEN ÜBER 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 ... Juni 2019 zu ihrer 108. Tagung 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 maßgebliche 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 ein jeder das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und
Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung,
hat,
weist darauf hin, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eine Form der
Menschenrechtsverletzung und eine Bedrohung für die Chancengleichheit
darstellen, inakzeptabel sind und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar
sind,
weist darauf hin, dass die Mitglieder eine große Verantwortung dafür haben, ein all-
gemeines Umfeld von Nulltoleranz gegenüber Gewalt und Belästigung zu
fördern, um die Prävention solcher Verhaltensweisen zu erleichtern, und dass
alle Akteure in der Arbeitswelt Gewalt und Belästigung unterlassen, verhin-
dern und bekämpfen müssen,
ist sich dessen bewusst, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt die psychi-
sche, physische und sexuelle Gesundheit einer Person, ihre Würde, ihre Familie
und ihr 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 Arbeitnehmer, den Ruf von Unternehmen und die Produktivität auswirken,

erkennt an, dass Frauen und Mädchen unverhältnismäßig stark von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung betroffen sind, und stellt fest, dass ein inklusiver, integrierter und geschlechterorientierter Ansatz, der die eigentlichen Ursachen und Risikofaktoren angeht, darunter Geschlechterstereotypen, vielfältige 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 Arbeitswelt, ihre Institutionen und die Regierungen im Rahmen anderer innerstaatlicher Maßnahmen dazu beitragen können, häusliche Gewalt zu erkennen, darauf zu reagieren und dagegen vorzugehen,

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 eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

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

I. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN UND GELTUNGSBEREICH

Artikel 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 darauf abzielen, zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden zu verursachen, 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 Geschlechts unverhältnismäßig stark betroffen sind, und umfasst auch sexuelle Belästigung; und
- c) umfasst der Begriff „Arbeitnehmer“ Personen in allen Sektoren, sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft, gleich ob in städtischen oder ländlichen Gebieten, einschließlich Arbeitnehmern im Sinne der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis, sowie erwerbstätige Personen ungeachtet ihres Vertragsstatus, in Ausbildung befindliche Personen, einschließlich Praktikanten und Auszubildenden, Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, Freiwillige, Arbeitssuchende und Stellenbewerber.

Artikel 2

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

- a) in der Arbeitsstätte, einschließlich öffentlicher und privater Räume, bei denen es sich um einen Arbeitsplatz handelt;
- b) an Orten, wo der Arbeitnehmer bezahlt wird, eine Ruhepause einlegt oder eine Mahlzeit einnimmt oder sanitäre Einrichtungen, Waschgelegenheiten und Umkleeeinrichtungen benutzt;
- c) auf dem Weg zur und von der Arbeit;
- d) während arbeitsbezogener Fahrten oder Reisen, Ausbildungen, Veranstaltungen oder gesellschaftlicher Aktivitäten;
- e) während arbeitsbezogener Kommunikationen, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht werden; und
- f) in vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkünften.

Artikel 3

Im Sinne dieses Übereinkommens können Opfer und Urheber von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihre jeweiligen Vertreter und Dritte sein, einschließlich Klienten, Kunden, Dienstleistern, Nutzern, Patienten und der Öffentlichkeit.

II. ZENTRALE GRUNDSÄTZE

Artikel 4

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, erkennt das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung an.

2. Jedes Mitglied nimmt im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und den innerstaatlichen Gegebenheiten und in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden einen inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatz zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt an, der umfasst:

- a) ein gesetzliches Verbot aller Formen 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 und Stärkung von Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen;
- e) Zugang zu Abhilfemaßnahmen und Unterstützung für Opfer;
- f) Strafen;
- g) die Entwicklung von Instrumenten, Leitlinien sowie Bildungs- und Schulungsangeboten und Sensibilisierung; und
- h) die Sicherstellung wirksamer Aufsichts- und Untersuchungsmittel in Fällen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durch die Arbeitsaufsichtsbehörden oder andere zuständige Gremien.

Artikel 5

Im Hinblick auf die 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 sichere und menschenwürdige Arbeit.

Artikel 6

Jedes Mitglied nimmt Rechtsvorschriften und Politiken an, die das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf gewährleisten, auch für weibliche Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer, 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.

III. SCHUTZ UND PRÄVENTION

Artikel 7

Jedes Mitglied nimmt Rechtsvorschriften 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, auch indem es:

- a) in Beratung mit den betreffenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und durch andere anwendbare Mittel Sektoren, Berufe und Arbeitsregelungen ermittelt, in denen Arbeitnehmer Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind, und
- b) Maßnahmen trifft, um solche Arbeitnehmer wirksam zu schützen.

Artikel 9

Jedes Mitglied nimmt Rechtsvorschriften an, die Arbeitgeber dazu verpflichten, soweit dies praktisch durchführbar ist, Schritte zu unternehmen, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verhindern und insbesondere um:

- a) in Beratung mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern 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 Arbeitnehmer und ihrer Vertreter Gefahren zu ermitteln und die Risiken von Gewalt und Belästigung zu bewerten und Maßnahmen zu ihrer Verhinderung und Bekämpfung zu ergreifen; und
- d) betroffene Arbeitnehmer über die ermittelten Gefahren und Risiken von Gewalt und Belästigung sowie die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen zu informieren und entsprechend zu schulen.

IV. 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 alle betroffenen Personen in Fällen von Gewalt und Belästigung leichten Zugang zu geeigneten und wirksamen Abhilfemaßnahmen sowie zu sicheren, fairen und wirksamen Melde- und Streitbelegungsmechanismen haben, einschließlich:
 - i) Beschwerde- und Untersuchungsverfahren sowie dort, wo es angemessen ist, betriebliche Streitbelegungsmechanismen;
 - ii) außerbetriebliche Streitbelegungsmechanismen;
 - iii) Gerichte oder Schiedsgerichte;
 - iv) Schutz von Beschwerde führenden Personen, Opfern, Zeugen und Hinweisgebern vor Viktimisierung oder Vergeltungsmaßnahmen; und
 - v) rechtliche, soziale, medizinische und administrative Unterstützungsmaßnahmen für Beschwerde führende Personen und Opfer;
- c) die Privatsphäre der betroffenen Personen zu schützen und Vertraulichkeit zu wahren, soweit dies möglich und angemessen ist;
- d) in Fällen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt dort, wo es angemessen ist, Strafen vorzusehen;
- e) vorzusehen, dass Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt effektiven Zugang zu geschlechterorientierten, sicheren und wirksamen Streitbelegungsmechanismen, Unterstützungsangeboten, Diensten und Abhilfemaßnahmen haben;
- f) die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt anzuerkennen und Maßnahmen dagegen zu ergreifen;
- g) sicherzustellen, dass 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 oder ihre Gesundheit darstellt, ohne ungerechtfertigte Folgen zu erleiden; und
- h) sicherzustellen, dass Arbeitsaufsichtsbehörden und andere je nach Fall zuständige Stellen befugt sind, gegen Gewalt und Belästigung vorzugehen, unter anderem indem sie sofort vollziehbare Maßnahmen anordnen und die Arbeit in Fällen einer unmittelbaren Gefahr für Leben oder Gesundheit einstellen lassen.

V. 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 zum Arbeitsschutz, zur Gleichheit und Nichtdiskriminierung sowie zur Migration, angegangen werden;
- b) den Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Verbänden und den zuständigen Behörden Leitlinien, Ressourcen, Schulungen oder sonstige Instrumente bereitgestellt; und
- c) Initiativen, darunter Sensibilisierungskampagnen, durchgeführt werden.

VI. DURCHFÜHRUNGSMETHODEN

Artikel 12

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

VORGESCHLAGENE 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 ... Juni 2019 zu ihrer 108. Tagung zusammengetreten ist, nach Annahme des Übereinkommens über Gewalt und Belästigung, 2019, 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 ... 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- und Gleichheits- und Nichtdiskriminierungsrecht sowie bei Bedarf im Strafrecht angehen.

3. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer, auch in Sektoren, Berufen und Arbeitsregelungen, in denen sie Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind, in vollem Umfang Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gemäß 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) Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen als Mittel zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und zur Bewältigung der Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die 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 gesetzliche oder sonstige Maßnahmen ergreifen, um Arbeitsmigranten, insbesondere Arbeitsmigrantinnen, ungeachtet des Migrantensstatus und je nach Fall in den Herkunfts-, Transit- und Zielländern vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu schützen.

6. 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

7. Arbeitsschutzbestimmungen zu Gewalt und Belästigung in innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Politiken sollten die Arbeitsschutzinstrumente der Internationalen Arbeitsorganisation berücksichtigen.

8. Die Mitglieder sollten bei Bedarf in Rechtsvorschriften festlegen, dass die Arbeitnehmer und ihre Vertreter an der Konzeption, Umsetzung und Überwachung der in Artikel 9 a) des Übereinkommens genannten Arbeitsplatzpolitik zu Gewalt und Belästigung 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, soweit angebracht, messbaren Zielen aufstellen;
- c) die Rechte und Verantwortlichkeiten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern darlegen;
- d) Informationen über Beschwerde- und Untersuchungsverfahren enthalten; und*
- e) vorsehen, dass alle internen und externen Mitteilungen zu Gewalt und Belästigung gebührend zu berücksichtigen sind und eine entsprechende Reaktion erfordern.*

9. Die in Artikel 9 c) des Übereinkommens genannte arbeitsplatzbezogene Risikobewertung sollte Faktoren Rechnung tragen, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöht wird, insbesondere psychosoziale Gefahren und Risiken, einschließlich solcher, die:

- a) von Dritten, etwa Klienten, Kunden, Dienstleistern, Nutzern, Patienten und der Öffentlichkeit; und
- b) von Diskriminierung, ungleichen Machtverhältnissen und geschlechtsspezifischen, kulturellen und sozialen Normen, die Gewalt und Belästigung billigen, ausgehen.

10. Die Mitglieder sollten spezifische Maßnahmen für Sektoren, Berufe und Arbeitsregelungen ergreifen, in denen Arbeitnehmer Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind, etwa Nachtarbeit, Alleinarbeit, Dienstleistungen, Gesundheitsfürsorge, Notfalldienste, hauswirtschaftliche Arbeit, Transport, Bildung und Unterhaltung.

11. Bei der Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft sollten die Mitglieder Mittel und Unterstützung für Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft und ihre 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 verletzte Gruppen nur begrenzt Zugang zu bestimmten Tätigkeiten, Sektoren oder Berufen haben oder davon ausgeschlossen werden, darunter:

- a) jüngere und ältere Arbeitnehmer;
- b) schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten;

- c) *Arbeitnehmer mit Behinderungen;*
- d) *mit HIV lebende Arbeitnehmer;*
- e) *Arbeitsmigranten;*
- f) *Arbeitnehmer aus indigenen und in Stämmen lebenden Völkern;*
- g) *Arbeitnehmer, die Angehörige ethnischer oder religiöser Minderheiten sind;*
- h) *vom Kastensystem betroffene Arbeitnehmer; und*
- i) *lesbische, schwule, bisexuelle, Transgender-, intersexuelle und gendernonkonforme Arbeitnehmer.*

III. DURCHSETZUNG, ABHILFEMAßNAHMEN UND UNTERSTÜTZUNG

13. *Die in Artikel 10 b) des Übereinkommens genannten geeigneten und wirksamen Abhilfemaßnahmen in Fällen von Gewalt und Belästigung sollten sich nicht auf das Recht auf Kündigung mit Entschädigung beschränken, sondern Folgendes einschließen:*

- a) *Wiedereinstellung;*
- b) *Ersatz für materielle und nichtmaterielle Schäden;*
- c) *Anordnungen, denen zufolge durch sofort vollziehbare Maßnahmen sicherzustellen ist, dass ein bestimmtes Verhalten eingestellt wird oder Politiken oder Praktiken zu ändern sind; und*
- d) *gerichtliche Gebühren und Kosten.*

14. *Opfer von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sollten in Fällen von psychosozialer oder physischer Behinderung, die zu Arbeitsunfähigkeit führt, Anspruch auf Entschädigung haben.*

15. *Die in Artikel 10 e) des Übereinkommens genannten Streitbeilegungsmechanismen für geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung sollten Folgendes umfassen:*

- a) *Gerichte mit Sachkompetenz in Fällen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung;*
- b) *beschleunigte Verfahren;*
- c) *rechtliche Beratung und Unterstützung für Beschwerde führende Personen und Opfer;*
- d) *Leitfäden und sonstige Informationsmittel in den am weitesten verbreiteten Sprachen des Landes; und*
- e) *Umkehr der Beweislast.*

16. *Die in Artikel 10 e) des Übereinkommens genannten Unterstützungsangebote, Dienste und Abhilfemaßnahmen für Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung sollten Folgendes umfassen:*

- a) *Unterstützung, um den Opfern beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt behilflich zu sein;*
- b) *Beratungs- und Informationsdienste, auch am Arbeitsplatz;*
- c) *24-Stunden-Hotlines;*
- d) *Notdienste;*

- e) *medizinische Betreuung und Behandlung;*
- f) *Krisenzentren, einschließlich Unterkünften; und*
- g) *spezialisierte Einheiten der Polizei zur Unterstützung von Opfern.*

17. *Die in Artikel 10 f) des Übereinkommens genannten Maßnahmen gegen die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt sollten Folgendes umfassen:*

- a) *bezahlte Arbeitsfreistellung für die Opfer von häuslicher Gewalt;*
- b) *flexible Arbeitszeiten für die Opfer von Stalking und häuslicher Gewalt;*
- c) *vorübergehende oder dauerhafte Versetzung von Opfern häuslicher Gewalt an andere Arbeitsplätze;*
- d) *vorübergehender Schutz vor Entlassung für Opfer häuslicher Gewalt;*
- e) *arbeitsplatzbezogene Risikobewertungen speziell zu häuslicher Gewalt;*
- f) *ein System für die Verweisung an öffentliche Maßnahmen zur Eindämmung häuslicher Gewalt, sofern diese vorhanden sind; und*
- g) *Sensibilisierung für die Auswirkungen häuslicher Gewalt.*

18. *Die Urheber von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sollten durch Beratung oder bei Bedarf durch andere Maßnahmen unterstützt werden, um die Wiederholung von Gewalt und Belästigung zu verhindern und ihre Wiedereingliederung in das Erwerbsleben zu erleichtern.*

19. *Arbeitsinspektoren und Bedienstete anderer zuständiger Behörden sollten eine geschlechterorientierte Schulung absolvieren, um Gewalt und Belästigung, psychosoziale Gefahren und Risiken, geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung und Diskriminierung von bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern erkennen und dagegen vorgehen zu können.*

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

21. *Die Mitglieder sollten Statistiken über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erheben und veröffentlichen, die insbesondere die in Artikel 6 des Übereinkommens genannten Gruppen von Arbeitnehmern betreffen und nach dem Geschlecht, der Form der Gewalt oder Belästigung und dem Wirtschaftszweig aufgeschlüsselt sind.*

IV. LEITLINIEN, SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG

22. *Die Mitglieder sollten Folgendes entwickeln, umsetzen oder verbreiten:*

- a) *Programme mit dem Ziel, Faktoren anzugehen, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöht wird, darunter Diskriminierung, ungleiche Machtverhältnisse sowie Geschlechter-, kulturelle und soziale Normen, die Gewalt und Belästigung billigen;*
- b) *geschlechterorientierte Leitlinien und Schulungsprogramme mit dem Ziel, Richtern, Arbeitsinspektoren, Polizeibeamten, Staatsanwälten und anderen öffentlich Bediensteten bei der Erfüllung ihres Auftrags in Bezug auf Gewalt und Belästigung zu helfen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und ihre Verbände bei der Verhinderung und Bewältigung von Gewalt und Belästigung zu unterstützen;*

- c) *Musterverhaltensregeln, Arbeitsplatzpolitiken und Risikobewertungsinstrumente, entweder allgemeiner oder sektorspezifischer Art, für alle Formen von Gewalt und Belästigung, wobei die spezifischen Situationen von Arbeitnehmern berücksichtigt werden sollten, die Gruppen angehören, welche unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt betroffen sind;*
- d) *Sensibilisierungskampagnen in den verschiedenen Sprachen des Landes, einschließlich der von den im Land ansässigen Arbeitsmigranten gesprochenen Sprachen, die die Unannehmbarkeit von Gewalt und Belästigung, insbesondere geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, vermitteln, diskriminierende Einstellungen angehen und der Stigmatisierung von Opfern, Beschwerde führenden Personen, Zeugen und Hinweisgebern vorbeugen;*
- e) *geschlechtergerechte Lehrpläne auf allen Stufen der allgemeinen und beruflichen Bildung;*
- f) *Schulungsprogramme und -materialien für Journalisten und andere Medienschaffende zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, einschließlich ihrer eigentlichen Ursachen und Risikofaktoren; und*
- g) *Kampagnen zur Förderung von sicheren, gesunden und harmonischen Arbeitsplätzen ohne Gewalt und Belästigung.]*