

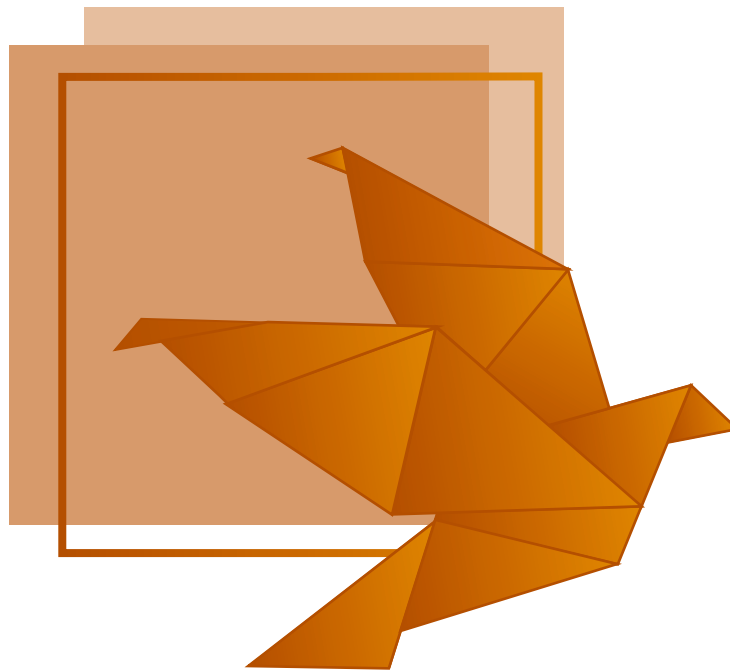


Internationales  
Arbeitsamt

Genf

**Bericht V (1)**

# Beendigung von Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt



**Internationale  
Arbeitskonferenz**

**107. Tagung 2018**

## **ACHTUNG**

Dieser Bericht enthält einen Fragebogen, der gemäß Artikel 39 der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz von den Regierungen nach Befragung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu beantworten ist. **Die Antworten auf diesen Fragebogen müssen bis spätestens 22. September 2017 beim Amt eingehen.** Sie bilden die Grundlage des Hintergrundberichts für die Aussprache der IAK.

---

Internationale Arbeitskonferenz, 107. Tagung, 2018

Bericht V(1)

# **Beendigung von Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt**

Fünfter Punkt der Tagesordnung

Internationales Arbeitsamt, Genf

ISBN 978-92-2-728423-3 (print)  
ISBN 978-92-2-728424-0 (web pdf)  
ISSN 0251-4095

---

*Erste Auflage 2017*

---

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.

Veröffentlichungen und digitale Produkte des IAA können bei größeren Buchhandlungen und über digitale Vertriebsplattformen bezogen oder direkt bei [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com) bestellt werden. Für weitere Informationen besuchen Sie unsere Website: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) oder kontaktieren Sie [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

---

# Inhaltsverzeichnis

---

	<i>Seite</i>
Einleitung .....	1
Kontext.....	1
Zweck und Methodik des vorliegenden Berichts.....	3
Anweisungen für den Fragebogen im Anhang.....	4
Kapitel 1.    Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt verstehen: Was, wer, wo? .....	5
1.1.    Was ist Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt? .....	5
1.1.1.    Gewalt.....	8
1.1.2.    Genderspezifische Gewalt.....	11
1.1.3.    Physische Gewalt und Belästigung.....	15
1.1.4.    Psychische Gewalt und Belästigung.....	15
1.1.5.    Psychosoziale Risiken.....	18
1.2.    Wer ist an Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt beteiligt? .....	18
1.2.1.    Auf wen sind innerstaatliche Gesetze gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt anwendbar? .....	19
1.3.    Wo kommt es zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt? .....	21
1.3.1.    Begriff „Arbeitsplatz“ in der innerstaatlichen Gesetzgebung gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.....	22
Kapitel 2.    Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt verstehen: Folgen, Triebkräfte, Risikofaktoren und besondere Gruppen .....	25
2.1.    Verbreitung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.....	26
2.1.1.    Sexuelle Gewalt und Belästigung .....	26
2.1.2.    Geschlechts- und genderspezifische Gewalt und Belästigung.....	27
2.1.3.    Physische Gewalt und Belästigung.....	27
2.1.4.    Psychische Gewalt und Belästigung.....	28
2.2.    Folgen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt .....	28
2.2.1.    Folgen für die Arbeitnehmer .....	28
2.2.2.    Folgen für Unternehmen und Wirtschaft .....	30
2.3.    Risikofaktoren von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt .....	31
2.4.    Spezifische Gruppen, Sektoren und Berufe, die Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sein können .....	32

Kapitel 3.	Internationale und regionale Rahmen, die auf Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eingehen .....	35
3.1.	IAO-Normen, die auf Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eingehen.....	35
3.1.1.	Grundlegende IAO-Übereinkommen .....	36
3.1.2.	Andere IAO-Normen.....	37
3.2.	Schlussfolgerungen und Rahmen der IAO .....	41
3.3.	Instrumente und Aufsichtsmechanismen der Vereinten Nationen.....	42
3.4.	Andere Initiativen der Vereinten Nationen .....	43
3.5.	Regionale Instrumente .....	44
3.6.	Initiativen internationaler, regionaler und sektoraler Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände .....	46
3.7.	Initiativen internationaler und regionaler Arbeitsschutz- und Arbeitsaufsichtsbehörden .....	47
Kapitel 4.	Nationaler Regulierungsrahmen zum Schutz vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.....	49
4.1.	Genderspezifische Gewalt in der Arbeitswelt .....	49
4.1.1.	Schutz vor sexueller Gewalt und Belästigung.....	50
4.1.2.	Schutz vor geschlechts- und genderspezifischer Gewalt und Belästigung .....	52
4.1.3.	Über die Arbeitswelt auf häusliche Gewalt reagieren.....	53
4.2.	Körperliche und psychische Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt .....	56
4.2.1.	Schutz vor körperlicher Gewalt und Belästigung .....	57
4.2.2.	Schutz vor psychischer Gewalt: Belästigung, Schikanie und Mobbing .....	58
4.2.3.	Maßnahmen zugunsten bestimmter Gruppen.....	61
4.3.	Kollektivvereinbarungen, die vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt schützen und Opfer häuslicher Gewalt unterstützen .....	64
Kapitel 5.	Nationaler Regulierungsrahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.....	67
5.1.	Verhinderung von sexueller Belästigung .....	67
5.2.	Verhinderung von körperlicher Gewalt und Belästigung .....	69
5.3.	Verhinderung von psychischer Gewalt: Belästigung, Schikanie und Mobbing .....	69
5.4.	Regelung der Arbeitsbedingungen in bestimmten Sektoren oder Branchen ...	72
5.4.1.	Gesundheitswesen.....	72
5.4.2.	Öffentliche Rettungsdienste.....	73
5.4.3.	Bildungswesen .....	74
5.4.4.	Transportdienstleistungen .....	74
5.4.5.	Hauswirtschaftliche Arbeit .....	74
5.4.6.	Landwirtschaft und die ländliche Wirtschaft .....	75
5.4.7.	Leiharbeit und andere atypische Formen der Beschäftigung .....	75
5.4.8.	Beschäftigte in der informellen Wirtschaft.....	76

---

5.5.	Umgang mit psychosozialen Gefährdungen und Risiken.....	77
5.5.1.	Arbeitsschutzmanagementsysteme und psychosoziale Risiken .....	78
5.6.	Kollektivvereinbarungen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.....	80
Kapitel 6.	Überwachung und Durchsetzung.....	83
6.1.	Überwachung von Gewalt und Belästigung .....	83
6.2.	Streitbeilegungsmechanismen .....	84
6.2.1.	Betriebliche Beschwerdeverfahren bei Gewalt und Belästigung .....	84
6.2.2.	Streitbeilegungs- und Durchsetzungsorgane.....	85
6.2.3.	Schutz von Beschwerde führenden Personen, Zeugen und Hinweisgebern.....	86
6.3.	Die proaktive Rolle von Arbeitsaufsichtsbehörden und anderen Durchsetzungsorganen .....	88
6.4.	Sanktionen, Abhilfemaßnahmen, Opferschutz und Opferhilfe .....	90
6.4.1.	Sanktionen .....	90
6.4.2.	Abhilfemaßnahmen .....	90
6.4.3.	Beweislast, Opferschutz und Opferhilfe.....	93
6.4.4.	Die Rolle der Sozialpartner.....	94
Kapitel 7.	Politiken, Leitlinien, Schulung und Sensibilisierung.....	97
7.1.	Nationale Politiken und Programme .....	97
7.2.	Nationale und sektorale Leitlinien und Verhaltensregeln .....	98
7.3.	Schulung, Sensibilisierung und Arbeitsplatzpolitiken .....	99
7.3.1.	Initiativen von staatlichen Stellen und Einrichtungen .....	99
7.3.2.	Arbeitgeberinitiativen: Arbeitsplatzpolitiken .....	101
7.3.3.	Initiativen von Arbeitnehmerverbänden: Sensibilisierungskampagnen und Schulungsprogramme .....	101
Kapitel 8.	Auf dem Weg zu (einer) internationalen Norm(en) über Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.....	103
8.1.	Analyse der Lücken in der Regulierung von Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.....	104
8.2.	Mehrwert eines oder mehrerer neuer internationaler Instrumente .....	108
8.3.	Inklusiver und integrierter Ansatz .....	108
8.4.	Vorgeschlagene Schlüsselemente eines Übereinkommens und einer Empfehlung der IAO.....	108
Fragebogen.....		115
Quellennachweis .....		131

# Einleitung

---

1. In der Erklärung von Philadelphia ist festgehalten: „Alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, haben das Recht, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben.“<sup>1</sup> Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 2016 abgehaltenen IAO-Sachverständigentagung über Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt erinnerten im Rahmen der Erarbeitung von Leitlinien für die Beratung des Normensetzungsgegenstands zum Thema Gewalt auf der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2018 an diese Erklärung (IAA, 2016a, Absätze 7-8). Im Zuge ihrer ausgedehnten und breit gefächerten Diskussionen gelangten die Sachverständigen zu dem Schluss, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt inakzeptabel und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar sind und bekämpft werden müssen. Sie urteilten, dass Gewalt und Belästigung „eine Frage der Menschenrechte sind und sich auf die Arbeitsbeziehungen, das Engagement, die Gesundheit und die Produktivität der Arbeitnehmer, die Qualität der öffentlichen und privaten Dienstleistungen und den Ruf von Unternehmen auswirken. Außerdem beeinträchtigen sie die Erwerbsbeteiligung und können Frauen insbesondere in von Männern dominierten Sektoren und Tätigkeiten am Einstieg in den Arbeitsmarkt und am Verbleib im Arbeitsmarkt hindern. Gewalt kann auch die demokratische Entscheidungsfindung und die Rechtsstaatlichkeit untergraben“ (IAA, 2016a, Anhang I, Absatz 1).
2. Angesichts dieser Erwägungen waren sich die Sachverständigen einig, dass das Thema Gewalt in der Arbeitswelt „dringlich“ behandelt werden muss (IAA, 2016a, Anhang I, Absätze 1-2).

## Kontext

3. Das Thema Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt erhält zunehmend Aufmerksamkeit, und immer häufiger wird dazu aufgerufen, dringende Maßnahmen zu ergreifen. Mit der kürzlich erfolgten Verabschiedung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung ist es auf globaler Ebene in den Vordergrund gerückt worden. Die Agenda 2030 fordert in Zielvorgabe 8.5 die Erreichung von produktiver Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle Frauen und Männer, in Ziel 10 eine Verringerung der Ungleichheit innerhalb von und zwischen Staaten, in Ziel 3 die Gewährleistung eines gesunden Lebens für alle Menschen jeden Alters und die Förderung ihres Wohlergehens sowie in Ziel 5 die Erreichung der Geschlechtergleichstellung und die Befähigung aller Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung.
4. Ziel 5 der Agenda 2030 umfasst folgende Zielvorgaben: „alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden“, „alle Formen von Gewalt gegen alle Frauen und Mädchen im öffentlichen und im privaten Bereich, einschließlich

---

<sup>1</sup> Erklärung über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation ([Erklärung von Philadelphia](#)), 1944, Teil II a).

des Menschenhandels und sexueller und anderer Formen der Ausbeutung, beseitigen“, „Reformen durchführen, um Frauen die gleichen Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen sowie Zugang zu Grundeigentum und zur Verfügungsgewalt über Grund und Boden und sonstige Vermögensformen, zu Finanzdienstleistungen, Erbschaften und natürlichen Ressourcen zu verschaffen“ und „eine solide Politik und durchsetzbare Rechtsvorschriften zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Selbstbestimmung aller Frauen und Mädchen auf allen Ebenen beschließen und verstärken“. <sup>2</sup> Ziel 5 der Agenda 2030 ist somit eng mit dem Ziel der Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt verbunden, weil beide von der Beendigung von Diskriminierung, der Förderung der Gleichstellung und dem Ausbau der wirtschaftlichen Sicherheit abhängen.

5. Der ursprüngliche Anstoß für eine Norm zum Thema Gewalt ergab sich aus dem Willen, die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 98. Tagung (2009) verabschiedete Entschließung über die Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück der menschenwürdigen Arbeit umzusetzen. Diese ruft zu einem Verbot genderspezifischer Gewalt an der Arbeitsstätte sowie zur Einführung von Politiken, Programmen, Rechtsvorschriften und gegebenenfalls anderen Verhütungsmaßnahmen auf. <sup>3</sup> Der Vorschlag wurde dem Verwaltungsrat sieben Mal unterbreitet und auf seiner 316., 317., 319., 320., 322., 323. und 325. Tagung erörtert. <sup>4</sup> Auf seiner 323. Tagung äußerte der Verwaltungsrat erhebliche Unterstützung für diesen Tagungsordnungspunkt (IAA, 2015b, Absätze 12, 13 und 28 und Anhang III, Absätze 14-21).

6. Auf der 325. Tagung fasste das Amt die Situation wie folgt zusammen: „Während praktisch alle Redner den Tagesordnungspunkt zum Thema Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt unterstützten ... regten u.a. die Arbeitgeber an, dass vor einer Erörterung als Normensetzungsgegenstand weitere Diskussionen hinsichtlich des Umfangs geführt werden sollten“ (IAA, 2015a, Absatz 20). Der Verwaltungsrat beschloss deshalb, „einen Normensetzungsgegenstand zum Thema ‚Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt‘ auf die Tagesordnung der 107. Tagung (2018) der Konferenz zu setzen“ und „eine dreigliedrige Sachverständigentagung zur Erarbeitung von Orientierungshilfen einzuberufen, auf deren Grundlage der Verwaltungsrat auf seiner 328. Tagung (November 2016) die Vorbereitungen für die erste Aussprache über mögliche Instrumente durch die Konferenz behandeln wird“ (IAA, 2015a, Absatz 33 a)-b)).

7. Für die dreigliedrige Sachverständigentagung über Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt wurde ein Hintergrundbericht mit Informationen über Ausmaß, Definitionen, Verbreitung und Auswirkung von Gewalt und Belästigung sowie Antworten auf internationaler, regionaler und innerstaatlicher Ebene ausgearbeitet (IAA, 2016b). <sup>5</sup> Die Sachverständigentagung fand vom 3.-6. Oktober 2016 statt und verabschiedete eine Reihe von Schlussfolgerungen (IAA, 2016a), die anschließend vom Verwaltungsrat auf seiner 328. Tagung zur Veröffentlichung und Verbreitung freigegeben wurden. Die Schlussfolgerungen sahen u.a. die Ersetzung des Begriffs „Gewalt“ durch „Gewalt und Belästigung“ im Titel des Gegenstands vor, um sicherzustellen, dass das Ausmaß inakzeptablen Verhaltens angemessen verstanden und behandelt wird (IAA, 2016a, Absatz 12 und

---

<sup>2</sup> Zielvorgaben 5.1., 5.2., 5a und 5c.

<sup>3</sup> Abs. 5. Siehe auch Abs. 54 der [Entschließung](#).

<sup>4</sup> Siehe IAA: 2012b, Abs. 67-76; 2013c, Anhang I, Abs. 20-29; 2013b, Anhang IV; 2014a, Anhang II(2), Abs. 14-21; 2014d, Abs. 8-15; 2015b, Abs. 12, 13 und 28 und Anhang III, Abs. 14-21.

<sup>5</sup> [http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_522932/lang--de/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_522932/lang--de/index.htm).



Anhang I, Absatz 33).<sup>6</sup> Zusätzlich zu den Schlussfolgerungen verfasste das Amt einen Tagungsbericht (IAA, 2016c).<sup>7</sup> Im vorliegenden Bericht über Gesetzgebung und Praxis werden weder alle Informationen des Hintergrundberichts wiederholt noch alle Informationen aus dem Bericht der Sachverständigentagung wiedergegeben. Der Hintergrundbericht sowie der Tagungsbericht und die Schlussfolgerungen der Tagung können in diesem Sinne als Ergänzung zu den im vorliegenden Bericht enthaltenen Informationen betrachtet werden.

8. Im Rahmen der Sachverständigentagung wurde ausführlich über das Wesen von Gewalt und Belästigung, ihre Ursachen und Wirkungen sowie erforderliche Maßnahmen diskutiert. Nach Auffassung der Tagung gibt es erhebliche Belege für anhaltende Gewalt und Belästigung gegenüber Arbeitnehmern und anderen Personen in der Arbeitswelt. Es wurde jedoch auch anerkannt, dass mehr und insbesondere besser vergleichbare Daten notwendig sind. Die Sachverständigen erwarteten mit Blick auf den vorliegenden Bericht weitere Informationen über die innerstaatliche Praxis, einschließlich der Elemente, die die Staaten als Gewalt und Belästigung betrachten, und welche Maßnahmen die verschiedenen Akteure der Arbeitswelt ergreifen (IAA, 2016a).

9. Die Sachverständigen diskutierten auch darüber, dass Erfahrungen mit Gewalt und Belästigung bisweilen kategorie- und definitionsübergreifend sein können. Sie gelangten deshalb zu dem Schluss, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt als Teil eines Kontinuums inakzeptablen Verhaltens und inakzeptabler Praktiken, einschließlich körperlicher, psychischer und sexueller Aspekte, behandelt werden müssen (IAA, 2016a, Anhang I, Absatz 3).

10. Nach Meinung der Sachverständigen bietet eine Reihe bestehender internationaler Arbeitsnormen Schutz gegen einige Formen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz oder für spezifische Gruppen von Arbeitnehmern, und andere stellen zentrale Bestandteile eines ordnungspolitischen Rahmens dar, obwohl sie Gewalt und Belästigung nicht ausdrücklich erwähnen. Die Sachverständigen räumten jedoch ein, dass diese Instrumente keine Definition von „Gewalt und Belästigung“ enthalten, keine Orientierungshilfe geben, wie mit ihren verschiedenen Ausprägungen umgegangen werden soll, und nur spezifische Gruppen von Arbeitnehmern erfassen.

11. Deshalb waren sich die Sachverständigen einig, dass ein integrierter Ansatz für die Behandlung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erforderlich ist. Dieser muss klare Verantwortlichkeiten für öffentliche und private Arbeitgeber, Arbeitnehmer und ihre jeweiligen Verbände sowie Regierungen festlegen und gemeinsame Strategien und Zusammenarbeit umfassen (IAA, 2016a, Anhang I, Absätze 16-29 sowie Kapitel 8). Die Sachverständigen einigten sich außerdem auf die Notwendigkeit eines oder mehrerer neuer Instrumente für die Behandlung der verschiedenen sozioökonomischen Verhältnisse, Unternehmen, Arten von Gewalt und Zusammenhängen (IAA, 2016a, Anhang I, Absätze 17-18).

## Zweck und Methodik des vorliegenden Berichts

12. Mit dem vorliegenden Bericht soll die Normensetzungsdiskussion über Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt auf der Konferenz erleichtert werden. Er enthält Informationen über die weltweite Gesetzgebung und Praxis, die auch für die Beantwortung des Fragebogens im Anhang nützlich sein könnten. Das Thema Gewalt und Belästigung weist viele Facetten auf, und in diesem Bericht können nicht alle

---

<sup>6</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533534.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf).

<sup>7</sup> [http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_546303/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm).

Dimensionen erörtert werden. Dieser Bericht befasst sich beispielsweise nicht mit der Gesetzgebung und Praxis der Länder bezüglich einiger spezifischer Bereiche von Gewalt und Belästigung wie Kinderarbeit und Zwangsarbeit, die in grundlegenden Arbeitsnormen detailliert behandelt werden (siehe Abschnitt 3.1.1 zur Behandlung von Gewalt und Belästigung in den grundlegenden IAO-Übereinkommen über Zwangsarbeit und Kinderarbeit).

13. Da weltweit alle Berufe und Wirtschaftszweige von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt betroffen sind, einschließlich des privaten und öffentlichen Sektors sowie der formellen und der informellen Wirtschaft, beleuchtet dieser Bericht das Thema aus dem Blickwinkel der Rechte, des Schutzes und der Prävention für alle. Er trägt aber auch den unterschiedlichen Erfahrungen der betroffenen Arbeitnehmer und Sektoren Rechnung. Der Bericht konzentriert sich auf die Arten von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, die nicht oder nur begrenzt durch internationale Normen abgedeckt sind. Dabei geht es insbesondere um arbeitsbezogene Gewalt wie Tötlichkeiten, psychische Gewalt, wie z. B. Mobbing, Schikanie und Belästigung, sowie sexuelle Gewalt, wie z. B. sexuelle Belästigung.

14. Im Vorfeld dieses Berichts führte das Amt eine systematische rechtliche Analyse des Regelungsrahmens von 80 Ländern im Bereich der Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt durch. Das Amt wählte auf der Grundlage der Verfügbarkeit von Informationen 80 für alle Regionen, Subregionen und Einkommensgruppen repräsentative Länder aus. Mithilfe eines Standardkatalogs von Fragen befasste sich ein Forscherteam mit der Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträgen, innerstaatlichen Politiken und einer Reihe von Initiativen in jedem Land. Vorschriften über Gewalt und Belästigung ohne direkten Bezug zur Arbeitswelt (z. B. Strafrechtsbestimmungen über Tötlichkeiten und sexuelle Übergriffe) sind nicht Gegenstand dieses Berichts und wurden in der 80 Länder einbeziehenden Studie nicht berücksichtigt.

15. Die im Rahmen dieser rechtlichen Analyse generierten Daten sollen einen Überblick über die regulatorische Landschaft geben, die Mitgliedsgruppen über die derzeit existierenden Möglichkeiten informieren und bei der Entwicklung eines integrierten Ansatzes zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt helfen. Für Bereiche mit vergleichbaren Vorschriften werden quantitative Indikatoren angegeben. In den anderen Fällen werden qualitative Beispiele genannt, um aufzuzeigen, welche Richtung die verschiedenen Länder eingeschlagen haben, um das Thema zu behandeln. Wenn nichts anderes angegeben ist, umfasst die Stichprobe bei allen Zahlen 80 Länder: 20 Länder aus Afrika, 20 Länder aus Nord- und Südamerika, vier arabische Staaten, 15 Länder aus dem asiatisch-pazifischen Raum und 26 Länder aus Europa und Zentralasien. Die Gesamtsummen ergeben infolge von Rundung nicht unbedingt 100 Prozent.

## **Anweisungen für den Fragebogen im Anhang**

16. Die Konferenz wird sich im Rahmen des Verfahrens der zweimaligen Beratung gemäß Absatz 5.1.4 der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats und Artikel 39 ihrer eigenen Geschäftsordnung befassen. In Übereinstimmung mit Artikel 39 hat das Amt diesen Bericht und Fragebogen als Grundlage für die erste Beratung der Konferenz erstellt. Die Regierungen werden auf Artikel 39(1) der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz hingewiesen. Darin werden sie ersucht, „die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu befragen, bevor sie ihre Antworten endgültig fertigstellen“. Die Ergebnisse dieser Befragung sollten in den Antworten der Regierungen zum Ausdruck kommen. Die Regierungen werden gebeten, in ihren Antworten anzugeben, welche Verbände befragt wurden. Gemäß dem vom Verwaltungsrat verabschiedeten Programm kürzerer Fristen für Berichte wurde die Frist für den Eingang der Antworten auf den Fragebogen beim Amt auf den 22. September 2017 festgelegt (IAA, 2016a, Anhang II).

# Kapitel 1

---

## Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt verstehen: Was, wer, wo?

17. Zurzeit gibt es keine allgemein akzeptierte Definition der Begriffe „Belästigung“ und „Gewalt“ in der Arbeitswelt (Chappell und Di Martino, 2006, Seite 30; de Haan, 2008, Seite 28). Dies hat teilweise damit zu tun, dass die Beschreibung dieser Begriffe in der Arbeitswelt noch nicht standardisiert ist.

18. Trotz Unterschieden herrscht jedoch ein allgemeiner Konsens, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt nicht nur körperliche, sondern auch psychische und sexuelle Aspekte umfasst (CCOHS, 2016; American Academy of Experts in Traumatic Stress, 2014; Chappell und Di Martino, 2006; siehe auch Abschnitt 1.1.1). In einer Quelle wird ausgeführt:

Angesichts der wachsenden Aufmerksamkeit für dieses Thema sind sich Arbeitsschutzspezialisten und andere Analysten weitgehend einig, dass sich eine Reaktion auf Gewalt am Arbeitsplatz nicht nur auf körperliche Übergriffe beschränken darf. Tötungsdelikte und andere körperliche Übergriffe sind Teil eines Kontinuums, das auch häusliche Gewalt, Stalking, Drohungen, Belästigung, Mobbing, emotionalen Missbrauch, Einschüchterung und andere Verhaltensweisen umfasst, die Angst, Furcht und ein Klima des Misstrauens am Arbeitsplatz auslösen. Alle diese Aspekte gehören zur Problematik der Gewalt am Arbeitsplatz. (Justizministerium der Vereinigten Staaten, 2004, Seite 13.)

19. Um sich nicht in linguistischen oder semantischen Unterschieden zwischen bestimmten Begriffen zu verheddern, wird in diesem Bericht in Übereinstimmung mit den Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung und der nachfolgenden Diskussion der Ausdruck „Gewalt und Belästigung“ verwendet, um das Kontinuum von Verhaltensweisen zu beschreiben, die zu körperlichen, psychischen und sexuellen Schäden führen (IAA, 2016a, Anhang I).

### 1.1. Was ist Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt?

20. Zwar verweisen mehrere internationale IAO-Arbeitsnormen auf verschiedene Formen von Gewalt und Belästigung, aber in keiner wird irgendeine ihrer Formen definiert, weil Gewalt und Belästigung nicht im Fokus dieser Instrumente stehen.

21. 2003 verabschiedete eine dreigliedrige Sachverständigentagung der IAO, die die Sammlung praktischer Richtlinien *Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon* erarbeitete, eine Definition des Gewaltbegriffs im Rahmen der Dienstleistungssektoren (IAA, 2004). In der Richtlinienammlung wird Gewalt wie folgt definiert: „Jede Handlung, Begebenheit oder von angemessenem Benehmen abweichende

Verhaltensweise, wodurch eine Person im Verlauf oder in direkter Folge<sup>1</sup> ihrer Arbeit angegriffen, bedroht, verletzt oder verwundet wird.“ 2016 erörterte die IAO-Sachverständigentagung über Gewalt gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt die 2003 vertretene Auffassung von Gewalt und entschied sich für einen weiter gesteckten Rahmen. Wie bereits weiter oben ausgeführt, entschied sich die Sachverständigentagung für den Ausdruck „Gewalt und Belästigung“, der als „Kontinuum inakzeptabler Verhaltensweisen und Praktiken [verstanden wird], die wahrscheinlich zu körperlichen, psychischen oder sexuellen Schäden oder Leiden führen“. Ferner betonten sie: „Es ist wichtig, zwischen den verschiedenen Formen von Gewalt und Belästigung und dem Kontext, in dem sie auftreten, zu unterscheiden, weil möglicherweise unterschiedliche Antworten darauf erforderlich sind.“ (IAA, 2016a, Anhang I).

22. Die für diesen Bericht durchgeführte 80-Länder-Studie hat ergeben, dass es in 60 Ländern Vorschriften bezüglich der körperlichen und psychischen Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt gibt. Dabei verwenden sie eine ganze Palette von Begriffen wie „Belästigung“, „Schikanie“, „Mobbing“, „Gewalt“, „Missbrauch“ und „Misshandlung“ (siehe Abschnitt 4.2). 65 Länder verfügen auch über spezifische Vorschriften zum Thema sexuelle Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (siehe Abschnitt 4.1).

23. Aus dieser Erhebung ergeben sich keine einheitlichen Definitionen von Gewalt und Belästigung, weil viele der Begriffe wie „Gewalt“, „Belästigung“ und „Mobbing“ synonym oder in unterschiedlichen Bedeutungen verwendet werden.

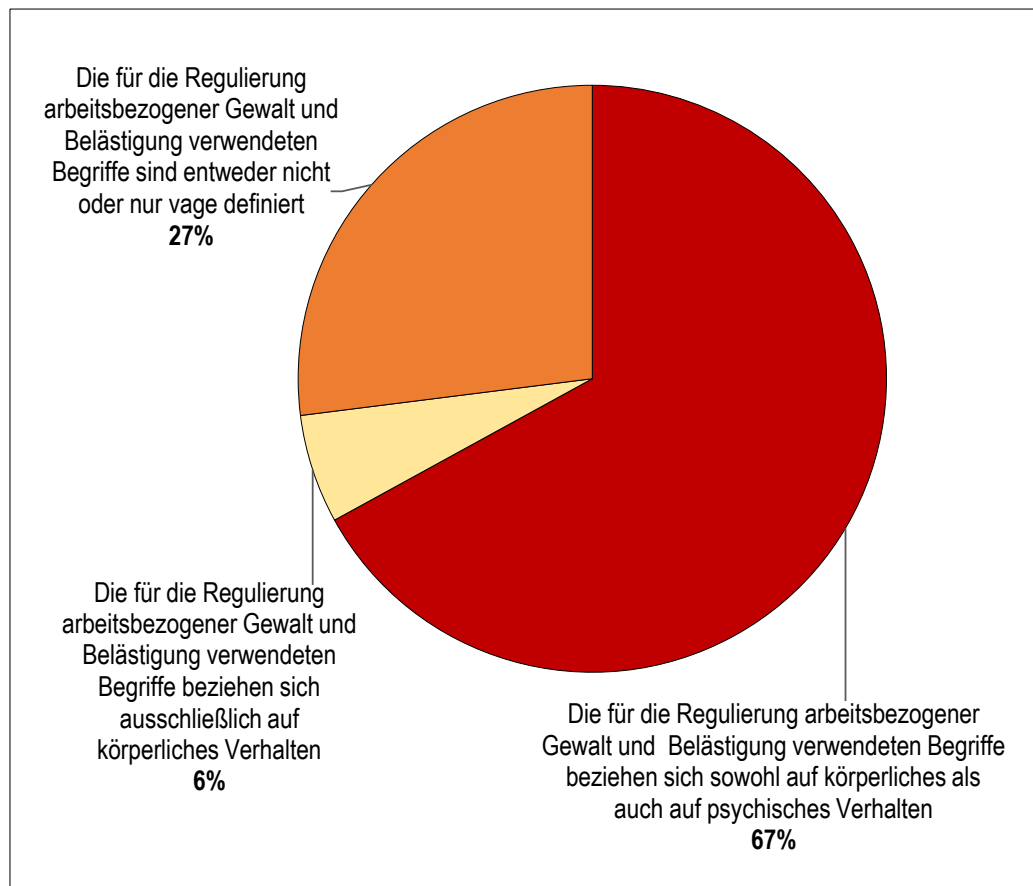
24. Trotz des Fehlens einer allgemeingültigen Definition hat die große Mehrheit der für die Beschreibung psychischer und physischer Gewalt und Belästigung verwendeten Begriffe zwei gemeinsame Komponenten, wie weiter unten näher ausgeführt:

- In den 80 untersuchten Ländern umfassen die Definitionen der verschiedenen Formen von Gewalt und Belästigung öfter sowohl körperliches als auch psychisches Verhalten.
  - In 40 Ländern beziehen sich die Begriffe im Zusammenhang mit arbeitsbezogener Gewalt und Belästigung sowohl auf körperliches als auch auf psychisches Verhalten.
  - In vier Ländern beziehen sich die Begriffe im Zusammenhang mit arbeitsbezogener Gewalt und Belästigung ausschließlich auf körperliches Verhalten.
  - In 16 Ländern werden arbeitsbezogene Gewalt und Belästigung als Verhaltensweisen zwar behandelt, aber die entsprechenden Begriffe werden entweder nicht oder nur ungenau definiert, sodass nicht klar ist, ob man sich auf körperliches oder psychisches Verhalten bezieht (siehe Abbildung 1.1).

---

<sup>1</sup> Die Richtliniensammlung hält fest: „Der Verweis auf eine ‚direkte Folge‘ bedeutet, dass ein klarer Zusammenhang mit der Arbeit besteht und dass die Handlung, Begebenheit oder Verhaltensweise innerhalb eines vernünftigen Zeitraums danach erfolgte.“

Abbildung 1.1. Komponenten von Gewalt und Belästigung

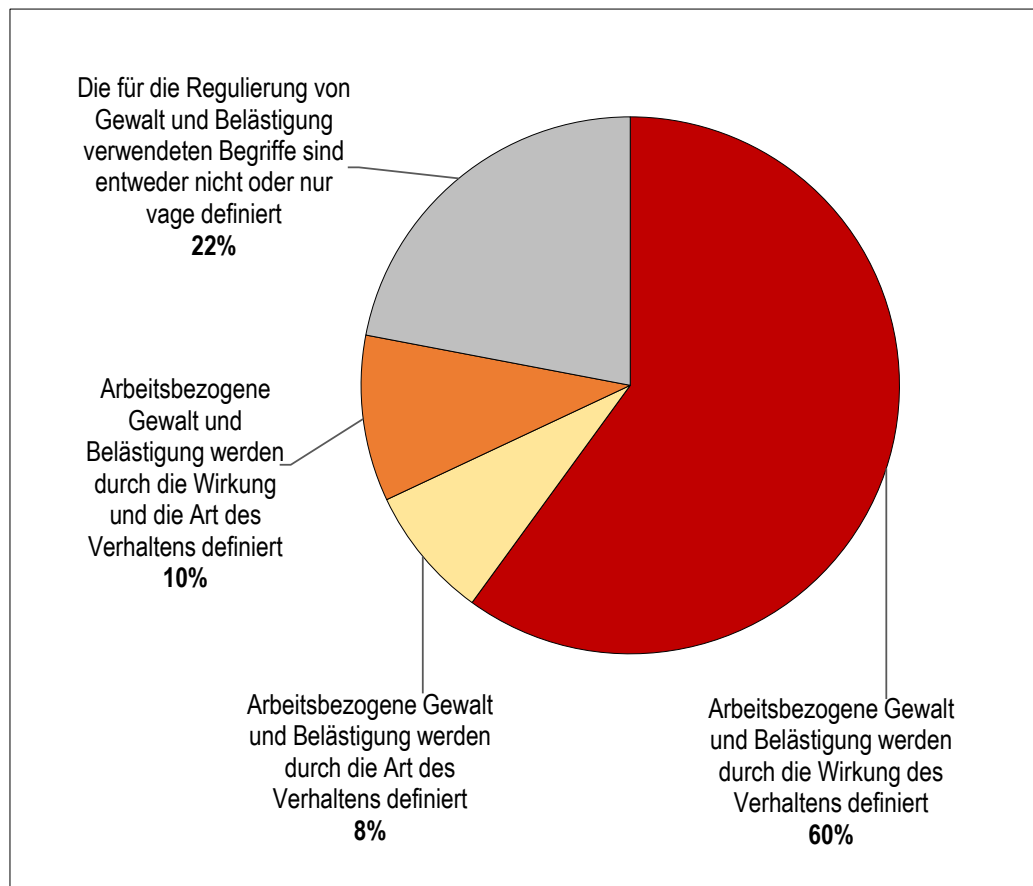


Anm.: Die Stichprobe bezieht sich auf 60 Länder: 15 Länder aus Afrika, 11 Länder aus Nord- und Südamerika, zwei arabische Staaten, 10 Länder aus dem asiatisch-pazifischen Raum und 22 Länder aus Europa und Zentralasien.

Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

- In den 80 untersuchten Ländern konzentrieren sich die Definitionen der verschiedenen Formen von Gewalt und Belästigung eher auf das Ergebnis oder die Wirkung bestimmter Verhaltensweisen (z. B. Schäden oder Verlust der Würde) als auf das Verhalten an sich (z. B. Schlagen, Beleidigen, Anspucken und Anschreien).
  - In 36 Ländern werden arbeitsbezogene Gewalt und Belästigung durch die Wirkung der Handlung definiert, während die Art des Verhaltens per se nicht beschrieben wird.
  - In fünf Ländern werden arbeitsbezogene Gewalt und Belästigung durch die Art des Verhaltens ohne eine Spezifizierung der Wirkung definiert.
  - In sechs Ländern werden arbeitsbezogene Gewalt und Belästigung durch die Art und die Wirkung der Handlung definiert.
  - In 13 Ländern sind die für die Beschreibung arbeitsbezogener Gewalt und Belästigung verwendeten Begriffe entweder nicht oder nur vage in Bezug auf die Art und die Wirkung des Verhaltens definiert (siehe Abbildung 1.2).

**Abbildung 1.2. Komponenten von Gewalt und Belästigung**



Anm.: Die Stichprobe bezieht sich auf 60 Länder: 15 Länder aus Afrika, 11 Länder aus Nord- und Südamerika, zwei arabische Staaten, 10 Länder aus dem asiatisch-pazifischen Raum und 22 Länder aus Europa und Zentralasien.

Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

25. Ohne eine genaue Bestimmung der Art des Verhaltens kann die komplette Palette von Handlungen abgedeckt werden, die körperliche, psychische und sexuelle Schäden verursachen, und auch neue Ausprägungen von Gewalt und Belästigung können erfasst werden. Dies entspricht den Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung, wonach das Instrument bzw. die Instrumente flexibel genug sein sollten, um „die verschiedenen Formen von Gewalt und Belästigung sowie unterschiedliche Kontexte“ abzudecken und „auf die neuen Herausforderungen und Risiken einzugehen, die zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt führen können, z. B. aufgrund von sich wandelnden Formen der Arbeit und Technologie“ (IAA, 2016a, Anhang I, Absatz 18).

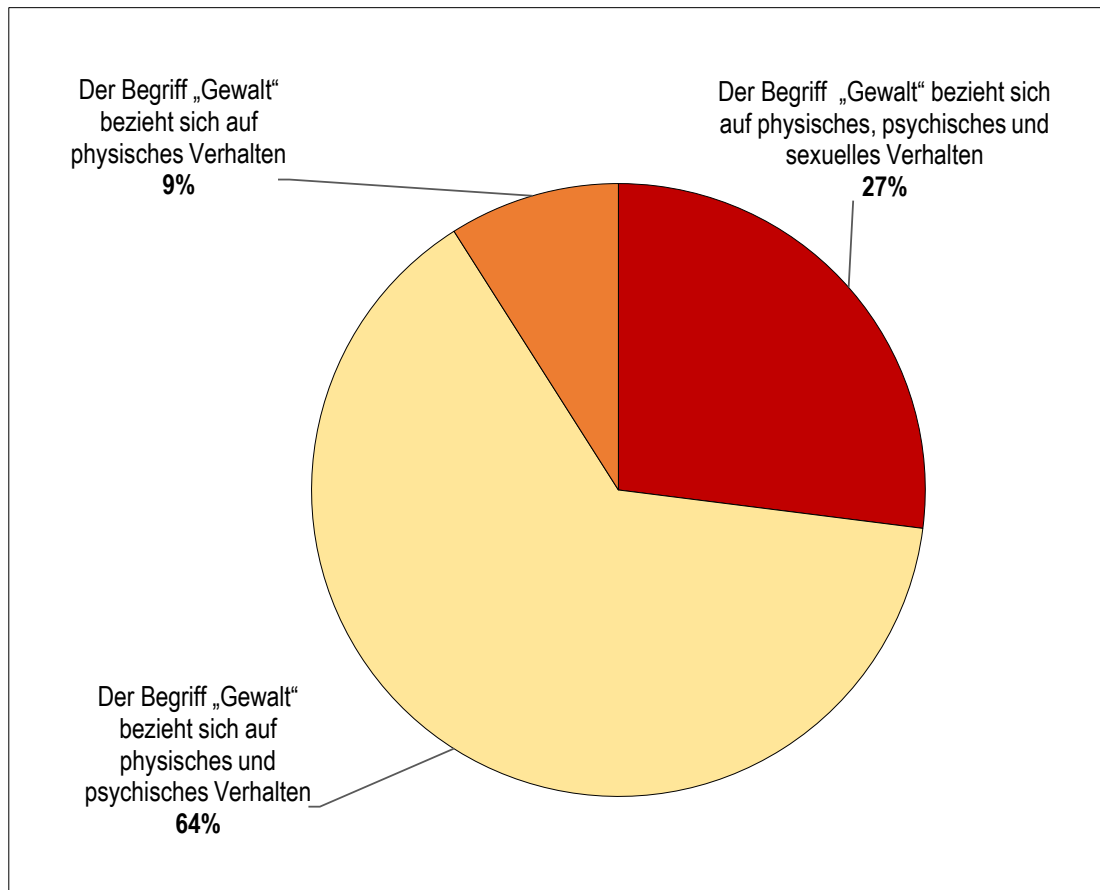
26. Die im Zusammenhang mit der Regulierung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt am häufigsten verwendeten Begriffe werden im folgenden Abschnitt näher erörtert.

### 1.1.1. Gewalt

27. In 25 der 80 untersuchten Länder wird im Zusammenhang mit dem Regelungsrahmen für Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt der Begriff „Gewalt“ verwendet.

28. Dort, wo der Begriff „Gewalt“ in Bezug auf die Arbeitswelt definiert wird, umfasst er meistens körperliche und psychische Gewalt und Belästigung und erstreckt sich manchmal auch auf sexuelle Gewalt und Belästigung (siehe Abbildung 1.3). Insgesamt zeigte die Untersuchung, dass in zehn Ländern die Beschreibung der arbeitsbezogenen Gewalt körperliche und psychische Komponenten und in drei Ländern auch sexuelle Komponenten umfasst (siehe Kasten 1.1).

**Abbildung 1.3. Bestandteile einer Definition von Gewalt**



Anm.: Die Stichprobe bezieht sich auf 11 Länder: fünf Länder aus Afrika, drei Länder aus Nord- und Südamerika, null arabische Staaten, ein Land aus dem asiatisch-pazifischen Raum und zwei Länder aus Europa und Zentralasien.

Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

29. Nur in einem untersuchten Land wird „Gewalt“ ausschließlich als körperliches Verhalten beschrieben. Dabei handelt es sich um die Republik Korea, wo sich das Verbot von „Gewalt“ darauf bezieht, dass es Arbeitgebern untersagt ist, Arbeitnehmer körperlich zu misshandeln.<sup>2</sup>

30. In weiteren 14 Ländern wird der Begriff „Gewalt“ im Arbeitsrecht verwendet, aber nicht definiert.

<sup>2</sup> Gesetz über Arbeitsnormen Nr. 5309 von 1997 (in geänderter Fassung) der Republik Korea.

**Kasten 1.1**  
**Gesetzliche Definitionen von Gewalt am Arbeitsplatz**

- ❑ Gemäß der Verordnung der dänischen Behörde für das Arbeitsumfeld über arbeitsbezogene Gewalt Nr. 1504 von 2015 wird arbeitsbezogene Gewalt von Personen wie Kunden verübt und bedeutet, dass Angestellte körperliche Übergriffe erleiden, bedroht werden und anstößigem Verhalten, einschließlich Belästigung, ausgesetzt sind.
- ❑ Gemäß dem Arbeitsgesetzbuch 2014 von Guinea besteht Gewalt am Arbeitsplatz aus jeder Situation, in der ein Arbeitgeber oder Arbeitnehmer in Ausübung seiner Tätigkeit am Arbeitsplatz psychisch oder physisch verfolgt, bedroht oder angegriffen wird.
- ❑ In El Salvador bezeichnet das Umfassende Sondergesetz über ein gewaltfreies Leben für Frauen (Erlass Nr. 520 von 2010) als mögliche Arten von Gewalt im „Arbeitsumfeld“: wirtschaftliche, physische, psychische, emotionale und sexuelle Gewalt. Es definiert Gewalt „am Arbeitsplatz“ als „wiederholte und zeitlich andauernde Handlungen oder Unterlassungen zulasten von Frauen in öffentlichen oder privaten Arbeitszentren, die physische oder psychische Angriffe auf ihre Integrität oder persönliche und berufliche Würde darstellen, ihren Zugang zu Beschäftigung oder Beförderung oder Stabilität in der Beschäftigung behindern oder gegen das Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit verstoßen“.
- ❑ Im Gesetz über Rechte in der Beschäftigung von 2008 (Nr. 33 von 2008) von Mauritius wird Gewalt am Arbeitsplatz u.a. als sexuelle Belästigung, Belästigung, Tätlichkeit, Beleidigung, Mobbing und Verwendung aggressiver Gesten, Wörter oder Handlungen im Rahmen oder als Ergebnis der Arbeit definiert.
- ❑ Im Arbeitsgesetz von 2008 von Burkina Faso heißt es, dass der Arbeitgeber alle Arten von körperlicher und seelischer Gewalt am Arbeitsplatz verbieten muss.
- ❑ Das Gesetz zur Regelung des Arbeitsrechts von Ruanda, Nr. 13/2009, definiert genderspezifische Gewalt als „jede Art von physischen, psychischen oder sexuellen Handlungen gegenüber einer Person oder von Angriffen auf ihr Eigentum auf der Grundlage ihres Geschlechts“, durch die sie ihrer Rechte beraubt und beeinträchtigt wird.
- ❑ In Mexiko definieren die Bundesvorschriften über den Arbeitsschutz und das Arbeitsumfeld von 2014 Gewalt am Arbeitsplatz als Mobbing (*hastigamiento*), Belästigung (*acoso*) oder Misshandlung von Arbeitnehmern, die ihrer Integrität oder Gesundheit schaden können.
- ❑ In Belgien wird im Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlergehen von Arbeitnehmern bei der Ausübung ihrer Tätigkeit Gewalt am Arbeitsplatz als Handlung definiert, bei der ein Arbeitnehmer bei der Verrichtung seiner Arbeit psychisch oder physisch bedroht oder angegriffen wird.
- ❑ Das Arbeitsgesetz (Gesetz Nr. 2012-45) von Niger auferlegt dem Arbeitgeber die Pflicht, alle Arten von körperlicher und seelischer Gewalt im Rahmen von Arbeitsbeziehungen zu verbieten.
- ❑ Gemäß dem Kanadischen Arbeitsgesetzbuch (RSC, 1985, c. L-2) besteht „Gewalt am Arbeitsplatz“ aus Handlungen, Verhaltensweisen, Drohungen oder Gesten einer Person gegenüber einem Arbeitnehmer in seiner Arbeitsstätte, von denen erwartet werden kann, dass sie bei diesem Arbeitnehmer Schäden, Verletzungen oder Krankheiten verursachen können.

31. Eine Erhebung über die Definitionen von Gewalt in den 80 untersuchten Ländern hat gezeigt, dass in sechs Ländern Gewalt über die Wirkung beim Opfer definiert wird, vier Länder Gewalt ausschließlich nach der Art des Verhaltens definieren und ein Land Gewalt sowohl aufgrund der Art des Verhaltens als auch hinsichtlich der Wirkung auf das Opfer definiert.



### 1.1.2. Genderspezifische Gewalt

32. Physische, psychische und sexuelle Gewalt kann als genderspezifisch betrachtet werden, wenn sie sich aus ungleichen Machtverhältnissen zwischen Männern und Frauen ergibt (WHO, 2009, Seite 3) oder wenn sie gegen Menschen verübt wird, weil diese nicht den gesellschaftlich akzeptierten Geschlechterrollen entsprechen (van der Veur et al., 2007, Seite 43).

33. Genderspezifische Gewalt ist nicht Dasselbe wie Gewalt gegen Frauen. Frauen und Mädchen sind jedoch die „Hauptziele“ genderspezifischer Gewalt, und die Täter sind mehrheitlich Männer (UNFPA, 2009, Seite 7; EIGE, n.d.). Genderspezifische Gewalt kann sich gegen Frauen und Männer richten oder von Frauen und Männern ausgehen, z. B. Gewalt gegen Männer, die nicht den geschlechtsspezifischen Rollenbildern entsprechen, einschließlich Männern, die schwul, bisexuell oder Trans sind oder entsprechend wahrgenommen werden.<sup>3</sup>

34. Der Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau (CEDAW) definiert genderspezifische Gewalt in seiner Allgemeinen Empfehlung 19 als „Gewalt gegen eine Frau, weil sie eine Frau ist, oder Gewalt, von der Frauen unverhältnismäßig häufig betroffen sind“. Sie umfasst u.a. „Handlungen, die körperliche, seelische oder sexuelle Schäden oder Leiden verursachen, die Androhung solcher Handlungen, Nötigung und andere Freiheitsberaubungen“, einschließlich „sexueller Belästigung“. Die von der UN-Generalversammlung 1993 verabschiedete UN-Erklärung über die Beseitigung der Gewalt gegen Frauen definiert Gewalt gegen Frauen als jede genderspezifische Gewalthandlung, „durch die Frauen körperlicher, sexueller oder psychischer Schaden oder Leid zugefügt wird oder zugefügt werden kann“ und die „körperliche, sexuelle und psychische Gewalt im Umfeld der Gemeinschaft umfasst, einschließlich Vergewaltigung, sexuellen Missbrauchs, sexueller Belästigung und Einschüchterung am Arbeitsplatz“. <sup>4</sup> Eine ähnliche Definition findet sich im Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (im Allgemeinen als Übereinkommen von Istanbul bezeichnet) und im Interamerikanischen Übereinkommen über die Verhütung, Bestrafung und Beseitigung der Gewalt gegen Frauen (auch als Übereinkommen von Belém do Pará bezeichnet) (OAS, 2012, Seite 19).

35. Bei der Definition der Formen genderspezifischer Gewalt empfiehlt das UN-Handbuch für die Gesetzgebung zu Gewalt gegen Frauen, dass die Definition für alle Formen von Gewalt gelten soll, u.a. häusliche Gewalt, sexuelle Gewalt (einschließlich sexueller Übergriffe und Belästigung), schädliche Praktiken, Menschenhandel und sexuelle Sklaverei (Vereinte Nationen, 2010, Seite 23).

36. „Genderspezifische Gewalt“ wird manchmal im innerstaatlichen Recht geregelt,<sup>5</sup> aber häufiger werden bestimmte Formen arbeitsbezogener genderspezifischer Gewalt im Arbeits- oder Diskriminierungsrecht behandelt. Die üblicherweise im Zusammenhang mit der Arbeit behandelten Formen genderspezifischer Gewalt sind sexuelle Gewalt (insbesondere sexuelle Belästigung), geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung sowie häusliche Gewalt am oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz.

<sup>3</sup> Der Begriff „Trans“ bezieht sich auf eine Reihe von Ausdrucksformen der Geschlechtsidentität in den Begriffen „transsexuell“, „Transgender“ und „Transvestit“.

<sup>4</sup> UN-Generalversammlung, Erklärung über die Beseitigung der Gewalt gegen Frauen, 20. Dez. 1993, [A/RES/48/104](#).

<sup>5</sup> Beispiel: Republikgesetz Nr. 9262 der Philippinen.

37. Die IAO-Sachverständigentagung von 2016 gelangte zu dem Schluss, dass bei der Bekämpfung von Gewalt in der Arbeitswelt die „Geschlechterdimensionen der Gewalt besonders behandelt werden müssen“ (IAA, 2016a, Anhang I, Absatz 2). Dieser Bericht befasst sich mit genderspezifischen Formen von Gewalt und Belästigung (d.h. solchen, die sich gegen Frauen und Männer aufgrund ihres Geschlechts richten) sowie mit der besonderen Art und Weise, wie Männer und Frauen Gewalt erleben.

#### 1.1.2.1. Sexuelle Gewalt und Belästigung

38. Sexuelle Gewalt in der Arbeitswelt ist eine Form der Geschlechterdiskriminierung, die Elemente physischer und psychischer Gewalt kombinieren und aus einer ganzen Palette von Verhaltensweisen bestehen kann: unerwünschte Bemerkungen oder Avancen, „Witze“, kurze Körperkontakte und sexuelle Übergriffe (McCann, 2005, Seite 2). Wie allgemein bei genderspezifischer Gewalt können auch Männer und Jungen Opfer von sexueller Gewalt und Belästigung sein; die große Mehrheit der gemeldeten Fälle betrifft jedoch Frauen und Mädchen.

39. Sexuelle Belästigung ist eine Form der sexuellen Gewalt, die in der Arbeitswelt häufig vorkommt und oft in zwei Kategorien eingeteilt wird: „Quidproquo“ oder „feindliches Arbeitsumfeld“. Quidproquo-Belästigung bedeutet, dass ein Arbeitnehmer um einen sexuellen Gefallen gebeten wird und dass die Erfüllung oder Ablehnung dieses Wunsches für die Entscheidung maßgeblich ist, ob der Arbeitnehmer seine Arbeit behält oder nicht. Eine Belästigung des Typs „feindliches Arbeitsumfeld“ bezieht sich auf ein Verhalten, das zu einem einschüchternden, feindlichen oder erniedrigenden Arbeitsumfeld führt. Der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR) vertrat in seiner Allgemeinen Erhebung über die grundlegenden Übereinkommen die Auffassung, „dass es ohne eine klare Definition und ein klares Verbot der sexuellen Belästigung des Typs Quidproquo und des Typs feindliches Arbeitsumfeld fraglich bleibt, ob sich die Gesetzgebung wirksam mit allen Formen sexueller Belästigung befasst (IAA, 2012a, Absatz 791) (siehe Abschnitt 3.1.1).

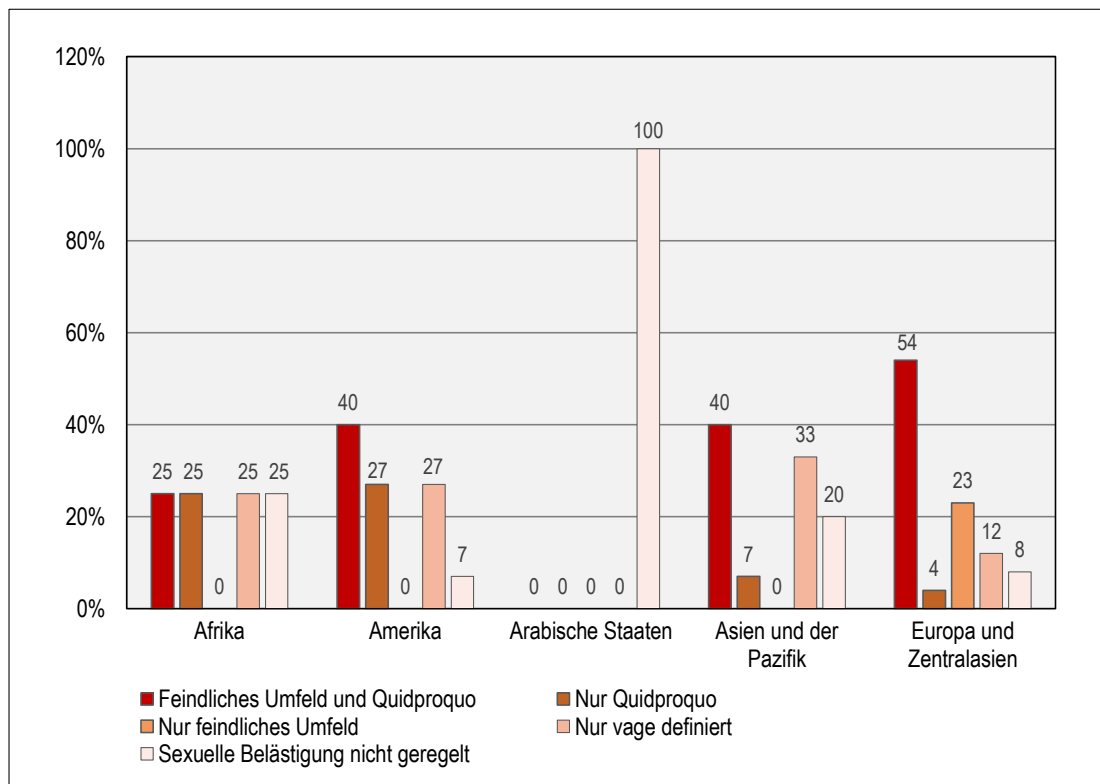
40. In den für diesen Bericht analysierten 65 Ländern, die die sexuelle Belästigung regeln, wird diese meistens so definiert, dass beide Kategorien, d.h. Quidproquo und feindliches Arbeitsumfeld, berücksichtigt werden. Insgesamt definieren 31 Länder (48 Prozent) sexuelle Belästigung unter Einschluss von Quidproquo und feindlichem Umfeld. Die regionale Verteilung dieser 31 Länder ist wie folgt: 14 Länder (54 Prozent) aus Europa und Zentralasien, sechs Länder (40 Prozent) aus dem asiatisch-pazifischen Raum, sechs Länder (40 Prozent) aus Nord- und Südamerika, fünf Länder (25 Prozent) aus Afrika und null arabische Staaten (siehe Abbildung 1.4).

41. Sechs Länder berücksichtigen bei ihrer Definition von sexueller Belästigung nur das feindliche Umfeld, und 11 Länder nur Quidproquo. Weitere 16 Länder verfügen nur über eine beschränkte oder vage Definition, die sich meistens auf unerwünschte sexuelle Avancen gegenüber einem anderen Arbeitnehmer konzentriert. In 16 Ländern ist die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht geregelt (siehe Abschnitt 4.1.1).

42. Sexuelle Gewalt des Typs feindliches Umfeld kann Verhalten umfassen, das entweder gegen eine bestimmte Person oder gegen niemanden im Besonderen gerichtet ist, z. B. Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen am Arbeitsplatz.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Zum Beispiel das deutsche Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien für die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 in abgeänderter Fassung).

**Abbildung 1.4. Definition von sexueller Belästigung nach Region (Gruppenanteile in Prozent)**

Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

43. In einigen Ländern umfasst die Definition von sexueller Belästigung auch die genderspezifische Belästigung oder die auf der Geschlechtsidentität basierende Belästigung (siehe Abschnitt 1.1.2.2). Der Menschenrechtsausschuss von Ontario gelangte zu dem Schluss:

Genderspezifische Belästigung ist „jedes Verhalten, das traditionelle heterosexuelle Geschlechternormen kontrolliert und verstärkt“. ... „Es wird oft genutzt, um Menschen dazu zu bringen, traditionellen Geschlechterklischees zu folgen (dominante Männer, unterwürfige Frauen). Sie wird auch als Schikanierungstaktik benutzt, oft unter Angehörigen desselben Geschlechts.“ ... „Im Gegensatz zu einigen anderen Formen von sexueller Belästigung ist die genderspezifische Belästigung in der Regel nicht durch sexuelles Interesse oder sexuelle Absichten motiviert. Häufiger basiert sie auf Feindseligkeit und stellt einen Versuch dar, dafür zu sorgen, dass sich die Zielperson in ihrem Umfeld nicht willkommen fühlt. In einigen Fällen sieht genderspezifische Belästigung gleich aus wie Belästigung auf der Grundlage der sexuellen Orientierung oder homophobes Mobbing.“ (Menschenrechtsausschuss von Ontario, 2011.)

#### 1.1.2.2. Geschlechts- und genderspezifische Gewalt und Belästigung

44. Gemäß dem CEACR kann die geschlechtsspezifische Diskriminierung, einschließlich Gewalt und Belästigung, in den verschiedenen Rechtsordnungen sich ausschließlich auf „biologische Eigenschaften“ beziehen oder auch „einem bestimmten Geschlecht zugewiesene, gesellschaftlich konstruierte Rollen und Verantwortlichkeiten“ umfassen (IAA, 2012a, Absatz 782).

45. Eine verbreitete Form von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung ist die „Belästigung aufgrund von Mutterschaft“ oder „die Praxis der Belästigung von Frauen wegen Schwangerschaft, Niederkunft oder medizinischen Problemen im Zusammenhang

mit Schwangerschaft oder Niederkunft oder von Arbeitnehmern wegen Familienpflichten“ (IAA, 2016d, Seite 57). Desgleichen kann geschlechtsspezifische Belästigung die Form eines feindlichen Umfelds für Frauen aufgrund ihres Geschlechts annehmen, z. B. abfällige oder herabwürdigende „Witze“ über Frauen (dies kann oft die Form sexueller Belästigung annehmen).

46. Eine häufige Form von genderspezifischer Gewalt und Belästigung ist Gewalt und Belästigung gegenüber Männern und Frauen, die nicht den geschlechtsspezifischen Rollenbildern entsprechen, weil sie schwul, lesbisch, bisexuell oder Trans sind oder entsprechend wahrgenommen werden.

### 1.1.2.3. Häusliche Gewalt

47. Im Bereich der häuslichen Gewalt nimmt die Regulierungsdichte im Zusammenhang mit der Arbeitswelt rasch zu. Der Begriff „Familie“ oder „häusliche Beziehung“ ist in der Regel auf Personen beschränkt, die in einer traditionell verstandenen Familienbeziehung leben, z. B. durch Blut oder Heirat verwandte Personen oder Lebenspartner. Die Länder nehmen jedoch verstärkt auch Hausangestellte und andere im Haushalt lebende Personen in den Geltungsbereich auf, weil sie Gewalt und Belästigung im „häuslichen Umfeld“ ausgesetzt sind (siehe Abschnitt 5.4 zur Regulierung der Arbeitsbedingungen für hauswirtschaftliche Arbeit).

48. Gemäß einer Studie der Weltbank umfasst in den 127 Ländern, die über Gesetze zu häuslicher Gewalt verfügen (Weltbank, 2015) die Definition des Begriffs häusliche Gewalt im Allgemeinen die physische, sexuelle, psychische und zunehmend auch wirtschaftliche Gewalt.<sup>7</sup>

49. In 20 der 80 für diesen Bericht untersuchten Länder (25 Prozent) umfasst die Definition von wirtschaftlicher Gewalt auch die Hinderung einer Person an der Aufnahme oder am Verbleib in einer Beschäftigung. In Nepal erstreckt sich die Definition von häuslicher Gewalt auf „wirtschaftlichen Missbrauch“, der darin besteht, dass der Partner am Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten und wirtschaftlichen Ressourcen gehindert wird.<sup>8</sup> In dem als *Maria da Penh*-Gesetz<sup>9</sup> bekannten brasilianischen Gesetz über häusliche und familiäre Gewalt ist festgelegt, dass „wirtschaftliche Gewalt“ wie die Einbehaltung, Einziehung und vollständige oder teilweise Zerstörung der Arbeitsinstrumente des Opfers eine Form von häuslicher Gewalt darstellt. In der Dominikanischen Republik<sup>10</sup> und in Frankreich<sup>11</sup> bezieht sich wirtschaftliche Gewalt auf Handlungen, die dazu führen, dass das Opfer während einer bestimmten Zeit nicht arbeiten kann oder arbeitsunfähig ist.

50. Die Einheit der Vereinten Nationen für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rechte der Frau (UN Women) spricht sich in ihren Empfehlungen für die Erarbeitung von Rechtsvorschriften über Gewalt gegen Frauen und Mädchen dafür aus,

---

<sup>7</sup> Die Weltbank definiert finanzielle oder wirtschaftliche Gewalt in der Familie als „Verhalten unter Nutzung oder Ausnutzung der Zustimmung des Partners bezüglich der finanziellen Ressourcen oder Mittel, einschließlich des Entzugs, der Zurückhaltung oder Einbehaltung von Geld oder Vermögen oder durch andere Mittel zum Zweck der Schaffung oder des Versuchs der Schaffung einer finanziellen Abhängigkeit einer Frau durch die Ausübung der Kontrolle über die finanziellen Ressourcen“ (Weltbank-Gruppe, 2015, S. 20-21).

<sup>8</sup> Nepalesisches Gesetz über häusliche Gewalt (Verbrechen und Bestrafung) 2009. Siehe auch das kenianische Gesetz über den Schutz vor häuslicher Gewalt (Nr. 2 von 2015).

<sup>9</sup> Bundesgesetz Nr. 11.340/2006.

<sup>10</sup> Gesetz über innerfamiliäre Gewalt Nr. 24 von 1997 der Dominikanischen Republik.

<sup>11</sup> Art. 222-33-2-1 des französischen Strafgesetzbuchs.

die physische und sexuelle Gewalt sowie die „auf Zwang basierende Kontrolle“ in eine Definition von „häuslicher Gewalt“ aufzunehmen, die wie folgt definiert wird:

eine Handlung oder ein Handlungsmuster von tätlichen Übergriffen, sexueller Nötigung, Drohungen, Erniedrigungen und Einschüchterung oder anderen Missbräuchen, mit denen ein Opfer geschädigt, bestraft oder erschreckt werden soll. Diese Kontrolle umfasst eine Reihe von Handlungen, um das Opfer gefügig und/oder abhängig zu machen, indem es von Unterhaltungsquellen abgeschnitten wird, seine Ressourcen und Möglichkeiten für die Erzielung eines persönlichen Gewinns ausgebeutet werden, ihm die für Unabhängigkeit, Widerstand und Flucht erforderlichen Mittel entzogen werden und ihr tägliches Verhalten geregelt wird.<sup>12</sup>

51. Nach Auffassung von UN Women können Staaten „durch eine Ersetzung der Begriffe ‚psychische Gewalt‘ und ‚wirtschaftliche Gewalt‘ durch ‚auf Zwang basierende Kontrolle‘ gegen tatsächlich schädliches Verhalten vorgehen und unbeabsichtigte rechtliche Konsequenzen vermeiden“.<sup>13</sup>

### 1.1.3. Physische Gewalt und Belästigung

52. Um den Begriff „physische Gewalt“ zu verstehen, helfen u.a. folgende Definitionen: „Anwendung körperlicher Gewalt gegenüber einer anderen Person oder Gruppe, die zu physischen, sexuellen oder psychischen Schäden führt“ (IAA et al., 2002, Seite 4) oder „Versuch der Beibringung körperlicher Verletzungen oder Angriff auf eine Person, einschließlich tatsächlicher körperlicher Schäden“ (Chappell und Di Martino, 2006, Seite 30).

53. Bei der Definition der Art von physischer Gewalt besteht manchmal ein Trend, sich auf Massenschießereien am Arbeitsplatz zu konzentrieren, vor allem auf Vorfälle, die zu Tötungsdelikten führen (Denenberg und Denenberg, 2012). Tödliche Gewalt ist zweifellos eine große Sorge in manchen Arbeitsstätten.<sup>14</sup> Die verfügbaren Statistiken zeigen jedoch, dass Tötungsdelikte auf nationaler Ebene nur eine kleine Minderheit der Fälle physischer Gewalt in der Arbeitswelt ausmachen (Justizministerium der Vereinigten Staaten, 2001, Seite 2).

54. Wichtig ist auch die Feststellung, dass, wie weiter unten näher erläutert, im Allgemeinen weniger häufig über die verschiedenen Formen physischer Gewalt als über psychische Gewalt in der Arbeitswelt berichtet wird (Riedel und Welsh, 2016; Justizministerium der Vereinigten Staaten, 2004, Eurofound, 2016, Seite 68).

55. Rein physische Formen von Gewalt und Belästigung werden nur selten durch arbeitsplatzspezifische Gesetze geregelt. Dort, wo dies der Fall ist, werden eher Begriffe wie „Tätlichkeit“ oder „Übergriff“ ohne Definition verwendet (siehe Abschnitt 4.2.1).<sup>15</sup>

### 1.1.4. Psychische Gewalt und Belästigung

56. Psychische Gewalt und Belästigung stellt die am häufigsten genannte Form von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt dar. Sie deckt eine Reihe verbaler und nicht verbaler Beleidigungen, psychische und sexuelle Belästigungen, Schikanie, Mobbing und Drohungen ab (Forastieri, 2012, Seite 114). Dazu gehören u.a. die Manipulation des

---

<sup>12</sup> <http://www.endvawnow.org/en/articles/398-definition-of-domestic-violence.html?next=399>.

<sup>13</sup> Ebd.

<sup>14</sup> Beispiel: Berichte über die kürzlich verübte Tötung eines Arztes in China an seinem Arbeitsplatz, was als „jüngster Todesfall bei einer Reihe von Gewalttaten in den Krankenhäusern des Landes“ beschrieben wurde (Buckley, 2016).

<sup>15</sup> Wenn im Rahmen der 80-Länder-Studie der Ausdruck „Übergriff“ ohne weitere Qualifizierung wie beispielsweise „psychischer Übergriff“ verwendet wird, bezieht er sich auf rein körperliches Verhalten.

Rufs einer Person, die Isolierung einer Person, die Zurückhaltung von Informationen, die Zuweisung von Aufgaben, die nicht den Fähigkeiten entsprechen, oder das Setzen unmöglicher Ziele oder Fristen (Leymann, 1990; Milczarek, 2010, Seite 22).

57. Das Adjektiv „psychisch“ im Begriff „psychische Gewalt und Belästigung“ bezieht sich auf die schädlichen Folgen dieses Verhaltens für die psychische Integrität des Opfers.<sup>16</sup> Diese Auffassung widerspiegelt sich in dem in Frankreich verwendeten Begriff „moralische Belästigung“, der im Arbeitsgesetzbuch wie folgt definiert ist: wiederholte Handlungen mit dem Ziel oder der Wirkung, die Arbeitsbedingungen der Angestellten so zu verschlechtern, dass ihr Recht auf Würde beschnitten, ihre körperliche oder geistige Gesundheit geschädigt oder ihre berufliche Zukunft gefährdet werden könnte.<sup>17</sup>

58. In den innerstaatlichen Gesetzen sind psychische Gewalt und Belästigung entweder für den Schutz aller Arbeitnehmer durch Begriffe wie „Mobbing“,<sup>18</sup> „Schikanie“,<sup>19</sup> „Belästigung“<sup>20</sup> (siehe Kasten 1.2) oder „Gewalt“ (siehe Kasten 1.1) breit definiert oder auf Diskriminierung ausgerichtet, d.h. sie schützen nur Personen, die aufgrund bestimmter oder wahrgenommener Unterschiede wie Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politische Meinung, nationale Herkunft oder gesellschaftliche Abstammung, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität belästigt werden.<sup>21</sup>

#### Kasten 1.2

##### Gesetzgebungsbeispiele für Mobbing, Schikanie und Belästigung

- ❑ Mobbing wird im abgeänderten polnischen Arbeitsgesetzbuch von 1974 als anhaltende und langfristige Belästigung oder Einschüchterung eines Angestellten definiert, die zu einer schlechteren Beurteilung seiner beruflichen Fähigkeiten führt oder die eine Erniedrigung oder Isolierung oder den Ausschluss des Angestellten aus der Gruppe der Mitarbeiter zum Ziel oder zum Ergebnis hat.
- ❑ Das Gesetz über Arbeitsbeziehungen von 2013 von Slowenien definiert Mobbing als wiederholte oder systematische falsche oder eindeutig negative und beleidigende Behandlung oder Verhaltensweise gegenüber einzelnen Arbeitnehmern am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Arbeit.
- ❑ In Australien wird ein Arbeitnehmer bei der Arbeit schikaniert, wenn „eine Einzelperson oder eine Gruppe von Personen während der Arbeit des Arbeitnehmers sich gegenüber dem Arbeitnehmer oder einer Gruppe von Arbeitnehmern, zu der der Arbeitnehmer gehört, wiederholt unvernünftig verhält und wenn dieses Verhalten ein Risiko für die Gesundheit und Sicherheit darstellt“.<sup>1</sup>
- ❑ In der Türkei bedeutet Mobbing die Abschreckung von der Arbeit und Ausgrenzung einer Person und umfasst vorsätzliche Handlungen mit dem Ziel, jemanden zu ärgern.<sup>2</sup>

---

<sup>16</sup> Psychische Schäden und Leiden können auch körperliche Symptome auslösen.

<sup>17</sup> Siehe auch: Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Verrichtung ihrer Arbeit, Belgien; Arbeitsgesetzbuch 2014 von Guinea.

<sup>18</sup> Beispiele: Arbeitsgesetz der Föderation von Bosnien und Herzegowina sowie Entschließung Nr. 472/2012 über Mobbing von Paraguay.

<sup>19</sup> Beispiele: Polnisches Arbeitsgesetzbuch, Arbeitsgesetzbuch von Chile und Gesetz über Rechte bei der Arbeit von 2008 von Mauritius.

<sup>20</sup> Beispiel: Gesetz über Beschäftigungsbeziehungen von 2013 Sloweniens.

<sup>21</sup> Beispiele: Südafrikanisches Gesetz über Gleichstellung in der Beschäftigung von 1998 und kroatisches Antidiskriminierungsgesetz von 2009.

- ❑ Gemäß dem Gesetz über die Beschäftigungsbeziehungen von 2013 von Slowenien ist Belästigung jedes unerwünschte Verhalten in Verbindung mit persönlichen Umständen mit der Wirkung oder Absicht der Herabsetzung der Würde einer Person oder der Schaffung eines einschüchternden, hassgefüllten, erniedrigenden, beschämenden oder beleidigenden Umfelds.
- ❑ In Papua-Neuguinea ist Belästigung als unerwünschtes oder unaufgefordertes anstößiges, einschüchterndes oder erniedrigendes Verhalten definiert. Häufige Formen von Belästigung sind Mobbing, Tätlichkeiten und Drohungen.<sup>3</sup>

1 Fair Work Act 2009 Australiens.

2 Gesetz über Menschenrechte und Gleichstellung, Gesetz Nr. 6701 vom 6. April 2016.

3 Allgemeine Verordnung Nr. 20: Ausübung von Geschäftstätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes und weitere wichtige Verhaltensbestimmungen, 2014.

59. In einigen Ländern werden die Begriffe „Mobbing“ und „Schikanie“ sowie manchmal auch „Belästigung“ ungeachtet des Urhebers dieser Handlungen synonym verwendet (Einarsen, 2005, Seite 3; Einarsen und Skogstad, 1996, Seite 187; Zapf und Leymann, 1996, Seite 162). Dies ist der Fall in den 80 für diesen Bericht untersuchten Ländern.

60. Die Begriffe „Belästigung“, „Schikanie“ und „Mobbing“ unterscheiden in der Regel nicht zwischen physischem und nicht physischem Verhalten<sup>22</sup> (siehe Abbildung 1.1). Die Definition dieser Begriffe lässt die Art des Verhaltens offen und verwendet Ausdrücke wie „Benehmen“, „Verhalten“ oder „Handlung“, was weit genug gefasst ist, um sowohl physische als auch psychische Handlungen abzudecken. Die Begriffe „Belästigung“, „Schikanie“ und „Mobbing“ werden eher über die Wirkung dieses „Verhaltens“ wie „physische oder psychische Schäden oder Leiden“, ein „feindliches Umfeld“ oder „Verlust der Würde“ als Ergebnis dieser Handlungen definiert.

61. Eine Erhebung über die Definitionen der Begriffe „Belästigung“, „Mobbing“ und „Schikanie“ in den 36 Ländern, die dieses Verhalten definieren, ergab, dass 30 Länder (83 Prozent) Gewalt über die Wirkung auf das Opfer und fünf Länder (14 Prozent) Gewalt über die Art des Verhaltens und die Wirkung auf das Opfer definieren, während ein Land (3 Prozent) Gewalt ausschließlich an der Art des Verhaltens festmacht.

62. In 11 der 36 Länder (31 Prozent), die „Mobbing“, „Schikanie“ oder „Belästigung“ definieren, muss das Verhalten „wiederholt“ oder „anhaltend“ sein oder häufig vorkommen. In 25 Ländern (69 Prozent) kann das Verhalten aus einer einzigen Handlung bestehen oder wiederholt vorkommen. Dort, wo das Verhalten „wiederholt“ auftreten muss, bezieht es sich am häufigsten auf Schikanie<sup>23</sup> oder Mobbing<sup>24</sup>, manchmal jedoch auch auf Belästigung<sup>25</sup>. Bei diesen ist jedoch gewöhnlich keine Wiederholung erforderlich.

63. Auf der Sachverständigentagung räumten die Sachverständigen ein, dass „Gewalt und Belästigung ein einmaliges oder wiederholtes Vorkommnis sein können“ (IAA, 2016a, Anhang I, Absatz 7).

<sup>22</sup> Das einzige Land, in dem gewalttätiges und belästigendes Verhalten ausschließlich psychologisch definiert wird, ist Bosnien und Herzegowina, das den Begriff „Mobbing“ im Gesetz über das Verbot von Diskriminierung, BiH-Amtsblatt Nr. 59/09, als „nicht körperliche Belästigung“ definiert. Die Definition des Begriffs „Belästigung“ ist identisch, besagt aber nicht, dass das Verhalten nicht physisch ist.

<sup>23</sup> Beispiel: Fair Work Act 2009 Australiens (in der geänderten Fassung von 2014).

<sup>24</sup> Beispiel: Gesetz über das Verbot von Diskriminierung von Bosnien und Herzegowina, BiH-Amtsblatt Nr. 59/09.

<sup>25</sup> Occupational Health and Safety Act, RSO 1990, C. 01, von Ontario (Kanada).

### 1.1.5. Psychosoziale Risiken

64. Die größten psychosozialen Gefahren und Risiken betreffen die strukturellen oder organisatorischen Merkmale der Arbeit einer Person. Psychische, physische und sexuelle Gewalt und Belästigung werden in einigen Rechtsordnungen ebenfalls als psychosoziale Risiken eingestuft. Die Europäische Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress von 2004 erkennt Gewalt und Belästigung ebenso wie beleidigendes Verhalten als potenziell arbeitsbedingte Stressfaktoren an. Die Gesetzgebung in Italien<sup>26</sup>, El Salvador<sup>27</sup> und den Niederlanden<sup>28</sup> befasst sich ebenfalls mit arbeitsbedingtem Stress, der auch Formen von Gewalt und Belästigung umfasst.

65. Zunehmend wird auch akzeptiert, dass gewisse psychosoziale Gefahren im Zusammenhang mit der Organisation der Arbeit so schädlich sein können, dass sie eine eigene Art von Gewalt und Belästigung darstellen, wenn sie die Würde, die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlergehen des Opfers beeinträchtigen. In der wissenschaftlichen Literatur werden diese psychosozialen Gefahren als „strukturelle Gewalt“ bezeichnet, weil die Arbeitnehmer der Gewalt aufgrund der Organisation oder Struktur der Arbeit ausgesetzt sind (Heiskanen, 2007, Seite 24). Hohe Arbeitsbelastung, wenig Entscheidungsfreiheit, niedriger Status, starre Arbeitsabläufe und ungenügende Pflege der zwischenmenschlichen Beziehungen könnten unter bestimmten Umständen ebenfalls als Formen struktureller Gewalt betrachtet werden (Banerjee et al. 2012, Seite 391; Bowie, 2012, Seite 2). In der Bolivarischen Republik Venezuela können beispielsweise die Arbeitsbedingungen, einschließlich Verschlechterung des Arbeitsumfelds, Abschottung und Nichtzuweisung von Arbeitsplätzen, die den Fähigkeiten der Arbeitnehmer entsprechen, als Form von Belästigung gelten.<sup>29</sup> In Neuseeland liegt „institutionelles Mobbing“ vor, wenn die Normen, Kultur und Praxis einer Organisation ein anstößiges oder unnötigen Stress verursachendes Verhalten oder Strukturen, Praktiken, Politiken oder Anforderungen zulassen, die die Mitarbeiter ohne Rücksicht auf ihr Wohlergehen unverhältnismäßig stark belasten. Normen von Organisationen, die unfairen Praktiken entsprechen, sind beispielsweise die Festlegung unmöglicher Ziele, die Auferlegung einer nicht zu bewältigenden Arbeitslast oder unrealistische Fristen.<sup>30</sup>

## 1.2. Wer ist an Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt beteiligt?

66. Theoretisch kann jeder Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erleben oder ausüben. In den Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung von 2016 ist festgehalten: „Gewalt und Belästigung können horizontal oder vertikal sein, von internen oder externen Quellen (einschließlich Kunden und anderen Drittparteien und öffentlicher Stellen) ausgehen – im öffentlichen oder privaten Sektor oder in der formellen oder informellen

---

<sup>26</sup> Italienische Gesetzesverordnung Nr. 81 vom 9. April 2008, Konsolidiertes Gesetz über Arbeitsschutz am Arbeitsplatz.

<sup>27</sup> Gesetzesverordnung Nr. 254 von 2010 zum Allgemeinen Gesetz über die Risikoprävention am Arbeitsplatz von El Salvador.

<sup>28</sup> Beispiel: Gesetz über die Arbeitsbedingungen 1999 der Niederlande.

<sup>29</sup> Arbeitsgesetz über Prävention, Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld der Bolivarischen Republik Venezuela.

<sup>30</sup> WorkSafe New Zealand: *Best practice guidelines: Preventing and responding to workplace bullying*, Feb. 2014, S. 13.



Wirtschaft“<sup>31</sup> (IAA, 2016a, Anhang I, Absatz 4). Forschungen zeigen, dass horizontale Gewalt und Belästigung verbreitet sind. Eine kürzlich vom britischen Gewerkschaftskongress (TUC) durchgeführte Erhebung zum Thema sexuelle Belästigung gelangte zu dem Schluss, dass 54 Prozent der Befragten, die angaben, Opfer von sexueller Belästigung zu sein, die Täter als Kollegen und 3 Prozent als junge Kollegen bezeichneten. 17 Prozent der Befragten sagten hingegen, dass der Täter ein „direkter Vorgesetzter oder eine andere Person mit direkter Weisungsbefugnis ihnen gegenüber“ ist (TUC, 2016b, Seite 15).

67. Etliche IAO-Instrumente, die sich mit Gewalt befassen, haben einen breiten Geltungsbereich.<sup>32</sup>

### 1.2.1. Auf wen sind innerstaatliche Gesetze gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt anwendbar?

68. In Arbeits-, Arbeitsschutz- und Nichtdiskriminierungsgesetzen und anderen Rechtsvorschriften, die sich mit Gewalt in der Arbeitswelt befassen, werden Vorschriften zu arbeitsbezogener Gewalt und Belästigung oft nur auf Personen in einem Arbeitsverhältnis angewandt. Dies gilt für die meisten der 80 für diesen Bericht untersuchten Länder. Dabei werden in der Regel stillschweigend auch Personen in atypischen Beschäftigungsformen erfasst,<sup>33</sup> aber nicht Praktikanten, Auszubildende oder andere Personen in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis sowie Dritte.

69. In einigen Ländern sind Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsformen ausdrücklich vom Schutz gegen Gewalt und Belästigung ausgenommen. In fünf der 80 untersuchten Länder sind beispielsweise Gelegenheitsbeschäftigte ausdrücklich von den Gesetzen gegen Gewalt und Belästigung ausgenommen.

70. Einige Länder erfassen hingegen ausdrücklich Personen außerhalb des traditionellen Arbeitsverhältnisses wie Praktikanten, Auszubildende, selbstständige Auftragnehmer und Unterauftragnehmer. In 31 der 80 untersuchten Länder sind beispielsweise Praktikanten ausdrücklich durch die Bestimmungen gegen Gewalt und Belästigung abgedeckt.

71. In einigen Ländern erstreckt sich der Schutz gegen Gewalt und Belästigung auch auf potenzielle Beschäftigte und Bewerber.<sup>34</sup>

72. Oft – wenn auch zunehmend seltener – werden bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern vom Geltungsbereich von Arbeitsgesetzen ausgenommen oder durch weniger strenge Vorschriften abgedeckt. Bei einigen Gruppen, wie Hausangestellte, die oft von den Arbeitsgesetzen ausgenommen sind und bei denen es sich überwiegend um Frauen handelt, können Frauen unverhältnismäßig stark von solchen Schutzlücken betroffen sein. In 20 der 80 untersuchten Länder sind Hausangestellte von der Arbeitsgesetzgebung ausgenommen, und in acht Ländern sind mithelfende Familienarbeitskräfte ausgeschlossen.

<sup>31</sup> „Horizontale“ oder „laterale“ Gewalt bezieht sich auf Gewalt unter Vorgesetzten oder Arbeitnehmern, während „vertikale“ Gewalt zwischen Personen in einer hierarchischen Beziehung vorkommt.

<sup>32</sup> Siehe z. B.: das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958 (174 Ratifizierungen am 9. Februar 2017); und die Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010.

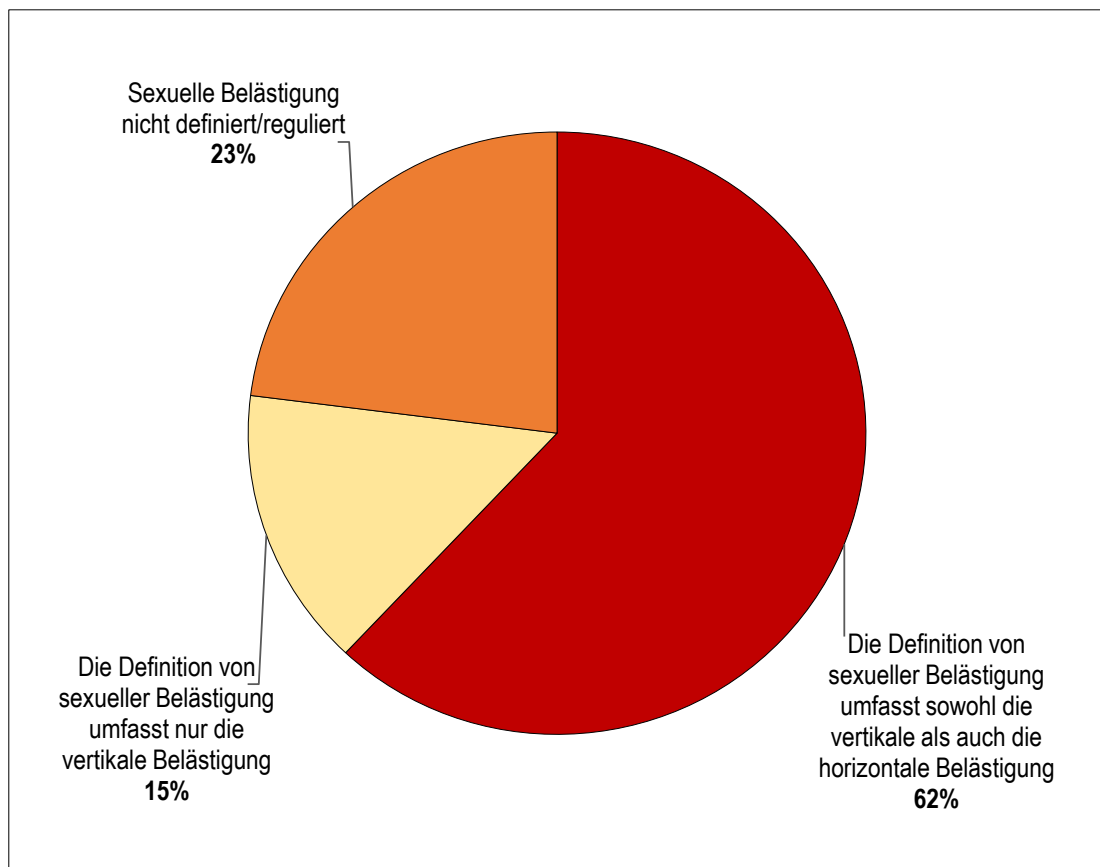
<sup>33</sup> Mit Ausnahme von Personen in verschleierte Beschäftigungsverhältnissen, abhängiger Selbstständigkeit, Pseudoselbstständigkeit oder falsch eingestufte Selbstständigkeit.

<sup>34</sup> Beispiele: Arbeitsgesetz der Föderation Bosnien und Herzegowina, Gesetz gegen sexuelle Belästigung der Philippinen von 1995 und Gesetz über Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen Nr. 6 von 2004 der Vereinigten Republik Tansania.

73. In sieben für diesen Bericht analysierten Ländern schützt der Geltungsbereich der Gesetze nur Frauen gegen sexuelle Belästigung. Der CEACR ist der Auffassung, dass sich der Schutz gegen sexuelle Belästigung auf alle Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts nicht nur in Bezug auf Beschäftigung und Beruf, sondern auch hinsichtlich beruflicher Bildung und Ausbildung, Zugang zu Beschäftigung und Beschäftigungsbedingungen erstrecken sollte (IAA, 2012a, Absatz 793).

74. Die meisten Länder decken sowohl die vertikale als auch die horizontale sexuelle Belästigung ab. In einigen Gesetzen gegen Belästigung am Arbeitsplatz wird als Täter nur der Arbeitgeber genannt, sodass eine Schutzlücke bei der sexuellen Belästigung durch Arbeitskollegen entsteht. Was sexuelle Belästigung angeht, so schützen 50 der 80 untersuchten Länder (62 Prozent) gegen horizontale und vertikale sexuelle Belästigung, während 12 (15 Prozent) Angestellte nur gegen vertikale sexuelle Belästigung schützen (siehe Abbildung 1.5).

**Abbildung 1.5. Definition von sexueller Belästigung nach Region (Gruppenanteile in Prozent)**



Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

75. Gewalt durch Dritte kommt besonders im Gesundheits-, Bildungs-, Gastgewerbe- und Transportsektor vergleichsweise häufig vor. Sie wird von Kunden und Personen aus der allgemeinen Öffentlichkeit verübt, mit denen die Arbeitnehmer möglicherweise in Kontakt treten. Die kürzlich erschienene TUC-Studie ergab, dass laut 7 Prozent der Frauen,

die über Belästigungserfahrungen<sup>35</sup> berichteten, der Täter eine Drittperson war (im Einzelhandel lag dieser Wert bei 11 Prozent und bei den medizinischen und sonstigen Gesundheitsdienstleistungen bei 9 Prozent) (TUC, 2016b, Seite 15). Das Risiko von Belästigung durch Dritte ist bei Nachtarbeitern und Personen, die ihre Arbeit allein verrichten, möglicherweise höher. In einigen Ländern umfasst der Begriff Gewalt am Arbeitsplatz auch die durch Drittpersonen ausgeübte Gewalt.<sup>36</sup>

### 1.3. Wo kommt es zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt?

76. Die aktuelle Normensetzungsdiskussion der IAO ist in den Rahmen des Themas „Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt“ eingebettet. Die Sachverständigentagung gelangte zu dem Schluss, dass „die Arbeitswelt nicht nur auf den traditionellen Arbeitsplatz an sich beschränkt ist, sondern sich auch auf die Fahrt zum oder vom Arbeitsplatz, auf arbeitsbezogene gesellschaftliche Anlässe, öffentliche Räume u.a. für informelle Arbeitnehmer wie Straßenverkäufer, und auf das Zuhause, insbesondere für Heimarbeiter, Hausangestellte und Telearbeitnehmer, erstreckt“ (IAA, 2016a, Anhang I, Absatz 5).

77. Die Arbeitswelt umfasst auch Räume, die mithilfe von Technologie eine Verbindung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitsplatz herstellen. Die Sachverständigentagung gelangte zu dem Schluss, dass „die unangemessene Nutzung von Technologie ebenfalls ... ein Anlass zu Sorge ist“ und dass jedes neue Instrument „auch auf die neuen Herausforderungen und Risiken eingehen sollte, die zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt führen können, z. B. aufgrund von sich wandelnden Formen der Arbeit und Technologie“ (IAA, 2016a, Anhang I, Absätze 3 und 18).

78. Die Verwendung des Begriffs „Arbeitswelt“ ist für die Wirklichkeit der Arbeitnehmer auf der ganzen Welt von Bedeutung. Von den in einer kürzlich vom TUC durchgeführten Untersuchung erfassten Personen, die über sexuelle Belästigung berichteten,

... gab eine bedeutende Minderheit (14 Prozent) auch an, dass die Belästigung an einem mit der Arbeit verbundenen gesellschaftlichen Anlass wie beispielsweise einer Weihnachtsfeier stattgefunden hat.

Jede zwanzigste Frau gab an, dass die Belästigung stattgefunden hat, als sie sich zu dienstlichen Zwecken an einem anderen Ort befand, beispielsweise auf einer Konferenz.

Jüngere Frauen (18 bis 24 Jahre) berichteten deutlich häufiger über sexuelle Belästigung auf dem Weg zur Arbeit und zurück als andere Frauen (11 Prozent im Vergleich zu 3 Prozent aller befragten Frauen). (TUC, 2016b, Seiten 17-18.)

79. Der materielle Anwendungsbereich einer Vielzahl von IAO-Instrumenten zum Thema Arbeitsschutz ist weit gefasst, geht über den physischen Arbeitsplatz hinaus und erfasst beispielsweise auch:

- „bei der Arbeit“ und „aufgrund der Arbeit“ entstehende Vorkommnisse;<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Insgesamt hatten 52 Prozent aller befragten Frauen irgendeine Form der sexuellen Belästigung in einer mit der Arbeit zusammenhängenden Situation erlebt (TUC, 2016b, S. 33).

<sup>36</sup> Siehe z. B.: Verordnung über arbeitsbezogene Gewalt außerhalb der Arbeitszeiten Nr. 1504 von 2015 der dänischen Behörde für das Arbeitsumfeld sowie das Gesetz über Beschäftigungsbeziehungen von 2000 von Neuseeland.

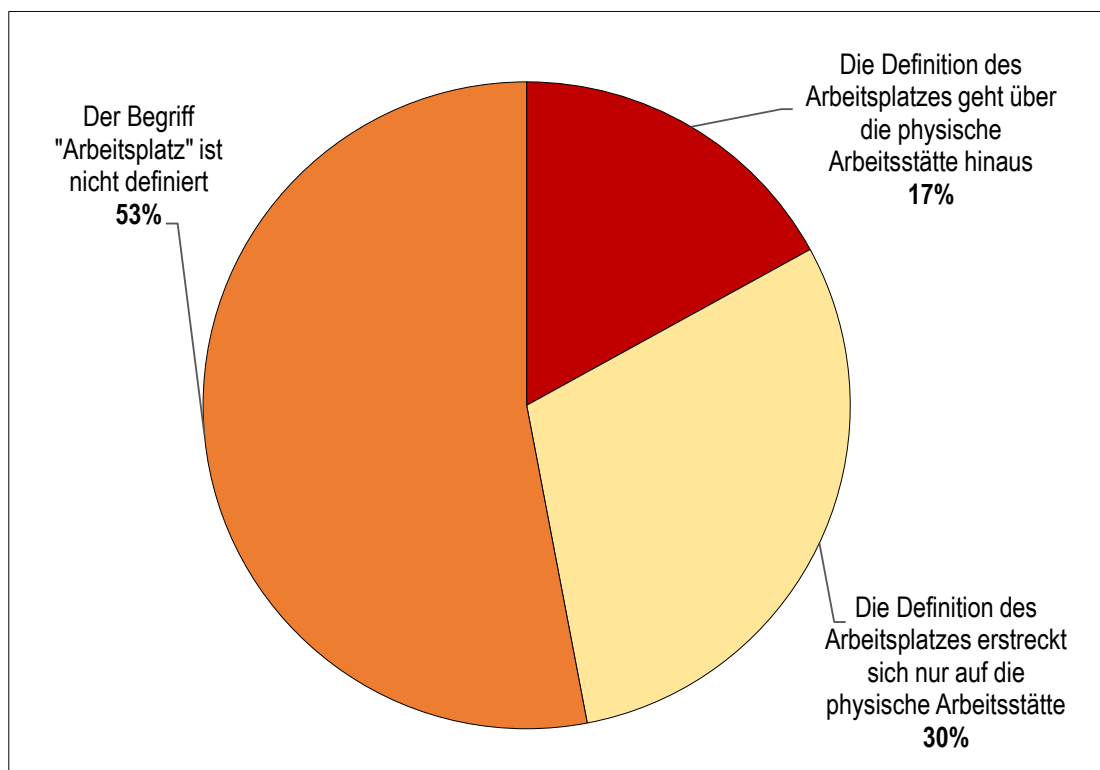
<sup>37</sup> [Protokoll von 2002 zum Übereinkommen über den Arbeitsschutz, 1981](#), Artikel 1 zum Begriff „Arbeitsunfall“ (12 Ratifizierungen am 9. Februar 2017).

- „Wegeunfälle“, definiert als Unfall, der sich auf der direkten Wegstrecke zwischen der Arbeitsstelle und dem Haupt- oder Zweitwohnsitz des Arbeitnehmers ereignet oder dem Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich eine Mahlzeit einnimmt oder dem Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich sein Entgelt bezieht;<sup>38</sup>
- jegliche Unfälle „die ungeachtet ihrer Ursache während der Arbeitszeiten“ an „irgendeinem Ort [geschehen], an dem sich der Arbeitnehmer nur aus Gründen seiner Beschäftigung“ aufhält.<sup>39</sup>

### 1.3.1. Begriff „Arbeitsplatz“ in der innerstaatlichen Gesetzgebung gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

80. Der Geltungsbereich des Schutzes wird in den innerstaatlichen Gesetzgebungen mit Begriffen wie „Arbeitsplatz“ oder „bei der oder in Verbindung mit der Arbeit“ definiert. In vielen Ländern wird der Begriff „Arbeitsplatz“ in der Gesetzgebung nicht unbedingt definiert. Die Bedeutung des Begriffs „Arbeitsplatz“ wird jedoch zunehmend erweitert, damit er den Situationen entspricht, in denen Gewalt und Belästigung vorkommen. Dort, wo sich der Begriff „Arbeitsplatz“ nicht nur auf die physische Arbeitsstätte bezieht, umfasst er oft weitere Orte wie Klausurtagungen oder gesellschaftliche Anlässe nach der Arbeit sowie das Pendeln.<sup>40</sup>

Abbildung 1.6. Definition des Begriffs Arbeitsplatz in Gesetzen gegen Gewalt



Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

<sup>38</sup> Ebd.

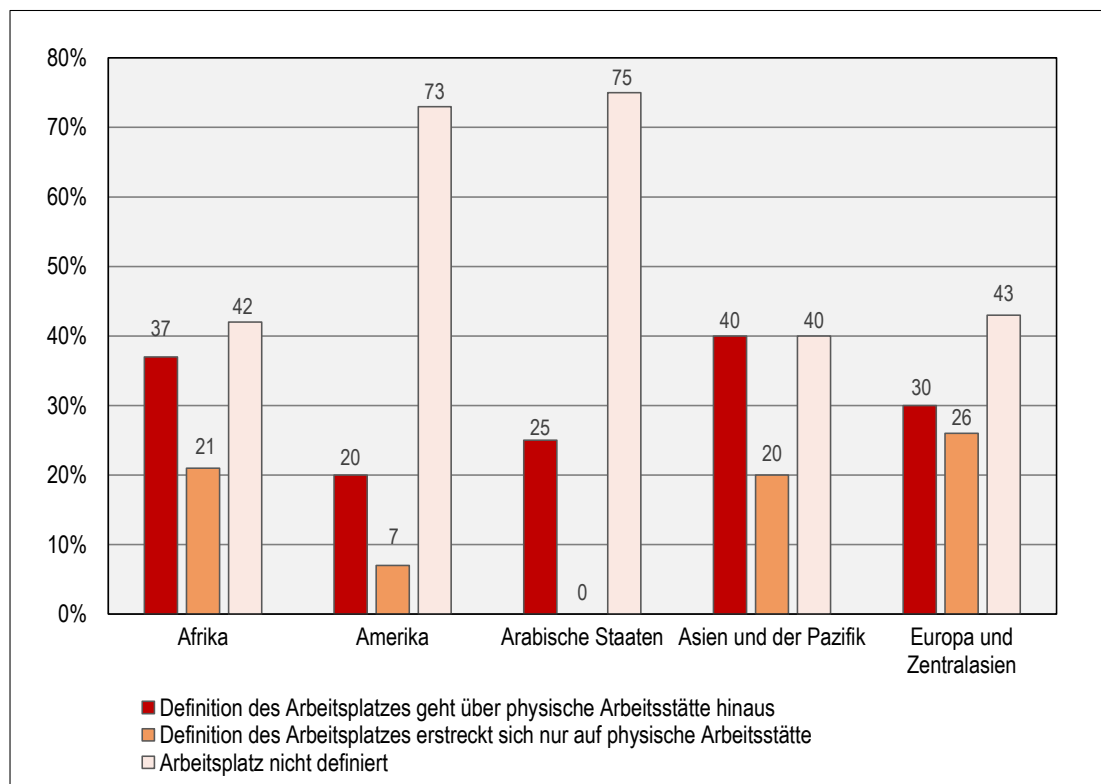
<sup>39</sup> Absatz 5 a) der [Empfehlung \(Nr. 121\) betreffend Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964](#).

<sup>40</sup> Siehe beispielsweise das Gesetz über Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz von 2010 Pakistans und das Gesetz über sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz (Verhütung, Verbot und Abhilfe) von 2013 Indiens.

81. In mindestens 14 der 80 in diesem Bericht untersuchten Länder (17 Prozent) ist der Begriff „Arbeitsplatz“ in der Gesetzgebung gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ausdrücklich nicht auf den physischen Arbeitsplatz beschränkt. In 24 der 80 untersuchten Länder (30 Prozent) gelten die Arbeitsgesetze jedoch ausdrücklich nur für den physischen Arbeitsplatz.<sup>41</sup> In 42 Ländern (53 Prozent) wird der Begriff „Arbeitsplatz“ entweder nicht oder zu vage definiert, um Schlussfolgerungen ziehen zu können (siehe Abbildung 1.6).

82. Aus regionaler Sicht geht die Bedeutung des Begriffs Arbeitsplatz in der Gesetzgebung von sechs Ländern Europas und Zentralasiens (26 Prozent), vier Ländern Afrikas (21 Prozent), drei Ländern des asiatisch-pazifischen Raums (20 Prozent), einem Land in Nord- und Südamerika (7 Prozent) und keinem arabischen Staat in dieser Studie ausdrücklich über den physischen Arbeitsplatz hinaus (siehe Abbildung 1.7).

**Abbildung 1.7. Definition des Begriffs Arbeitsplatz in Gesetzen gegen Gewalt nach geografischer Region (Gruppenanteile in Prozent)**



Anm.: Die Stichprobe für diese Abbildung besteht aus 76 Ländern: 19 Länder aus Afrika, 15 Länder aus Nord- und Südamerika, 4 arabische Staaten, 15 Länder aus dem asiatisch-pazifischen Raum und 23 Länder aus Europa und Zentralasien.

Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

83. In einigen Fällen ist die Bedeutung des Begriffs „Arbeitsplatz“ im Fallrecht definiert, das in Ländern mit Common-Law-System verbindlich ist. US-Gerichte haben beispielsweise entschieden, dass Belästigung im Rahmen eines Berufsausbildungskurses, einer vom Unternehmen unterstützten Feier, auf einem Parkplatz außerhalb der Arbeitsstätte

<sup>41</sup> Damit wären z. B. gesellschaftliche Anlässe außerhalb des Firmengeländes und das Pendeln ausgenommen. Je nach gerichtlicher oder anderer Interpretation in den einzelnen Ländern können arbeitsbezogene gesellschaftliche Anlässe auf dem Firmengelände, Dienstreisen, Telearbeit oder öffentliche Räume für Arbeitnehmer, die in solchen Räumen arbeiten, ausgeschlossen oder abgedeckt sein.

und überall dort, wo Arbeitskollegen sich möglicherweise treffen und miteinander in Kontakt treten, zu einem feindlichen Arbeitsumfeld führen kann.<sup>42</sup>

84. Mobbing mithilfe elektronischer Technologien (Cybermobbing) stellt eine neue Form psychischer und sexueller Gewalt und Belästigung dar. Die Ergebnisse einer Studie über Angestellte ausgewählter Universitäten des Vereinigten Königreichs zeigen, dass „Cybermobbing per E-Mail, SMS und Web-Posts am Arbeitsplatz so verbreitet ist wie konventionelles Mobbing“ (Universität Sheffield, 2012). In der kürzlich erschienenen TUC-Studie berichtete jede zwanzigste Frau, per E-Mail oder in Online-Medien Opfer sexueller Belästigung geworden zu sein (TUC, 2016b, Seite 18).

85. Cybermobbing ist schwer zu bekämpfen, weil es oft anonym erfolgt und innerhalb oder außerhalb des physischen Arbeitsplatzes verübt werden kann. Dadurch ist unklar, ob die Belästigung in Verbindung mit der Arbeitswelt steht oder nicht.

86. Nur wenige Länder – Australien, Bosnien und Herzegowina, Frankreich, Indien, Pakistan sowie Südafrika – haben sich des Themas in ihrer Gesetzgebung angenommen, und nur wenig davon bezieht sich spezifisch auf den Arbeitsplatz. Das novellierte Gesetz über Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Alter von 2011 Australiens trägt der Cyber-Belästigung durch eine Erweiterung des Schutzes gegen sexuelle Belästigung Rechnung: Es umfasst jetzt auch die Belästigung über neue Technologien wie beispielsweise über das Internet, soziale Medien oder SMS.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> *Lapka v. Chertoff*, 517 F.3d 974 (7th Cir. 2008); *Ferris v. Delta Airlines, Inc.*, 277 F.3d 128, 135 (2nd Cir. 2001); *Doe v. Oberweis Dairy*, 456 F.3d 704, 715-716 (7th Cir. 2006); *Moring v. Arkansas Department of Correction*, 243 F.3d 452 (8th Cir. 2001); *Dowd v. United Steelworkers of America*, 253 F.3d 1093 (8th Cir. 2001).

<sup>43</sup> Siehe auch das Gesetz über die Informationstechnologie Nr. 21 von 2000 (in der geänderten Fassung von 2008) Indiens und das Gesetz über den Schutz gegen Belästigung Nr. 17 von 2011 Südafrikas.

## Kapitel 2

---

### Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt verstehen: Folgen, Triebkräfte, Risikofaktoren und besondere Gruppen

87. Gewalt und Belästigung sind sehr stark kontextabhängig und werden oft von Dynamiken in der Arbeitswelt und der allgemeinen Gesellschaft wie beispielsweise Machtverhältnisse, Geschlechternormen, kulturelle und gesellschaftliche Normen sowie Diskriminierung bestimmt.

88. Ungleiche Machtverhältnisse am Arbeitsplatz gelten als „Kerndimension“ von Mobbing und können zutage treten, wenn Vorgesetzte ihre formelle Macht ausnutzen, um Arbeitnehmer zu mobben (Einarsen, 2005). Gewalt und Belästigung können sich auch aus der informellen Macht einer dominanten Gruppe am Arbeitsplatz ergeben, z. B. in Form von „Mobbing nach oben“. Dabei belästigen Arbeitnehmer ihre Vorgesetzten (Hershcovis und Barling, 2010, Seite 28; Shallcross, 2003, Seite 52). Die Machtdynamik wird außerdem durch Faktoren wie Geschlecht, Rasse und soziale Schicht beeinflusst. Dies gilt für die sexuelle Belästigung des Typs „Contrapower“, bei der z. B. ein Student ein weibliches Mitglied des Lehrkörpers belästigt oder eine Sekretärin einen Vorgesetzten einer anderen Rasse oder Ethnie, die keine privilegierte Stellung in der Gesellschaft innehat (Rospenda et al., 1998, Seite 40; Lampman et al., 2009).

89. Es besteht eine enge Verbindung zwischen Geschlechterrolle<sup>1</sup> und Machtverhältnissen, wobei sich die traditionellen Machtverhältnisse zugunsten von Männern auswirken (Holmes und Flood, 2013). Das Vordringen von Frauen in traditionell von Männern dominierte Wirtschaftszweige kann die bestehenden Machtverhältnisse infrage stellen (Ness, 2012, Seite 664), und einige Männer behaupten ihre Macht durch sexuelle Belästigung (McLaughlin et al., 2012). Die Durchsetzung der Geschlechterrollen richtet sich auch gegen Männer, die nicht der ihnen zugewiesenen Geschlechterrolle entsprechen, da „die dominierende [heterosexuelle] Kultur einen hohen Preis von denen verlangt, die als nicht richtig männlich betrachtet werden“ (Kimmel, 2004, Seite 193).

90. Die Arbeitsplatzkultur kann negative Macht- und Geschlechternormen fördern oder infrage stellen (Holmes und Flood, 2013, Seite 5). Die Sachverständigentagung wies auf die Bedeutung dieser Frage hin und gelangte zu dem Schluss, dass die Verhütung von Gewalt und Belästigung „sich mit der negativen gesellschaftlichen Kultur und der negativen Arbeitsplatzkultur befassen sollte“ (IAA, 2016a, Anhang I, Absatz 21).

---

<sup>1</sup> „Während uns unser Geschlecht durch die Natur vorgegeben wird (durch die grundlegenden physiologischen und anatomischen Unterschiede zwischen Frauen und Männern), werden unsere Geschlechterrollen in der Regel durch die Gesellschaft definiert (z. B. Verhaltensweisen, die von der Gesellschaft als *männlich* oder *weiblich* betrachtet werden)“, in UNESCO Zambia: *Gender Sensitivity*, Module 5, Dok. ED. 99/WS/14, Feb. 2000.

91. Bei Vorliegen bestimmter kultureller und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen können Gewalt und Belästigung „normalisiert“ werden, d.h. sie werden als normal betrachtet, nicht infrage gestellt und sind Teil des Arbeitsalltags (Baby et al., 2014; Hillis, 2013; Matulewicz, 2015; Rasmussen, et al., 2013; Keogh und Byrne, 2016, Seite 32; Baines und Cunningham, 2011). Die Sachverständigen erkannten diese Dynamik an und gelangten zu dem Schluss, dass: „Gewalt und Belästigung nicht als ‚Teil der Arbeit‘ betrachtet werden sollten, wie dies u.a. zu oft bei Lehrern, Gesundheits- und Transportarbeitern der Fall ist...“. Außerdem wiesen sie darauf hin, dass „Arbeitnehmer und insbesondere Arbeitnehmerinnen gefährdet sind, wenn man von ihnen erwartet, dass sie sexuelle Dienstleistungen erbringen oder sich belästigen lassen, um eine Arbeit oder eine Beförderung zu erhalten oder ihre Arbeit zu behalten oder ihren Lohn zu beziehen“ (IAA, 2016a, Anhang I, Absatz 11).

92. Eine weitere, wesentliche Triebkraft von Gewalt und Belästigung kann Diskriminierung aufgrund tatsächlicher oder wahrgenommener Unterschiede sein. Dies zeigt sich dort, wo Täter „Eigengruppen“ und „Fremdgruppen“<sup>2</sup> bilden, um Ziele am Arbeitsplatz zu identifizieren, die in ihren Augen Gewalt und Belästigung „verdienen“ (Baxter und Wallace, 2009; Monks und Coyne, 2011; Omari und Paull, 2016; Public Broadcasting System, 2003; Luo, 2016; Mistry und Latoo, 2009; Mason, 2002). Deshalb lässt sich sagen, dass „bestimmte Formen von Gewalt – rassistische, homophobe und genderbedingte Gewalt ... zwangsläufig, wenn auch nur lose, miteinander verbunden sind, und zwar in dem Sinne, dass sie alle auf hierarchischen Konstrukten einer Unterschiedlichkeit beruhen“ (Mason, 2002, Seiten 43-44).

## 2.1. Verbreitung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

### 2.1.1. Sexuelle Gewalt und Belästigung

93. Sexuelle Gewalt und Belästigung sind ein markanter Aspekt im Leben der Arbeitnehmer und insbesondere der Arbeitnehmerinnen weltweit, und sexuelle Belästigung ist die am häufigsten gemeldete Form. In einer südafrikanischen Studie gaben 77 Prozent der Frauen an, zu irgendeinem Zeitpunkt in ihrem Arbeitsleben sexuelle Belästigung erfahren zu haben (IGB, 2008a). Eine unveröffentlichte Studie des Global Horticultural Workers' and Environmental Rights Network in Äthiopien<sup>3</sup> von 2013 wies auf ein hohes Ausmaß von sexueller Belästigung in Landwirtschaftsbetrieben Ostafrikas hin. Dies betrifft auch die Vereinigte Republik Tansania, wo 89 Prozent der in 20 Landwirtschaftsbetrieben befragten Frauen Zeuginnen von mindestens einem Vorfall von sexueller Belästigung waren, und Kenia, wo 90 Prozent der im Rahmen einer Studie befragten Personen sexuelle Belästigung als größtes Problem für Frauen im Schnittblumensektor bezeichneten (Jacobs et al., 2015, Seite 401).

94. In einer vom TUC 2016 durchgeführten Studie über sexuelle Belästigung bei der Arbeit wurde berichtet, dass:

---

<sup>2</sup> Ferrante (2015) definiert eine „Eigengruppe“ als eine „Gruppe, zu der eine Person gehört, mit der sie sich identifiziert, die sie bewundert und/oder der gegenüber sie sich loyal fühlt“. Eine „Fremdgruppe“ ist hingegen „eine Gruppe, zu der eine Person nicht gehört“ (S. 370 und 372).

<sup>3</sup> Global Horticultural Workers' and Environmental Rights Network: *Best practices for combating sexual harassment at the workplace in the horticulture industry in the East African Region* (Kampala, 2013), unveröffentlichter Bericht.



die meisten Befragten (35 Prozent) angaben, sexuell konnotierte Kommentare über andere Frauen gehört zu haben. Außerdem wurde über unerwünschte Witze und sexuell konnotierte Kommentare berichtet (32 bzw. 28 Prozent). Fast ein Viertel der Befragten hatte unerwünschte Berührungen und ein Fünftel unerwünschte sexuelle Avancen erlebt. 1 Prozent der Befragten insgesamt gab an, bei der Arbeit Opfer eines ernsten sexuellen Übergriffs oder einer Vergewaltigung geworden zu sein. Knapp eine von zehn Frauen sagte, sie habe am Arbeitsplatz zur Schau gestelltes pornografisches Material gesehen. (TUC, 2016b, Seite 14.)

95. Eine auf der Befragung von 428 Männern aus fünf Ländern Zentralamerikas und der Dominikanischen Republik und Panama basierende Studie beschreibt, wie das Gefühl des „Besitzens“ und der „Eroberung“ von Frauen einen Nährboden für sexuelle Belästigung bei der Arbeit schafft (IAA, 2013a, Seite 12). Die Forschung zeigt außerdem, dass bei Männern, deren Umfeld die Ausübung sexueller Gewalt unterstützt, die Wahrscheinlichkeit größer ist, dass sie dies in die Tat umsetzen (Humphrey und Kahn, 2000).

96. Eine Studie über acht afrikanische Länder legt nahe, dass ein Mangel an weiblicher Vertretung in Gruppen von Arbeitnehmern teilweise erklärt, warum Fragen rund um die Gleichstellung von Mann und Frau in Kollektivverhandlungsinitiativen im Zusammenhang mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz weitgehend fehlen (Shindondola-Mote und Kalusopa, 2011). Eine 2015 in Portugal durchgeführte Untersuchung zeigt, dass die Inzidenz sexueller Belästigung bei Personen mit „geringer Arbeitsplatzsicherheit oder -stabilität“ höher ist (die unter diesem Oberbegriff zusammengefassten Kategorien waren: Gelegenheitsarbeiter ohne Vertrag, bezahlte oder unbezahlte Praktikanten sowie mit befristeten Arbeitsverträgen Beschäftigte) (Torres et al., 2016, Seite 13).

### 2.1.2. Geschlechts- und genderspezifische Gewalt und Belästigung

97. Belege aus aller Welt zeigen, dass Schwangere sowie Frauen und Männer, die aus dem Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Elternurlaub zurückkehren, von Arbeitskollegen, Untergebenen oder Vorgesetzten belästigt werden können (IAA, 2016d). Auch Ersuchen um Stillpausen oder andere familienfreundliche Arbeitsvorkehrungen können zu erniedrigender Behandlung, emotionalem Missbrauch, der Verlegung des Arbeitsorts und anderen Formen von Druck führen, um Arbeitnehmer zu isolieren und zur Kündigung zu drängen (Giunti, 2015; Addati et al., 2014; Masselot et al., 2012).

98. Lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle und intersexuelle (LGBTI) Arbeitnehmer berichten von einer wesentlich höheren Inzidenz von Gewalt am Arbeitsplatz im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern. Eine Erhebung aus dem Vereinigten Königreich kam zu dem Ergebnis, dass 13,7 Prozent der schwulen, 16,9 Prozent der lesbischen und 19,2 Prozent der bisexuellen Arbeitnehmer, aber nur 6,4 Prozent der heterosexuellen Arbeitnehmer gemobbt wurden (Hoel et al., 2014, Seite 11). Daten aus Argentinien, Costa Rica, Frankreich, Indien, Indonesien, Montenegro, Südafrika, Ungarn und Thailand zeigen, dass LGBT-Personen in der Bildung, beim Zugang zu Beschäftigung und während ihres gesamten Erwerbslebens oft diskriminiert und belästigt werden (IAA, 2015c, Seite 1).

### 2.1.3. Physische Gewalt und Belästigung

99. Von physischer Gewalt und Belästigung wird oft in Sektoren berichtet, in denen die Arbeitnehmer einen direkten Kontakt mit der Öffentlichkeit haben, z. B. Bildung, Gesundheitswesen, Sozialarbeit, öffentliche Verwaltung sowie Unterbringungs- und Pflegeleistungsdienstleistungen. In Quebec, Kanada, betrug die Exposition gegenüber physischer Gewalt in einer großen Stichprobe mit 69.000 Arbeitnehmern aus einer breiten Palette von wirtschaftlichen Sektoren 1,9 Prozent. Im Gesundheitswesen und im Bildungssektor war die Prävalenz dagegen viel höher (Vézina et al., 2011). Gemäß einer deutschen Studie erlebten 56 Prozent der im Gesundheitswesen und in der Sozialarbeit tätigen Arbeitnehmer

physische Gewalt (Schablon et al., 2012). Gemäß der Sechsten Europäischen Eurofound-Erhebung über Arbeitsbedingungen von 2016 waren 2 Prozent der Arbeitnehmer in 28 europäischen Ländern in den zwölf Monaten vor der Erhebung physischer Gewalt ausgesetzt. In einigen Berufen und Sektoren waren die Werte höher, z. B. 5 Prozent im Dienstleistungs- und Verkaufssektor und 7 Prozent im Gesundheitssektor (Eurofound, 2016, Seiten 68-70).

#### 2.1.4. Psychische Gewalt und Belästigung

100. Zurzeit stellt „Mobbing/Belästigung“ in 28 europäischen Ländern die häufigste Form negativen sozialen Verhaltens<sup>4</sup> am Arbeitsplatz dar (5 Prozent in den letzten zwölf Monaten) (Eurofound, 2016, Seite 68).

101. Eine 2014 vom Workplace Bullying Institute der USA durchgeführte Studie schätzte, dass mehr als 36 Millionen Menschen (27 Prozent der amerikanischen Arbeitnehmer) in ihrem Leben „missbräuchliches Verhalten“ bei der Arbeit erlebt haben (Workplace Bullying Institute, 2014, Seite 3).

102. Gemäß belgischen Studien von 2000 und 2010 berichteten rund 10 bis 15 Prozent der Arbeitnehmer, belästigt worden zu sein (van der Plancke, im Druck). In Frankreich gaben 2005 8 Prozent der Frauen und 7 Prozent der Männer an, bei der Arbeit „moralische Belästigung“ erlebt zu haben (Lerouge, 2010, Seite 109-110). Studien über Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor Argentiniens und im Gesundheitssektor Ruandas weisen ebenfalls auf eine höhere Inzidenz psychischer als physischer Gewalt hin (Wlosko et al., 2014; Newman et al., 2011). Eine repräsentative Erhebung bei 4580 japanischen Unternehmen aus dem Jahr 2012 zeigt das Ausmaß des Problems: 45,2 Prozent der Arbeitnehmer berichteten von „Machtbelästigung“ (ein anderer Ausdruck für psychische Belästigung) (Lerouge und Naito, 2016). Eine australische Quelle schätzt die Prävalenz von Mobbing bei der Arbeit auf 22 bis 33 Prozent (Parlament des Australischen Bunds, 2012, Seite 9).

## 2.2. Folgen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

103. Die Teilnehmer der Sachverständigentagung gelangten zu dem Schluss, dass Gewalt und Belästigung „sich auf die Arbeitsbeziehungen, das Engagement, die Gesundheit und die Produktivität der Arbeitnehmer, die Qualität der öffentlichen und privaten Dienstleistungen und den Ruf von Unternehmen auswirken“. Außerdem „beeinträchtigen sie die Erwerbsbeteiligung und können Frauen vor allem in von Männern dominierten Sektoren und Tätigkeiten am Einstieg in den Arbeitsmarkt und am Verbleib im Arbeitsmarkt hindern“. Des Weiteren hielten die Sachverständigen fest, dass Gewalt und Belästigung „die demokratische Entscheidungsfindung und Rechtsstaatlichkeit untergraben können“ (IAA, 2016a, Anhang I, Absatz 1).

### 2.2.1. Folgen für die Arbeitnehmer

104. Körperliche Gewalt und Belästigung können offensichtliche physische, aber auch emotionale Narben hinterlassen, die einer Rehabilitation und Betreuung bedürfen. Psychische sowie sexuelle Gewalt und Belästigung können Angst, Depressionen, Kopfschmer-

---

<sup>4</sup> Eurofound's Begriff „negatives soziales Verhalten“ schließt Verhalten wie „Gewalt und Mobbing/Belästigung bei der Arbeit“ ein (S. 64).

zen und Schlafstörungen auslösen, die sich negativ auf die Arbeitsleistung auswirken (Caponecchia und Wyatt, 2011; Cihon und Castagnera, 2011, Seite 177).

105. Eine Eurofound-Erhebung (2003) ergab, dass Arbeitnehmer nach einer Erfahrung mit physischer Gewalt mit dreimal höherer Wahrscheinlichkeit depressionsanfällig sind und mit zweimal höherer Wahrscheinlichkeit über Stress klagen. Bei gemobbten oder belästigten Arbeitnehmern ist die Wahrscheinlichkeit, in Depressionen zu verfallen, viermal höher, von Schlafstörungen zu berichten, dreimal höher, und über Stress zu klagen, zweimal höher. Zeugen von Gewaltereignissen sowie Freunde und Familienangehörige der Opfer von Gewalt und Belästigung können ebenfalls gravierenden Stress und psychische Traumata erleben (EverSafe, 2015).

106. Wirtschaftlich gesehen hindern sexuelle Gewalt und Belästigung Frauen daran, erwerbstätig zu werden und zu bleiben, und „untergraben [daher] die langfristige Erwerbsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und tragen zum Lohngefälle zwischen den Geschlechtern bei“ (Equal Rights Advocates, 2014, Seite 7). Dies zeigt sich am Dilemma der Arbeitnehmerinnen, deren Lohn von Trinkgeldern abhängig ist: Wenn sie sich weigern, sexuelle Belästigung von Vorgesetzten oder Kunden hinzunehmen, erhalten sie möglicherweise keine Trinkgelder mehr, um sich und ihre Familien zu versorgen (Jayaraman, 2013). Selbst dort, wo Gewalt und Belästigung nicht geschlechtsspezifisch sind, bekommen Frauen die Folgen manchmal unverhältnismäßig stark zu spüren. Gemäß einer italienischen Studie kündigten 16 Prozent der Arbeitnehmer, nachdem sie Opfer von Gewalt geworden waren. Außerdem war die Wahrscheinlichkeit einer Kündigung bei Frauen doppelt so hoch wie bei Männern (Eurofound, 2015, Seite 36).

107. Gewalt und Belästigung können letztlich tatsächlich dazu führen, dass Arbeitnehmer einen bestimmten Arbeitsplatz verlassen oder aus dem Erwerbsleben ganz ausscheiden (Milczarek, 2010, Seite 80) oder in den extremsten Fällen sich selber Schaden zufügen. Schätzungen zufolge sind in Schweden 10 bis 15 Prozent der Suizide auf Mobbing zurückzuführen (Leymann, 1990).

108. Häusliche Gewalt kann ebenfalls Folgen für die Arbeitswelt haben, weil sie sich negativ auf das Leben der Arbeitnehmer und die Produktivität der Unternehmen auswirkt (Mollica und Danehower, 2014, Seite 2). Die Sachverständigentagung gelangte zu dem Schluss, dass „häusliche Gewalt und andere Formen von Gewalt und Belästigung für die Arbeitswelt von Relevanz sind, wenn sie sich auf den Arbeitsplatz auswirken“ (IAA, 2016a, Anhang I, Absatz 6). In der Allgemeinen Verordnung für den öffentlichen Dienst von Papua-Neuguinea<sup>5</sup> wird bekräftigt, dass häusliche Gewalt oft Auswirkungen auf den Arbeitsplatz des Opfers, einschließlich seiner Arbeitsleistung, hat und dass „häusliche Gewalt zu Fehlzeiten wegen Verletzungen oder gesundheitlichen Problemen aufgrund von extremem Stress führen kann, wodurch sich die Arbeitsleistung verschlechtert, und dass ein Täter eine Person mit missbräuchlichen Anrufen belästigen, ihr außerhalb des Büros nachstellen oder sie am Arbeiten hindern kann“.

109. Auf Daten des Jahres 1995 basierenden Schätzungen zufolge verloren in den USA die Opfer schwerer Intimpartnergewalt „insgesamt fast 8 Millionen bezahlte Arbeitstage – mehr als 32.000 Vollzeitstellen – und fast 5,6 Millionen Tage Haushaltsproduktivität aufgrund von Gewalt“ (National Center for Injury Prevention and Control, 2003, Seite 1).

---

<sup>5</sup> Allgemeine Verordnung Nr. 20: Ausübung von Geschäftstätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes und weitere wichtige Verhaltensbestimmungen, 2014, von Papua-Neuguinea.

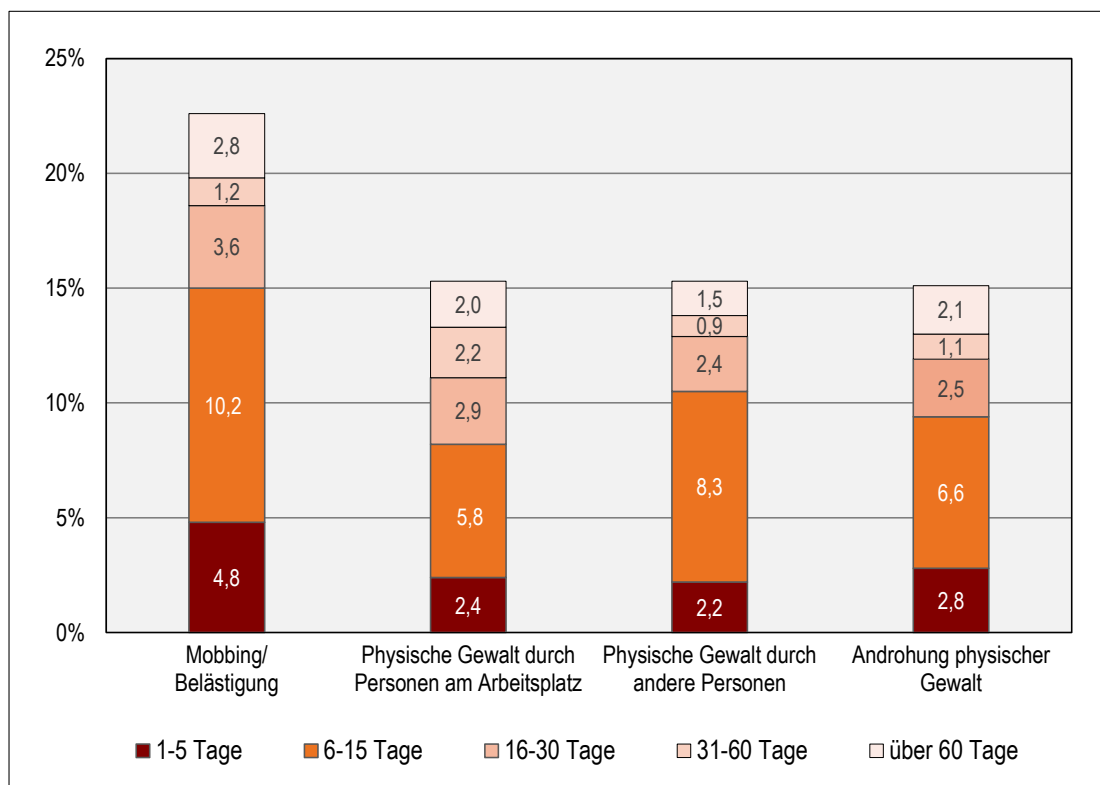
In Vietnam verdienen Arbeitnehmerinnen, die Intimpartnergewalt erfahren, 35 Prozent weniger als andere (UN Women, 2012, Seite iv).

110. Das Fehlen von bezahltem Urlaub oder Gesundheitsversorgung für die Behandlung der Folgen von Gewalt und Belästigung kann Stress auslösen, und langwierige rechtliche Verfahren können die bereits traumatisierten Arbeitnehmer zusätzlich mit emotionalen und finanziellen Kosten belasten (Parlament des Australischen Bunds, 2012, Seite 13). Die Entschädigungssysteme wie Arbeitslosengeld und Sozialleistungen unterscheiden sich stark, decken – wenn überhaupt – nur einen Teil der Kosten (Milczarek, 2010, Seite 80) und stehen nicht allen Arbeitnehmern zur Verfügung.

### 2.2.2. Folgen für Unternehmen und Wirtschaft

111. Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt haben direkte finanzielle Kosten zur Folge, wie Fehlzeiten (siehe Abbildung 2.1), Personalfluktuaton, Rechtsstreitigkeiten und Entschädigungszahlungen. Des Weiteren entstehen indirekte Kosten in Form von geringerer Produktivität und Folgeeffekten, die dem Ruf, dem Image und der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen schaden können (Rayner et al., 2001).

**Abbildung 2.1. Prozentsatz abwesender Arbeitnehmer und Anzahl Fehltage aufgrund arbeitsbezogener, durch Gewalt und Belästigung verursachter Gesundheitsprobleme**



Quelle: Milczarek (2010), basierend auf den Daten der Vierten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2005. Untersuchte Länder: EU 27 (Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Schweden, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich und Zypern) sowie Kroatien, Norwegen, Schweiz und Türkei.

112. Gewalt und Belästigung erhöhen die Fehlzeiten, die Ausgaben für Krankengelder und den Verwaltungsaufwand (Rayner et al., 2001). Es wird geschätzt, dass im Vereinigten Königreich 2007 „den Unternehmen aufgrund von Fehlzeiten im Zusammenhang mit Mobbing 33,5 Millionen Tage entgingen, fast 200.000 Angestellte kündigten und der

Gegenwert von 100 Millionen Tagen an Produktivität aufgrund von Mobbing verloren ging“, was geschätzte Gesamtkosten von rund 13,75 Milliarden Pfund verursacht hat (Giga et al., 2008, Seite 3). In Australien reichen die Schätzungen der jährlichen Kosten von Mobbing für Arbeitgeber und die allgemeine Wirtschaft von 6 Milliarden Australischen Dollar (AUD) bis 36 Milliarden AUD (Productivity Commission, Regierung Australiens, 2010, Seite 279).

113. Mehrere Studien weisen darauf hin, dass Personalfluktuation aufgrund von Gewalt und Belästigung noch höhere Kosten als Fehlzeiten verursacht, weil die Einstellung und Ausbildung neuer Arbeitnehmer teuer ist (Rayner et al., 2001). Schätzungen zufolge kostete die sexuelle Belästigung die US-Armee 1988 über 250 Millionen US-Dollar, wovon mehr als 190 Millionen US-Dollar auf Ersatzkosten (Anwerbung, Ausbildung und Versetzung) entfielen (Faley et al., 1999, Seite 475). Wenn betroffene Arbeitnehmer (oder Zeugen) ohne angemessene Unterstützung im Unternehmen verbleiben, ist ihre Produktivität wegen negativer Auswirkungen auf ihre Gesundheit oft beeinträchtigt, wodurch die Kosten für das Unternehmen noch weiter steigen (Zapf und Gross, 2001; Einarsen et al., 2003; Giga et al., 2008, Seite 16; Parlament des Australischen Bunds, 2012, Seite 11).

114. Daten des von der IAO und der Internationalen Finanz-Corporation (IFC) durchgeführten Programms Better Work legen nahe, dass sich eine höhere Prävalenz sexueller Belästigung negativ auf die Unternehmensgewinne auswirkt. In Bekleidungsfabriken Jordaniens und Vietnams bestand eine starke negative Korrelation „zwischen dem von den Unternehmensverantwortlichen angegebenen durchschnittlichen Gewinn (Gesamteinnahmen abzüglich Ausgaben) und dem durchschnittlichen Niveau der Sorge hinsichtlich Berichten über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ (Brown et al., 2016). Die Zahlen legen außerdem nahe, dass weniger Gewalt und Belästigung mit höherer Rentabilität korrelieren. In Vietnam haben sich Bekleidungsfabriken mit einem geringeren Ausmaß an Beschimpfungen als rentabler erwiesen als Unternehmen mit höheren entsprechenden Werten (IAA, 2014e).

115. Intimpartnergewalt hat erhebliche volkswirtschaftliche Folgen. Die jährlichen Kosten häuslicher Gewalt für die australische Wirtschaft wurden für den Zeitraum 2002-03 auf 8,1 Milliarden AUD geschätzt (Access Economics Pty Ltd, 2004, Seite vii). Im Vereinigten Königreich wurden die Kosten in Form von Wirtschaftsleistung, Dienstleistungen sowie menschlichen und emotionalen Kosten auf rund 16 Milliarden Pfund geschätzt (Walby, 2009, Seite 2).

### 2.3. Risikofaktoren von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

116. Die Arbeitsumstände und -bedingungen sowie die psychosozialen Bedingungen wirken sich darauf aus, wie prävalent Gewalt und Belästigung bei der Arbeit sind und ob die Opfer Abhilfemaßnahmen in Anspruch nehmen können. Wichtig ist die Erkenntnis, dass „kein Risikofaktor allein oder in Kombination mit anderen automatisch bedeutet, dass Gewalt ausgeübt wird oder dass die Inzidenz von Gewalt zunimmt. Das Vorhandensein dieser Risikofaktoren, insbesondere mehrerer Faktoren in Kombination, erhöht jedoch die Wahrscheinlichkeit, dass Gewalt ausgeübt wird“ (Washington State Department of Labour and Industries, n.d., Seite 6).

117. Die Sachverständigentagung gelangte zu dem Schluss, dass „Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt oft ein Spiegelbild breiterer gesellschaftlicher Gewalt sind und für ihre Verhütung und Bekämpfung ermittelt werden muss, in welchen Situationen sich die Arbeitnehmer befinden und wie dadurch möglicherweise das Risiko solchen Verhaltens

steigt.“ Außerdem nannte sie eine Reihe von „Umständen, die Arbeitnehmer allein oder in Kombination Gewalt und Belästigung aussetzen könnten“ (siehe Kasten 2.1).

**Kasten 2.1**  
**Umstände, die (allein oder in Kombination) Arbeitnehmer**  
**Gewalt und Belästigung aussetzen könnten**

- Arbeit im Kontakt mit der Öffentlichkeit;
- Arbeit mit Menschen in Not;
- Arbeit mit Wertgegenständen;
- Arbeit in Situationen, die nicht oder nicht ausreichend durch Arbeitsrecht und sozialen Schutz abgedeckt sind;
- Arbeit in einem Umfeld mit beschränkten Mitteln (unzureichend ausgerüstete Einrichtungen oder ungenügende personelle Besetzung können zu langen Wartezeiten und Frustration führen);
- Unsoziale Arbeitszeiten (z. B. Abend- und Nachtarbeit);
- Arbeiten allein oder in relativer Abgeschiedenheit oder an entlegenen Orten;
- Arbeit in intimen Räumen und Privathäusern;
- Befugnis, Dienstleistungen zu verweigern, was das Risiko von Gewalt und Belästigung durch Dritte erhöht, die diese Dienstleistungen in Anspruch nehmen wollen;
- Arbeit in Konfliktgebieten, insbesondere die Erbringung von öffentlichen Dienstleistungen und Notfalldiensten;
- hohe Arbeitslosenquoten.

Quelle: IAA, 2016a, Anhang I, Absatz 9.

118. Die Sachverständigentagung gelangte außerdem zu dem Schluss, dass „ein schlechtes Humanressourcenmanagement, eine schlechte Arbeitsorganisation, einschließlich eines Mangels an klaren Regeln und Zuständigkeiten, eine ungeeignete Aufgabenzuteilung, unrealistische Produktionsziele, schlechte Kommunikation sowie schlechte Arbeitsbeziehungen und diskriminierende Praktiken das Risiko von Gewalt und Belästigung ebenfalls erhöhen können“ (IAA, 2016a, Anhang I, Absatz 10).

## 2.4. Spezifische Gruppen, Sektoren und Berufe, die Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sein können

119. In den folgenden Kapiteln bietet dieser Bericht Beispiele besonderer Gruppen, Sektoren und Berufe – z. B. Menschen mit Behinderungen, Menschen mit HIV, Gesundheitskräfte, Lehrer und andere – ,die von einer höheren Exposition gegenüber Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt als andere berichten. Weil eine Exposition gegenüber Gewalt und Belästigung in hohem Maß kontextabhängig ist und aus einer Konvergenz von Triebkräften von Gewalt und Belästigung wie Diskriminierung, Bedingungen und Risikofaktoren entsteht, darf sich die Analyse nicht auf eine Liste der Personen beschränken, die am „anfälligsten“ für Gewalt und Belästigung sind. Damit würde man fälschlicherweise suggerieren, dass Menschen aufgrund dessen, wer sie sind oder was sie tun, zu Opfern werden.

120. Es ist jedoch wichtig, die Schnittstellen und Kombinationen von Faktoren wie Geschlecht, Rasse, Alter und Behinderung zu verstehen, die Gewalt und Belästigung wahrscheinlicher und die Erfahrung von Gewalt und Belästigung einzigartig werden lassen, weil „die Überschneidungen wichtiger sind als die Summe von Rassismus und Sexismus“ (Crenshaw, 1989, Seite 140). Studien haben in der Tat gezeigt, dass „einer

Minderheit angehörige Frauen [bei der Arbeit] deutlich häufiger belästigt werden als einer Minderheit angehörige Männer und der Mehrheit angehörige Frauen und Männer, wenn ethnische und sexuelle Belästigung zu einem Gesamtmaß für Belästigung kombiniert wurden“ (Berdahl und Moore, 2006, Seite 432). Junge Arbeitnehmerinnen können beispielsweise im Vergleich zu älteren Arbeitnehmerinnen besonders stark sexueller Gewalt am Arbeitsplatz ausgesetzt sein, vor allem am Anfang ihrer Berufslaufbahn (Kanadischer Gewerkschaftskongress, 2015).

121. Die Sachverständigentagung befasste sich in ihren Schlussfolgerungen wie folgt mit dem Thema Überschneidungen:

Gewalt und Belästigung können potenziell jeden treffen, aber bestimmte Gruppen sind unverhältnismäßig stark betroffen, wenn gewisse Bedingungen erfüllt sind. Ungleiche Kräfteverhältnisse, u.a. aufgrund des Geschlechts, der Rasse und Ethnie, der sozialen Herkunft, der Erziehung und der Armut, können ebenfalls zu Gewalt und Belästigung führen. Weitere wichtige Faktoren sind Diskriminierungen aus diesen und anderen Gründen wie Behinderung, HIV-Status, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität, Migrantensstatus und Alter. Arbeitsumfelder, in denen ein Geschlecht oder eine Ethnie beherrschend ist, sind möglicherweise feindseliger gegenüber Menschen eingestellt, die nicht den etablierten Geschlechternormen entsprechen oder aus untervertretenen Gruppen stammen. Dort, wo sich Diskriminierungsursachen wie Geschlecht und Rasse oder Behinderung überschneiden, erhöht sich das Risiko von Gewalt und Belästigung. Ein wichtiger zusätzlicher Risikofaktor ist eine Kultur der Straflosigkeit (IAA, 2016a, Anhang I, Absatz 12).

122. Diese Überschneidungen sind wichtig, wenn man sich mit Wirtschaftszweigen wie dem Dienstleistungssektor befasst, in denen oft von einem höheren Niveau an Gewalt und Belästigung berichtet wird (Eurofound, 2015; Milczarek, 2010) und wo sich Diskriminierung und Risikofaktoren überschneiden und zu einer höheren Exposition gegenüber Gewalt und Belästigung führen. Eurofound stellt in seiner Studie über europäische Arbeitsplätze fest, dass „hinsichtlich der Berufe fast alle negativen sozialen Verhaltensweisen am häufigsten von Arbeitnehmern im Dienstleistungs- und Verkaufssektor gemeldet werden. Dies ist teilweise darauf zurückzuführen, dass diese Berufe von Frauen dominiert werden, die im Allgemeinen häufiger Erfahrungen mit solchem Verhalten machen, und dass sie vergleichsweise häufiger mit Drittpersonen (z. B. Kunden) zu tun haben“ (Eurofound, 2016, Seite 68).

123. Nicht zu vergessen ist auch, dass die tatsächliche Prävalenz von Gewalt und Belästigung nicht immer mit der Verfügbarkeit von Daten übereinstimmt. In einigen stark organisierten Sektoren wie der Krankenpflege werden viele Daten gesammelt, sodass die Erfahrungen mit Gewalt und Belästigung dokumentiert werden können. Andere Sektoren haben hingegen keine solchen Kapazitäten rund um das Thema Gewalt und Belästigung entwickelt und können mit Problemen bei der Untererfassung von Gewalt und Belästigung aufgrund von Angst, über das Thema zu sprechen, fehlenden Melde- und Überwachungssystemen sowie der „Normalisierung“ von Gewalt konfrontiert sein (Milczarek, 2010; Van De Griend und Messias, 2014).

124. Wenn bestimmte Situationen, Risikofaktoren und Quellen gegeben sind, können grundsätzlich alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber ungeachtet ihrer persönlichen Merkmale und der von ihnen verrichteten Arbeit Gewalt und Belästigung ausgesetzt sein.

## Kapitel 3

---

### **Internationale und regionale Rahmen, die auf Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eingehen**

#### **3.1. IAO-Normen, die auf Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eingehen**

125. Weder die Präambel der IAO-Verfassung noch die Erklärung von Philadelphia aus dem Jahr 1944, die fester Bestandteil der Verfassung ist, beziehen sich auf „Gewalt und Belästigung bei der Arbeit“ oder definieren sie. Unabhängig davon ist der Leitgedanke des Schutzes vor Verletzung und schädlichen Arbeitsbedingungen in beiden Texten von zentraler Bedeutung.

126. Im Lauf ihrer Geschichte hat die IAO eine Reihe von Normen mit dem Ziel angenommen, Arbeitnehmer allgemein oder bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern vor bestimmten Situationen zu schützen, in denen es zu Gewalt und Belästigung kommen kann, beispielsweise bei Nachtarbeit.

127. Ferner bezieht sich eine Reihe von IAO-Übereinkommen und -Empfehlungen entweder unmittelbar auf manche Erscheinungsformen von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit, oder der CEACR hat die Auffassung vertreten, dass einige IAO-Normen bestimmte Erscheinungsformen von Gewalt und Belästigung abdecken. In beiden Fällen betreffen die Instrumente bestimmte Gruppen und bestimmte Berufe. Aufgrund des Geltungsbereichs der Instrumente, die sich auf Gewalt und Belästigung beziehen, sind sie entweder nicht auf die Mehrheit der Arbeitnehmer weltweit anwendbar oder sie beziehen sich nur auf bestimmte Arten von Gewalt und Belästigung.

128. Mehrere Arbeitsschutzinstrumente zielen darauf ab, die Sicherheit und die Gesundheit von Arbeitnehmern zu schützen. Wenngleich in diesen Instrumenten Gewalt und Belästigung nicht explizit erwähnt werden, gefährden diese Verhaltensweisen offensichtlich die Gesundheit, und Arbeitsschutzleitlinien sind relevant für ihre Prävention und Bekämpfung.

129. Das große Schutzdefizit resultiert folglich aus: dem Geltungsbereich der aktuellen Schutzmaßnahmen, der nur manche Arbeitnehmer wie Nachtarbeiter oder Hausangestellte abdeckt; der fehlenden Definition von Formen von Gewalt und Belästigung in den Instrumenten; und fehlender Orientierung zu der Frage, wie Gewalt bekämpft werden kann, selbst wenn auf sie in Instrumenten Bezug genommen wird. In ähnlicher Weise fehlen in Arbeitsschutzinstrumenten Antworten auf die Frage, wie das Arbeitsschutzmanagement zur Prävention von Gewalt und Belästigung in der Arbeitsstätte angepasst werden kann.



### 3.1.1. Grundlegende IAO-Übereinkommen

130. Viele der grundlegenden IAO-Übereinkommen gehen auf Gewalt und Belästigung ein. Die illegalen Formen der Arbeit wie Zwangsarbeit und Kinderarbeit, die Gegenstand mancher Kernübereinkommen der IAO sind, beziehen sich inhärent auf Gewalt. Wenn gleich nicht vorgesehen ist, diese Formen der Arbeit in ein neues Instrument aufzunehmen, ist die Erörterung dieser Formen von Gewalt nützlich, um ein besseres Verständnis der potenziellen Parameter eines neuen Instruments/neuer Instrumente zu vermitteln.

131. Das Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, und das zugehörige Protokoll von 2014<sup>1</sup> sowie das Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957,<sup>2</sup> zielen darauf ab, allen Menschen unabhängig von der Art der Arbeit oder des Tätigkeitssektors, in dem sie ausgeübt wird, Freiheit von Zwangsarbeit zu garantieren. Das Übereinkommen Nr. 29 definiert Zwangs- oder Pflichtarbeit als „jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat“ (Artikel 2(1)). Körperliche Gewalt und psychischer Zwang werden bisweilen angewendet, um eine Person zu nötigen, Zwangsarbeit gemäß der Definition im Übereinkommen Nr. 29 zu leisten (IAA, 2012a, Seite 111). Die Glaubwürdigkeit und die Wirkung der Drohung, die zur Arbeitserzwingung angewendet wird, müssen aus der Sicht des Arbeitnehmers bewertet werden. Dabei müssen seine Persönlichkeitsmerkmale und seine persönliche Situation berücksichtigt werden. Verletzlichkeit auszunutzen, ist eine Form von psychischem Zwang, die häufig genutzt wird, um die Zustimmung von Opfern von Zwangsarbeit zu erlangen (IAA, 2012a, Absätze 270-271 und 293-297).

132. Wenngleich im Zusammenhang mit Kinderarbeit auf physischen, psychischen und sexuellen Missbrauch von Kindern explizit nur hinsichtlich des Einsatzes von Kindern in bewaffneten Konflikten und für illegale Aktivitäten<sup>3</sup> Bezug genommen wird, können gefährliche Arbeit<sup>4</sup> und Arbeit, die die physische oder psychische Gesundheit eines Kindes schädigen kann,<sup>5</sup> so ausgelegt werden, dass sie Akte von Gewalt und Belästigung einschließen. Die schlimmsten Formen von Kinderarbeit umfassen inhärent physische und psychische Gewalt und Belästigung.<sup>6</sup>

133. Wenngleich die IAO-Instrumente zur Vereinigungsfreiheit<sup>7</sup> kein ausdrückliches Verbot von Gewalt gegen gewerkschaftliche Aktivitäten enthalten, hat der CEACR stets hervorgehoben, dass bürgerliche Freiheiten und Gewerkschaftsrechte eng miteinander verflochten sind, und insbesondere, wie wichtig es für Gewerkschaften ist, in einem Klima frei von Gewalt, Druck und Bedrohungen jeder Art tätig werden zu können (IAA, 2012a, Absatz 59).

134. Gemäß dem Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, verpflichten sich ratifizierende Mitgliedstaaten, eine innerstaatliche

---

<sup>1</sup> 178 Ratifizierungen des Übereinkommens und 13 Ratifizierungen des Protokolls von 2014.

<sup>2</sup> 175 Ratifizierungen.

<sup>3</sup> Artikel 3 a) und c) des Übereinkommens (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999.

<sup>4</sup> Artikel 3(1) des Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973.

<sup>5</sup> Artikel 3 d) des Übereinkommens Nr. 182.

<sup>6</sup> Artikel 3 a)-c) des Übereinkommens Nr. 182 und siehe z. B. [Allgemeine Erhebung 2012](#), Abs. 951 und 953.

<sup>7</sup> Das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949; 154 bzw. 164 Ratifizierungen.

Politik für Chancengleichheit und Gleichbehandlung mit dem Ziel zu erklären und zu verfolgen, jedwede Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Glaubensbekenntnis, politischer Meinung, nationaler Abstammung oder sozialer Herkunft zu beseitigen.<sup>8</sup> Der CEACR stuft sexuelle Belästigung als eine schwerwiegende Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ein, die in den Geltungsbereich des Übereinkommens fällt. Der Ausschuss bezieht sich auf zwei Formen sexueller Belästigung, die beide berücksichtigt werden müssen:

... (1) („Quidproquo“-Belästigung): jede Form physischen, verbalen oder nichtverbalen Verhaltens sexueller Natur oder sonstiges Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das für die betroffene Person unerwünscht, unzumutbar und anstößig ist, und expliziter oder impliziter Missbrauch der Zurückweisung oder Duldung solchen Verhaltens als Grundlage für eine Entscheidung mit Auswirkungen auf die Tätigkeit der betroffenen Person; oder (2) (feindliche Arbeitsumwelt): Verhalten, das eine einschüchternde, feindliche oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft. (IAA, 2012a, Seite 330, Fußnote 1979.)

135. Der CEACR hat sich auch mit Belästigung aufgrund anderer in Artikel 1(1) a) aufgeführter Unterscheidungsmerkmale befasst.<sup>9</sup> Im Gegensatz zu Belästigung ist Gewalt auf der Grundlage der im Übereinkommen festgelegten geschützten Gründe durch das Übereinkommen Nr. 111 abgedeckt. Der CEACR hat sich mit dieser Form von Diskriminierung am häufigsten im Kontext von Maßnahmen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt oder Gewalt gegen Frauen bzw. der Unterlassung solcher Maßnahmen befasst.<sup>10</sup> Einige Male befasste sich der CEACR auch mit Gewalt gegen bestimmte ethnische oder religiöse Gruppen, einschließlich Arbeitsmigranten (Griechenland – Bemerkung, 2015; und Papua-Neuguinea – Bemerkung, 2015).

### 3.1.2. Andere IAO-Normen

136. Andere IAO-Übereinkommen und -Empfehlungen enthalten direkte Bezugnahmen auf Gewalt und Belästigung oder wurden dahingehend eingestuft oder könnten potenziell so eingestuft werden, dass sie manche Formen von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit abdecken. Der persönliche Anwendungsbereich ist jedoch begrenzt, weil er auf bestimmte Gruppen von Menschen wie Angehörige indigener Völker – oder von Berufen oder Sektoren – wie Hausarbeit oder Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft beschränkt ist. Außerdem werden dort, wo Gewalt und Belästigung im Text unmittelbar erwähnt werden, nur bestimmte Arten von Gewalt und Belästigung behandelt.

#### 3.1.2.1. *Schutz bestimmter Gruppen oder Berufe*

137. Das Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, ist das einzige IAO-Instrument, in dem sexuelle Belästigung explizit genannt wird: Es schreibt vor, dass die indigenen Völkern angehörenden Arbeitnehmer Schutz vor

---

<sup>8</sup> Artikel 1(1) a) und 2 des Übereinkommens Nr. 111.

<sup>9</sup> Beispiele: Bosnien und Herzegowina – Übereinkommen Nr. 111, Bemerkung, 2013; Montenegro – Übereinkommen Nr. 111, direkte Anfrage, 2014; Slowenien – Übereinkommen Nr. 111, direkte Anfrage, 2015; Nicaragua – Übereinkommen Nr. 111, direkte Anfrage, 2010; Kanada – Übereinkommen Nr. 111, direkte Anfrage, 2014; Angola – Übereinkommen Nr. 111, direkte Anfrage, 2013.

<sup>10</sup> Beispiele: Burundi – Übereinkommen Nr. 111, Bemerkung, 2016; Kambodscha – Übereinkommen Nr. 111, Bemerkung, 2016; Zentralafrikanische Republik – Übereinkommen Nr. 111, Bemerkung, 2016; Vereinigte Arabische Emirate – Übereinkommen Nr. 111, direkte Anfrage, 2016. In einem Land hat der CEACR die Regierung aufgefordert, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um die niedere Stellung von Frauen in der Gesellschaft zu verändern, die in sexueller Gewaltanwendung gegen sie und in diskriminierenden Rechtsvorschriften zum Ausdruck kommt, die nach Einschätzung des Sachverständigenausschusses schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Anwendung der Grundsätze des Übereinkommens hatte (Demokratische Republik Kongo – Übereinkommen Nr. 111, Bemerkung, 2016).

sexueller Belästigung genießen (Artikel 20(3)). Bei einer Reihe von Anlässen hat sich der CEACR konkret mit Gewaltanwendung gegen und Belästigung von Gemeinschaften indigener Völker befasst,<sup>11</sup> auch mit dem Ziel, indigene Gemeinschaften von dem von ihnen von alters her besiedelten Land zu vertreiben.<sup>12</sup>

138. Neuere Instrumente haben ein breiteres Spektrum gewaltsamen und belästigenden Verhaltens abgedeckt. Artikel 5 des Übereinkommens (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011,<sup>13</sup> verpflichtet die Mitgliedstaaten dazu, Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte wirksam vor allen Formen von Missbrauch, Belästigung und Gewalt geschützt sind. Die Anforderungen dieser Bestimmung werden in der Empfehlung (Nr. 201) betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, näher erläutert. Absatz 7 behandelt die Einrichtung von Mechanismen zum Schutz der Hausangestellten vor Missbrauch, Belästigung und Gewalt, auch durch die Einrichtung zugänglicher Beschwerdemechanismen, damit sichergestellt wird, dass alle Beschwerden ordnungsgemäß untersucht und strafrechtlich verfolgt werden, und durch die Einrichtung von Programmen für den Wegzug aus dem Haushalt und die Rehabilitation von Hausangestellten, die Missbrauch, Belästigung und Gewalt ausgesetzt waren.

139. 2016 wurden Änderungen des Seearbeitsübereinkommens, 2006,<sup>14</sup> angenommen, um Seeleute vor Belästigung und Mobbing zu schützen. Diese beiden Formen von Belästigung werden jetzt in Leitlinie B4.3.1 behandelt, in der von der zuständigen Stelle gefordert wird sicherzustellen, dass die Konsequenzen von Belästigung und Mobbing für die Gesundheit und Sicherheit berücksichtigt werden, und in Leitlinie B4.3.6, die vorschreibt, dass Untersuchungen sich auch auf Probleme erstrecken sollten, die sich aus Belästigung und Mobbing ergeben.

140. Die Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, fordert, dass in oder durch die Arbeitsstätte Maßnahmen ergriffen werden, um die Übertragung von HIV einzudämmen und seine Auswirkungen abzuschwächen, u.a. durch „die Gewährleistung von Maßnahmen zur Verhinderung und zum Verbot von Gewalt und Belästigung in der Arbeitsstätte“.<sup>15</sup>

141. Die Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formalen Wirtschaft, 2015, fordert die Annahme eines integrierten Politikrahmens, der sich auch auf „die Förderung der Gleichstellung und die Beseitigung aller Formen von Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt“, beziehen sollte.<sup>16</sup> Die Empfehlung fordert die Mitgliedstaaten auch auf, „unverzüglich Maßnahmen [zu] ergreifen, um die unsicheren und ungesunden Arbeitsbedingungen anzugehen, durch die Arbeit in der informellen Wirtschaft oft gekennzeichnet ist; [und] Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

---

<sup>11</sup> Zentralafrikanische Republik – Übereinkommen Nr. 169, Bemerkung, 2016; Guatemala – Übereinkommen Nr. 169, Bemerkung, 2015; Kolumbien – Übereinkommen Nr. 169, Bemerkung, 2014.

<sup>12</sup> Beispiele: Argentinien – Übereinkommen Nr. 169, Bemerkung, 2012; Brasilien – Übereinkommen Nr. 169, Bemerkung, 2012.

<sup>13</sup> 23 Ratifizierungen.

<sup>14</sup> 81 Ratifizierungen.

<sup>15</sup> Abs. 14 c) der Empfehlung Nr. 200.

<sup>16</sup> Abs. 11 f) der Empfehlung Nr. 204.

sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft [zu] fördern und aus[zu]weiten“.<sup>17</sup>

142. Auf der 105. Tagung (2016) der Internationalen Arbeitskonferenz leitete der Ausschuss für Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für den Übergang zum Frieden die erste Beratung über ein neues Instrument ein, das die Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944, ersetzen soll. Die Beratung soll 2017 abgeschlossen werden. Die vorgeschlagene neue Empfehlung würde die Mitgliedstaaten dazu verpflichten, bei der Reaktion auf mit Krisensituationen zusammenhängende oder dadurch verschärfte Diskriminierung Vergewaltigung sowie sexuelle Ausbeutung und Belästigung zu verhindern und zu bestrafen (IAA, 2016b, Seite 141).

143. Obwohl sich das Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und das Übereinkommen (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975,<sup>18</sup> nicht konkret auf Gewalt und Belästigung beziehen, könnten sie verwendet werden, um gegen bestimmte gegen Arbeitsmigranten gerichtete Akte von Gewalt, Missbrauch oder Belästigung vorzugehen, die durch die Instrumente abgedeckt sind. Das Übereinkommen Nr. 97 verpflichtet die Mitgliedstaaten dazu sicherzustellen, dass zum Aufenthalt im jeweiligen Land berechnete Arbeitsmigranten in Bezug auf bestimmte Bereiche, einschließlich der Arbeitsbedingungen, nicht weniger günstig behandelt werden (Artikel 6). Nach dem Übereinkommen Nr. 143 sind die Mitgliedstaaten gehalten, die Achtung der grundlegenden Menschenrechte aller Arbeitsmigranten sicherzustellen (Artikel 1), Maßnahmen zu ergreifen, um Arbeitsmigration unter missbräuchlichen Bedingungen festzustellen und ihr entgegenzuwirken (Artikel 2 und 3) sowie eine innerstaatliche Politik festzulegen und zu verfolgen, die darauf abzielt, die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung sich rechtmäßig im jeweiligen Land aufhaltender Arbeitsmigranten zu fördern (Artikel 10). Bis jetzt hat der CEACR jedoch nur wenige Male im Kontext dieser Instrumente zu Fällen von Gewalt oder Belästigung gegenüber Arbeitsmigranten Stellung genommen.<sup>19</sup>

144. Das Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, kann ebenfalls herangezogen werden, um Gewalt und Belästigung entgegenzuwirken, insbesondere seitens privater Arbeitsvermittler gegen Arbeitsmigranten. Artikel 8(1) schreibt Mitgliedstaaten vor, Maßnahmen zu treffen, um einen ausreichenden Schutz für Arbeitsmigranten vorzusehen und Missbräuche gegenüber Arbeitsmigranten zu verhindern, die im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats durch private Arbeitsvermittler angeworben oder vermittelt worden sind.

### 3.1.2.2. Arbeitsschutz

145. Wenngleich in Arbeitsschutzinstrumenten der IAO nicht explizit auf Gewalt und Belästigung eingegangen wird, stellen solche Verhaltensweisen ein offensichtliches Gesundheitsrisiko dar. Arbeitsschutzinstrumente der IAO decken sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit, einschließlich arbeitsbedingten Stresses, ab und bieten nützliche Werkzeuge und Konzepte, die auf der nationalen Ebene angewendet wurden, um Gewalt und Belästigung bei der Arbeit entgegenzuwirken.

---

<sup>17</sup> Abs. 17 a)-b).

<sup>18</sup> Für das Übereinkommen Nr. 97 – 49 Ratifizierungen und eine Mitteilung für Hongkong, China, und anwendbar auf sechs Territorien; 23 Ratifizierungen für das Übereinkommen Nr. 143.

<sup>19</sup> Beispiele: Israel – Übereinkommen Nr. 97, Bemerkung, 2012; Spanien – Übereinkommen Nr. 97, Bemerkungen, 2001-04; Italien – Übereinkommen Nr. 143, Bemerkungen, 2009-13.

146. Das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, fordert die Annahme einer innerstaatlichen Arbeitsschutzpolitik, einschließlich Ausbildung, der Anpassung der Arbeit an die körperlichen und geistigen Fähigkeiten der Arbeitnehmer sowie Schutz vor Disziplinarmaßnahmen aufgrund von Beschwerden. Der CEACR hat wiederholt festgestellt, dass die Umsetzung dieser Bestimmungen durch Akteure auf der innerstaatlichen Ebene Initiativen in Bezug auf Gewalt seitens Dritter,<sup>20</sup> arbeitsbedingten Stress<sup>21</sup> und psychosoziale Probleme in der Arbeitsstätte<sup>22</sup> umfasst hat.

147. Laut Absatz 3 e) der Empfehlung (Nr. 164) betreffend den Arbeitsschutz, 1981, ist die Verhütung von körperlichem oder geistig-seelischem Stress infolge der Arbeitsbedingungen ebenfalls einer der Aspekte, zu denen bei der Verfolgung der innerstaatlichen Arbeitsschutzpolitik Maßnahmen ergriffen werden sollten. Ferner sieht Artikel 1 a) des Übereinkommen (Nr. 161) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985,<sup>23</sup> die Schaffung und Erhaltung einer sicheren und gesunden Arbeitsumwelt, die einer optimalen körperlichen und geistig-seelischen Gesundheit im Zusammenhang mit der Arbeit förderlich ist, und die Anpassung der Arbeit an die Fähigkeiten der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung ihrer körperlichen und geistig-seelischen Gesundheit vor.

148. Außerdem wurde die Empfehlung (Nr. 194) betreffend die Liste der Berufskrankheiten, 2002, im Jahr 2010 abgeändert und um posttraumatische Belastungsstörungen und andere psychische oder Verhaltensstörungen erweitert, deren unmittelbare Verknüpfung mit der Exposition gegenüber sich aus Arbeitsaktivitäten ergebenden Risikofaktoren wissenschaftlich erwiesen ist.<sup>24</sup>

149. Arbeitsschutzanliegen, die implizit von Gewalt und Belästigung ausgehende Gefahren einschließen, werden auch in Artikel 9 des Übereinkommens (Nr. 171)<sup>25</sup> über Nachtarbeit, 1990, vorgesehen, in dem vorgeschrieben wird, für Nachtarbeiter geeignete Sozialdienste bereitzustellen. Die Empfehlung (Nr. 178) betreffend Nachtarbeit, 1990, bestimmt, dass solche Dienste Maßnahmen mit dem Ziel einschließen sollten, die Sicherheit von Arbeitnehmern bei Nachtfahrten zu verbessern (Absatz 13), und dass der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen treffen sollte, um während der Nachtarbeit das gleiche Niveau des Schutzes vor berufsbedingten Gefahren wie tagsüber aufrechtzuerhalten, indem insbesondere die Isolierung der Arbeitnehmer soweit wie möglich vermieden wird (Absatz 12).

### 3.1.2.3. Soziale Sicherheit

150. Die IAO-Instrumente in Bezug auf soziale Sicherheit schreiben medizinische Versorgung im Fall eines Krankheitszustands unabhängig von dessen Ursache und regelmäßig wiederkehrende Zahlungen bei Verlust der Erwerbsfähigkeit im Krankheitsfall vor. Die wichtigsten IAO-Normen zu Leistungen bei Arbeitsunfällen sind: Teil VI des Übereinkommens (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952,<sup>26</sup> das Übereinkommen (Nr. 121) über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964

---

<sup>20</sup> Finnland – Übereinkommen Nr. 155, Bemerkung, 2010.

<sup>21</sup> Republik Korea – Übereinkommen Nr. 155, direkte Anfrage, 2014.

<sup>22</sup> Schweden – Übereinkommen Nr. 155, Bemerkung, 2014.

<sup>23</sup> 33 Ratifizierungen.

<sup>24</sup> [Empfehlung Nr. 194, Anhang, Liste der Berufskrankheiten](#), Punkt 2.4 (*Änderungen von 2010 in der deutschen Fassung noch nicht berücksichtigt*).

<sup>25</sup> 15 Ratifizierungen.

<sup>26</sup> 55 Ratifizierungen.

[Tabelle I in der geänderten Fassung von 1980],<sup>27</sup> die Empfehlung (Nr. 121) betreffend Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964, und die Empfehlung Nr. 194.

151. Sowohl Teil VI des Übereinkommens Nr. 102 als auch das Übereinkommen Nr. 121 sehen Leistungen für die Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten vor. Artikel 32 des Übereinkommens Nr. 102 ermöglicht in Verbindung mit Artikel 1(1) a) eine offene Definition von Arbeitsunfällen. Artikel 8 a) des Übereinkommens Nr. 121 verpflichtet ratifizierende Staaten dazu, eine Liste von Berufskrankheiten aufzustellen, die mindestens die in Tabelle I zu diesem Übereinkommen aufgezählten Krankheiten umfassen muss. Diese Liste, die 1980 aktualisiert wurde, enthält jedoch keine Krankheiten, die durch Gewalt und Belästigung bei der Arbeit verursacht werden könnten, und der CEACR hat zu durch Gewalt und Belästigung verursachten Krankheiten noch nicht Stellung genommen.

### 3.2. Schlussfolgerungen und Rahmen der IAO

152. Die IAO hat auch eine Reihe nicht bindender Schlussfolgerungen und Rahmen entwickelt, um Gewalt und Belästigung bei der Arbeit anzugehen. Wie die bestehenden Rechtsnormen gehen viele von diesen auf Gewalt und Belästigung nur bruchstückhaft ein, was Berufe und Formen von Gewalt und Belästigung betrifft, auf die Bezug genommen wird.

153. In einer Kooperation zwischen der IAO, der Weltgesundheitsorganisation, dem Weltbund der Krankenschwestern und Krankenpfleger sowie der Internationale der öffentlichen Dienste wurden 2002 die Rahmenrichtlinien zum Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz im Gesundheitssektor ausgearbeitet (IAA et al., 2002). Im darauffolgenden Jahr wurde die Sammlung praktischer Richtlinien zu Gewalt am Arbeitsplatz in Dienstleistungssektoren und Maßnahmen zur Bekämpfung dieses Phänomens angenommen (IAA, 2004). 2011 nahm die IAO die Sammlung praktischer Richtlinien zu Sicherheit und Gesundheit in der Landwirtschaft an, die auch auf Gewalt, Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz eingeht (IAA, 2011c, Seite 169).

154. Der Notwendigkeit, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz entgegenzuwirken, auch in Bezug auf spezielle Gruppen von Arbeitnehmern, wurde im Kontext der wiederkehrenden Diskussionen oder der allgemeinen Aussprachen auf der Internationalen Arbeitskonferenz zunehmend Aufmerksamkeit gewidmet. Die Schlussfolgerungen zur wiederkehrenden Diskussion über sozialen Schutz (Arbeitnehmerschutz), die während der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2015 geführt wurde, enthielten die Aussage, die Notwendigkeit, die im Zusammenhang mit neuen Arbeitsmethoden und der sich wandelnden Arbeitswelt neu entstehenden Risiken wie psychosoziale Gefahren und Gewalt bei der Arbeit anzugehen, sei als ein dringendes Anliegen anerkannt worden, das konkrete Maßnahmen und ein dreigliedriges Engagement erfordere. In den Schlussfolgerungen wird die Entwicklung von Methoden zur Unterstützung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei der Reaktion auf Veränderungen der Arbeitsorganisation und bei Arbeitsbedingungen, die psychische Risiken, Stress und mentale Gesundheitsprobleme im Zusammenhang mit Arbeit verursachen, als eine der Prioritäten für Aktivitäten der IAO im Bereich der technischen Zusammenarbeit bezeichnet.

---

<sup>27</sup> 24 Ratifizierungen.

155. In den Schlussfolgerungen zu menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten wurde hervorgehoben: „In vielen Sektoren stellen Frauen einen großen Teil der Beschäftigten in globalen Lieferketten ... und allzu oft sind sie Diskriminierung, sexueller Belästigung und anderen Formen von Gewalt am Arbeitsplatz ausgesetzt.“<sup>28</sup>

156. Der Notwendigkeit der Bekämpfung von Gewalt und Belästigung wurde auch im *Multilateralen Rahmen für Arbeitsmigration* Rechnung getragen, der die Intensivierung von Maßnahmen vorsieht, die dazu dienen, gegen Arbeitsmigranten gerichtete missbräuchliche Praktiken, einschließlich körperlicher oder sexueller Belästigung oder Gewalt, zu erkennen und aufzudecken, insbesondere in Sektoren wie Hausarbeit, in denen die gewöhnlichen Regulierungs- und Schutzmöglichkeiten nicht greifen. In den *Allgemeinen Grundsätzen und operativen Leitlinien für faire Anwerbung der IAO*, 2016, heißt es: „Arbeitskräfteanwerber sollten über Grundsätze und Verfahren, einschließlich Sorgfaltspflicht, verfügen, um sicherzustellen, dass ihre Anwerbungsaktivitäten so durchgeführt werden, dass Arbeitnehmer mit Würde und Respekt behandelt werden, frei von Belästigung oder irgendeiner Form von Zwang oder erniedrigender oder unmenschlicher Behandlung“ (Leitlinie 21.1).

### 3.3. Instrumente und Aufsichtsmechanismen der Vereinten Nationen

157. Eine Reihe von Menschenrechtsverträgen der Vereinten Nationen enthält Bestimmungen, die sich explizit auf Gewalt oder Belästigung beziehen. Diese Instrumente sind jedoch auf bestimmte Gruppen von Menschen (Personen mit Behinderungen, Arbeitsmigranten und Frauen) beschränkt und bieten keine konkrete Orientierung zum Umgang mit Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

158. Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen verpflichtet die Vertragsstaaten dazu (Artikel 27(1) b)), das Recht auf Arbeit von Menschen mit Behinderungen zu fördern, indem ihnen günstige, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, geboten werden (der Begriff „Belästigung“ wird nicht definiert).

159. Artikel 16(2) der Internationalen Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen verpflichtet die Staaten dazu, Wanderarbeitnehmer und ihre Familienangehörigen wirksam vor Gewalt, körperlicher Schädigung, Drohungen und Einschüchterung, sei es durch Amtspersonen oder Privatpersonen, Gruppen oder Institutionen, zu schützen.

160. Der Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau (CEDAW) stuft sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als eine Form geschlechtsspezifischer Gewalt ein, die die Gleichheit in der Beschäftigung schwerwiegend beeinträchtigen sowie ein Gesundheits- und Sicherheitsproblem darstellen kann.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> IAA: *Vorläufiger Verhandlungsbericht* Nr. 14-1, Internationale Arbeitskonferenz, 105. Tagung, Genf, 2016, Abs. 4.

<sup>29</sup> CEDAW, Allgemeine Bemerkung zu Art. 11 der Allgemeinen Empfehlung Nr. 19 (11. Tagung, 1992).

161. Der Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte hob hervor, dass das Recht auf günstige und gerechte Arbeitsbedingungen (Artikel 7) implizit Freiheit von körperlicher und geistiger Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, einschließt.<sup>30</sup>

162. Zwei der besonderen Verfahren des UN-Menschenrechtsrats umfassen Mandate, die Gewalt und Belästigung bei der Arbeit einschließen. Das Mandat der UN-Sonderbericht-erstatteerin für Gewalt gegen Frauen, deren Ursachen und deren Folgen sieht u.a. vor, Informationen, einschließlich individueller Beschwerden über Gewalt gegen Frauen, zu sammeln und Empfehlungen zu ihrer Beseitigung abzugeben.<sup>31</sup> Im Jahr 2016 wurde auch die Position des Unabhängigen Experten zum Schutz vor Gewalt und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität geschaffen (A/HRC/32/L.2/Rev.1). Der Unabhängige Experte wird das Bewusstsein schärfen, die Ursachen von Gewalt gegen und Diskriminierung von LGBT-Personen ermitteln und angehen sowie innerstaatliche Anstrengungen zu ihrer Bekämpfung unterstützen. Der Menschenrechtsrat hat auch den privaten Sektor aufgefordert, zur Verwirklichung dieser Ziele mit dem Unabhängigen Experten zusammenzuarbeiten.

163. Wenngleich solche Bemühungen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt von einem wachsenden Interesse an dem Thema zeugen, bleibt ein Defizit auf der internationalen Ebene, wo verbindliche Grundsätze zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt fehlen.

### 3.4. Andere Initiativen der Vereinten Nationen

164. Innerhalb des UN-Systems wurde Gewalt in der Arbeitswelt aus unterschiedlichen Blickwinkeln und mit unterschiedlichen Mitteln angegangen.

165. Die einvernehmlichen Schlussfolgerungen der UN-Kommission für die Rechtsstellung der Frau über die Beseitigung und Verhütung aller Formen von Gewalt gegen Frauen und Mädchen von 2013 verweisen darauf, dass es notwendig ist, auf alle Formen von Diskriminierung und Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, zu reagieren, sie zu verhüten und sie zu beseitigen.<sup>32</sup>

166. Die UN-Generalversammlung rief den 25. November zum Internationalen Tag für die Beseitigung von Gewalt gegen Frauen aus. Damit wird das Ziel verfolgt, das Bewusstsein für alle Formen geschlechtsspezifischer Gewalt zu schärfen, denen Frauen ausgesetzt sind, auch in der Arbeitswelt. Zwischen dem 25. November und dem Menschenrechtstag am 10. Dezember wird eine Kampagne „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ durchgeführt, um das Bewusstsein der Öffentlichkeit zu schärfen und Menschen überall auf der Welt zu mobilisieren, um in Bezug auf dieses Thema Veränderungen herbeizuführen.

167. Um das öffentliche Bewusstsein für die Verhütung und Beseitigung aller Formen von Gewalt gegen Frauen zu schärfen und den politischen Willen dafür zu stärken, startete der UN-Generalsekretär 2008 die Kampagne zur Beendigung der Gewalt gegen Frauen. Sie stuft Gewalt gegen Frauen als eine Menschenrechtsverletzung ein, die verschiedene

---

<sup>30</sup> UN-Wirtschafts- und Sozialrat, allgemeine Bemerkung Nr. 23 (2016) zum Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen (Artikel 7 des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte), E/C.12/GC/23.

<sup>31</sup> Siehe <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/15YearReviewofVAWMandate.pdf>.

<sup>32</sup> UN-Kommission für die Rechtsstellung der Frau, einvernehmliche Schlussfolgerungen über die Beseitigung und Verhütung aller Formen von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, E/2013/27–E/CN.6/2013/11 (2013).



Ausprägungen, einschließlich Intimpartnergewalt, Diskriminierung und sexueller Belästigung, haben kann.

168. Die Weltgesundheitsorganisation hat Untersuchungen zu Mobbing, sexueller Belästigung, Bedrohungen, Einschüchterung und anderen Formen psychischer Gewalt (Krug, 2002, Seiten 18-19) sowie zu Gewalt gegen Frauen (einschließlich Intimpartnergewalt) und allgemeiner zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz (WHO, 2016) durchgeführt.

169. Die Beziehung zwischen geschlechtsspezifischer Gewalt und dem Arbeitsplatz wurde auch von UN Women untersucht (UN Women, 2011). UN Women verwaltet die Globale Datenbank zu Gewalt gegen Frauen, die Informationen über Gesetze, Bestimmungen und andere staatliche Maßnahmen zur Bekämpfung aller Formen von Gewalt einschließlich sexueller Belästigung und Intimpartnergewalt sammelt.<sup>33</sup> Im Namen des UN-Systems verwaltet UN Women auch den Treuhandfonds der Vereinten Nationen zur Beendigung der Gewalt gegen Frauen. Der Fonds hat in den letzten 20 Jahren mehr als 400 Organisationen unterstützt und konzentriert sich auf die Verhütung von Gewalt, die Durchführung von Gesetzen und Grundsatzmaßnahmen sowie die Verbesserung des Zugangs zu unentbehrlichen Dienstleistungen für Überlebende.

170. UN Women und der Globale Pakt der Vereinten Nationen haben Grundsätze für die Wirtschaft entwickelt, die Orientierung zu der Frage bieten, wie Frauen in der Arbeitswelt, im Markt und in der Gemeinschaft gestärkt werden können, die sogenannten „Grundsätze zur Stärkung der Frauen“.<sup>34</sup> Der dritte Grundsatz „Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherstellen“ umfasst die Festlegung einer Null-Toleranz-Politik in Bezug auf alle Formen von Gewalt bei der Arbeit, einschließlich Beschimpfung und/oder Misshandlung, und die Verhütung sexueller Belästigung. Die Grundsätze sehen auch vor, in Abstimmung mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Sicherheitsprobleme von Pendlerinnen festzustellen und anzugehen sowie Sicherheitspersonal und Führungskräfte zu schulen, damit sie Anzeichen für Gewalt gegen Frauen erkennen können.

171. Die Aktionsplattform von Beijing ist ein Aktionsplan zur Verwirklichung der UN-Ziele Geschlechtergleichstellung, Entwicklung und Frieden. Sie wurde von Vertretern aus 189 Ländern auf der Vierten Weltfrauenkonferenz (4.-15. September 1995) verabschiedet.<sup>35</sup> Die Plattform erkennt an, dass Gewalt gegen Frauen und insbesondere sexuelle Belästigung ein Verstoß gegen die Würde von Arbeitnehmerinnen ist und Frauen davon abhält, einen ihren Fähigkeiten entsprechenden Beitrag zu leisten. Sie fordert die Regierungen auf, Maßnahmen zu ergreifen, u.a. „Erlass und/oder Stärkung straf-, zivil-, arbeits- und verwaltungsrechtlicher Sanktionen im Rahmen der inländischer Gesetzgebung zur Bestrafung und Wiedergutmachung der Vergehen an Frauen und Mädchen, die irgendeiner Form von Gewalt, ... am Arbeitsplatz ausgesetzt sind.“

### 3.5. Regionale Instrumente

172. Regionale Instrumente in Bezug auf Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt deklaratorischer oder rechtsverbindlicher Art finden sich auf allen Kontinenten und richten sich in verschiedener Weise gegen Gewalt, sexuelle oder moralische Belästigung am

---

<sup>33</sup> <http://evaw-global-database.unwomen.org/en/about>.

<sup>34</sup> <http://www.weprinciples.org/Site/PrincipleOverview/>.

<sup>35</sup> *Bericht der Vierten Weltfrauenkonferenz*, Peking, 4.-15. Sept. 1995 (UN-Veröffentlichung, A/CONF.177/20/Rev. 1), Kap. I, Resolution 1, Anhänge I und II.

Arbeitsplatz oder psychosoziale Risiken, indem sie Rechte vorsehen und Vertragsstaaten Pflichten auferlegen, solche Verhaltensweisen zu verhüten oder zu untersagen.

173. Über den umfassendsten und wirksamsten regionalen Rahmen verfügt Europa, wo zwei supranationale Institutionen, der Europarat und die Europäische Union (EU), durch verschiedene Mittel die Annahme von Regeln zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt vorgeschrieben haben.

174. Der Artikel 26(1) und (2) der revidierten Europäischen Sozialcharta von 1996 verpflichtet die Vertragsstaaten dazu, mit Vertretern von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammenzuarbeiten, um das Bewusstsein hinsichtlich sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz zu fördern, entsprechend aufzuklären und diesbezüglich vorzubeugen. Es sollte jedoch darauf hingewiesen werden, dass trotz der hohen Zahl der Ratifizierungen der Charta durch Mitgliedstaaten des Europarats ein Drittel der Vertragsstaaten erklärt, sich nicht an einen oder beide Absätze von Artikel 26 gebunden zu fühlen.<sup>36</sup>

175. 2011 wurde das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (die sogenannte Istanbul-Konvention) angenommen. Es verpflichtet ratifizierende Mitgliedstaaten dazu, Gewalt gegen Frauen, einschließlich sexueller Belästigung und aller Formen häuslicher Gewalt, einschließlich wirtschaftlicher Gewalt, zu verbieten, zu verhüten, strafrechtlich zu verfolgen und zu beseitigen. Das von 22 Mitgliedstaaten ratifizierte Übereinkommen sieht auch vor, einen umfassenden Rahmen sowie umfassende politische und sonstige Maßnahmen zum Schutz und zur Unterstützung aller Opfer von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt zu entwerfen,<sup>37</sup> und enthält detaillierte Verpflichtungen zur Definition zivil- und strafrechtlicher Tatbestände in Bezug auf Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt, einschließlich Rechtsbehelfen und Strafen für Opfer bzw. Täter.<sup>38</sup>

176. Die nationale Gesetzgebung der EU-Mitgliedstaaten ist stark durch die Umsetzung von EU-Richtlinien zu Arbeitsschutz und Gleichbehandlung beeinflusst worden, die Bestimmungen zur Prävention und zum Verbot verschiedener Formen von Gewalt und Belästigung enthalten. Was die Prävention betrifft, so verpflichtet die sogenannte Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG Arbeitgeber dazu, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte (Artikel 5(1)), die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Nach der Auffassung der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) schließt dies die Pflicht ein, Arbeitnehmer vor externer Gewalt und Mobbing zu schützen (EU-OSHA, 2002). Hinsichtlich des Verbots von Gewalt und Belästigung stufen die Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG Belästigung in Bezug auf geschützte Eigenschaften (Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Glaubensbekenntnis, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung) als eine verbotene Form von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf ein. In ähnlicher Weise gilt laut Richtlinie 2006/54/EG Belästigung aufgrund des Geschlechts, einschließlich durch ein feindliches Umfeld gekennzeichnete und „Quidproquo“-Formen sexueller Belästigung, als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

---

<sup>36</sup> [http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/163/declarations?p\\_auth=PlIi9C6A](http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/163/declarations?p_auth=PlIi9C6A).

<sup>37</sup> Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, Kap. IV.

<sup>38</sup> Ebd., Kap. V.

177. In Amerika sind 32 der 35 Mitgliedstaaten der Organisation Amerikanischer Staaten Vertragsstaaten des Interamerikanischen Übereinkommens über die Verhütung, Bestrafung und Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, das auch als Konvention von Belém do Pará bekannt ist. Der mit der Überwachung der Durchführung des Übereinkommens betraute Sachverständigenausschuss hat darauf hingewiesen, dass die Konvention von Belém do Pará die Annahme von Gesetzen zu Gewalt gegen Frauen durch eine Reihe von Ländern in Amerika ausgelöst hat (OAS, 2012, Seite 19).

178. Im Jahr 2003 nahm die Afrikanische Union das Protokoll zur Afrikanischen Charta der Menschenrechte und Rechte der Völker über die Rechte der Frauen in Afrika an, auch als Maputo-Protokoll bekannt. Vertragsstaaten des Maputo-Protokolls müssen Maßnahmen zur Bekämpfung und Bestrafung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ergreifen (Artikel 13 c)). Es war der Ausgangspunkt für die Annahme von Gesetzen zum Verbot von häuslicher Gewalt und sexueller Belästigung in der Mehrheit der ratifizierenden Staaten (Asuagbor, 2016, Seiten 3-6). Ferner verpflichteten sich die Vertragsstaaten des von den Staats- und Regierungschefs der Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrika angenommenen Protokolls über Genderfragen und Entwicklung von 2008, bis 2015 Rechtsvorschriften gegen alle Formen von genderspezifischer Gewalt sowie Politiken, Strategien und Programme zum Verbot sexueller Belästigung in allen Bereichen in Kraft zu setzen und durchzusetzen. Sie verpflichteten sich auch, Strafen für Täter festzulegen und die gleiche Vertretung von Frauen und Männern in Organen mit der Zuständigkeit für die Befassung mit Fällen sexueller Belästigung sicherzustellen.

### 3.6. Initiativen internationaler, regionaler und sektoraler Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände

179. Auf der internationalen Ebene sind Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zunehmend gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt aktiv geworden, auch durch Rahmenvereinbarungen, Handbücher, Grundsatzdokumente, Leitlinien und Kampagnen.

180. Im Jahr 2008 gab der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) ein Handbuch zur Geschlechtergleichstellung für Gewerkschaften heraus, das Gewerkschaften Orientierung zu der Frage des Umgangs mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bot (IGB, 2008b, Seite 43). Im Jahr 2014 ging die Internationale Arbeitgeber-Organisation (IOE) auf das Thema Gewalt bei der Arbeit in einem Grundsatzpapier ein. In dem Papier heißt es, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, für alle ihre Beschäftigten einen sicheren Arbeitsplatz sicherzustellen, und dass Gewalt am Arbeitsplatz nicht nur eine Menschenrechtsfrage ist, sondern auch einen wirtschaftlichen Aspekt hat, weil sie die Produktivität und die Arbeitsleistung beeinträchtigt und zu höheren Fehlzeiten sowie mehr Fluktuation und Unfällen führt. Das Papier geht auch auf die Geschlechterdimension ein, die Gewalt bei der Arbeit häufig zugrunde liegt, sowie auf das Interesse des Arbeitgebers an der Bekämpfung solchen Verhaltens (IOE, 2014, Seite 6).

181. Der soziale Dialog zum Thema Gewalt und Belästigung bei der Arbeit war besonders fruchtbar auf der europäischen Ebene, wo die Sozialpartner mehrmals zusammengekommen sind, um Instrumente anzunehmen, die praktische Orientierungshilfe zur Verhütung verschiedener Formen von Gewalt und Belästigung und zum Umgang damit geben. Beispielsweise wurden 2004 die Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress und 2007 die Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz angenommen. 2010

nahmen europäische Sozialpartner aus verschiedenen Sektoren Leitlinien zur Verhütung von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit durch Dritte an.<sup>39</sup>

182. Globale und regionale Gewerkschaften haben Kampagnen zu Gewalt und Belästigung bei der Arbeit gestartet. Beispielsweise fördert die UNI Global Union eine Kampagne zu genderspezifischer Gewalt mit dem Titel „Break the Circle“, die sich u.a. auf sexuelle Gewalt, Gewalt in den Medien und Gewalt bei der Arbeit konzentriert hat.<sup>40</sup>

183. Mit Gewalt und Belästigung in bestimmten Sektoren und Berufszweigen befassen sich globale sektorale Organisationen weltweit in Bereichen wie dem Bildungswesen,<sup>41</sup> dem Gesundheitswesen,<sup>42</sup> dem Handel (EuroCommerce, 2009), für Hausangestellte,<sup>43</sup> für Journalisten,<sup>44</sup> für Beschäftigte in Callcentern<sup>45</sup> und für den Transportsektor.<sup>46</sup> Im Jahr 2016 nahm die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) eine Charta für informell beschäftigte Arbeitnehmer im Transportsektor an, die darauf abzielt, Belästigung seitens der Behörden sowie gegen weibliche Beschäftigte gerichtete Gewalt und sexuelle Belästigung in der informellen Transportwirtschaft zu beenden. Im selben Jahr machte die ITF als Teil ihrer Kampagne zur „Beendigung von Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz“ ein Maßnahmenpaket („Take Action Toolkit“) für Mitgliedsverbände, die Workshops und Kampagnen durchführen wollen, und für Teilnehmer an Kollektivverhandlungen und anderen Maßnahmen zur Beendigung von Gewalt gegen Transportarbeiterinnen verfügbar.

### 3.7. Initiativen internationaler und regionaler Arbeitsschutz- und Arbeitsaufsichtsbehörden

184. Internationale Arbeitsschutzinstitutionen und solche der EU haben sich mittels Untersuchungen, Kampagnen, Leitlinien und Schulungen ebenfalls mit dem Thema Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt befasst.

---

<sup>39</sup> [https://www.csee-etuice.org/images/attachments/FINAL\\_ESSDE\\_WP\\_2016-2017.pdf](https://www.csee-etuice.org/images/attachments/FINAL_ESSDE_WP_2016-2017.pdf).

<sup>40</sup> <http://en.breakingthecircle.org/>.

<sup>41</sup> Die Bildungsbund (BI), eine globale Lehrgewerkschaft, nahm 2015 eine Entschließung an, mit der die Regierungen aufgefordert wurden, einen geeigneten Rechts- und Politikrahmen anzunehmen, um geschlechtsspezifische Gewalt im schulischen Umfeld zu verhüten sowie Schüler und Lehrkräfte davor zu schützen. Zugänglich unter: <https://www.ei-ie.org/en/detail/14749/resolution-on-school-related-gender-based-violence>.

<sup>42</sup> Der Weltbund der Krankenschwestern und Krankenpfleger, die Internationale der öffentlichen Dienste, die Weltgesundheitsorganisation und die IAO haben konzertierte Maßnahmen ergriffen: Sie kooperierten bei der Annahme von Rahmenrichtlinien zur Behandlung von Gewalt am Arbeitsplatz im Gesundheitssektor (IAA et al., 2002).

<sup>43</sup> 2015 startete der Internationale Hausangestelltenbund die Kampagne „My Fair Home“ und appellierte an Arbeitgeber, sich zu verpflichten, die Grundsätze des Übereinkommens (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011, einzuhalten und aktiv für ein Arbeitsumfeld zu sorgen, das frei von Missbrauch, Belästigung und Gewalt ist. Zugänglich unter: <http://www.idwfed.org/en/campaigns/my-fair-home>.

<sup>44</sup> Die Internationale Journalistenföderation fördert eine jährliche Kampagne für die Beseitigung von Gewalt gegen Journalistinnen, die sich 2015 auf Online-Mobbing und -Drohungen konzentrierte.

<sup>45</sup> Die von der UNI Global Union ausgearbeitete Callcenter-Charta setzt Mindestnormen für die Arbeit in Callcentern, einschließlich Schutz vor arbeitsbedingtem Stress und Schutz vor Gewalt bei der Arbeit seitens aggressiver Anrufer. Zugänglich unter: <http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/EN%20-%20UNI%20Global%20Call%20Centre%20Charter.pdf>.

<sup>46</sup> Seeleute vor Belästigung zu schützen, ist auch das Ziel der von der Internationalen Schifffahrtskammer und der Internationalen Transportarbeiter-Föderation angenommenen Leitlinie zur Beseitigung von Belästigung und Mobbing an Bord von Schiffen. Auch die Internationale Luftverkehrs-Vereinigung (IATA) nahm 2012 einen Leitfaden für den Umgang mit renitenten Fluggästen an. (IATA, 2015).

185. Auf der internationalen Ebene veröffentlichte die Internationale Kommission für Arbeitsmedizin<sup>47</sup> einen Arbeitsschutzleitfaden für Unternehmer, Eigentümer und Führungskräfte, in dem Arbeitgebern empfohlen wird, eine gegen Gewalt gerichtete Politik zu verfolgen und körperliche Gewalt, Drohungen, Belästigung, Schikanie, Mobbing und Beschimpfung sowie Belästigung als Vergeltungsmaßnahme zu verbieten (ICOH, 2014).

186. Regional hat EU-OSHA umfangreiche Arbeiten zu arbeitsbedingter Gewalt und Belästigung durchgeführt, wozu auch die Veröffentlichung von Studien und Leitlinien zu diesen Themen zählte,<sup>48</sup> sowie Schulungen und Kampagnen zur Schärfung des Bewusstseins gefördert. Die von EU-OSHA geförderten Initiativen schließen einen Elektronischen Leitfaden zum Management von Stress und psychosozialen Risiken für Arbeitgeber und Beschäftigte in Kleinunternehmen ein.<sup>49</sup>

187. In der EU entwickelte der Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC)<sup>50</sup> 2011 einen Aufsichts-Toolkit für psychosoziale Risiken bei der Arbeit (SLIC, 2012, Seiten 5-7). Der SLIC fördert auch ein Austauschprogramm für Arbeitsaufsichtsbeamte. Die Prävention psychosozialer Risiken war 2014 eines der Themen des Arbeitsaufsichtsprogramms (SLIC, 2015, Seite 40).

---

<sup>47</sup> Ein internationaler nichtstaatlicher Berufsverband, dessen Ziele die Förderung des wissenschaftlichen Fortschritts, des Wissens und der Entwicklung des Arbeitsschutzes in allen seinen Aspekten sind. Zugänglich unter : <http://www.icohweb.org/site/about-icoh.asp>.

<sup>48</sup> Beispielsweise: *Workplace violence and harassment: A European Picture*, 2010; *Factsheet 23 - Mobbing*, 2002; *Factsheet 47 - Verhütung von Gewalt gegen Beschäftigte im Bildungssektor*, 2003; *Factsheet 22 - Arbeitsbedingter Stress*, 2002; *Factsheet 24, Gewalt bei der Arbeit*, 2002.

<sup>49</sup> <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>.

<sup>50</sup> Ein von der Europäischen Kommission eingerichtetes Organ, das sich aus je einem Vertreter der Arbeitsaufsichtsbehörden jedes EU-Mitgliedstaats zusammensetzt. Der Ausschuss hat den Auftrag, der Kommission Stellungnahmen zu allen Problemen abzugeben, die mit der Durchsetzung des Gemeinschaftsrechts zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durch die Mitgliedstaaten zu tun haben.

## Kapitel 4

---

### Nationaler Regulierungsrahmen zum Schutz vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

188. Das Anrecht auf eine Arbeitswelt frei von Gewalt und Belästigung und das Verbot von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sind gemeinsame Merkmale von Rechtsvorschriften, Fallrecht und Kollektivvereinbarungen weltweit. Für die Zwecke dieses Berichts werden Rechte und Verbote separat von Präventionsmaßnahmen bewertet (auf Letztere wird in Kapitel 5 eingegangen). Grund hierfür ist, dass Präventionsmaßnahmen häufig durch separate Rechtsvorschriften auf der Grundlage eines Arbeitsschutzansatzes geregelt werden, während Rechte und Verbote öfter in Arbeitsrecht, Strafrecht und Nicht-diskriminierungsvorschriften niedergelegt sind.

189. Um sicherzustellen, dass Gewalt und Belästigung gegen alle Arten von Arbeitnehmern in unterschiedlichen Situationen abgedeckt werden, werden die Verhütung und das Verbot von Gewalt und Belästigung gemäß einem integrierten Ansatz für die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung häufig gemeinsam behandelt. Wenn eines der Probleme unberücksichtigt bleibt, kann dies zu Schutzdefiziten für manche Arbeitnehmer führen.

#### 4.1. Genderspezifische Gewalt in der Arbeitswelt

Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist ein Verstoß gegen die Menschenrechte, eine Pandemie im Bereich der öffentlichen Gesundheit und ein gravierendes Hindernis für nachhaltige Entwicklung. Sie bürdet Familien, Gemeinschaften und Volkswirtschaften hohe Kosten auf. Die Welt kann es sich nicht leisten, diesen Preis zu bezahlen. (Ban Ki-moon, Achter UN-Generalsekretär.)<sup>1</sup>

190. Eine Reihe von Ländern verfügt über Rechtsvorschriften zu genderspezifischer Gewalt, insbesondere in Afrika, wo regionale Instrumente Maßnahmen zur Berücksichtigung des Themas vorschreiben.<sup>2</sup> Gesetze zu genderspezifischer Gewalt decken gewöhnlich Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich sexueller Ausbeutung und Menschenhandel,<sup>3</sup> sexueller Gewalt und Belästigung, geschlechtsbedingter Gewalt und Belästigung sowie häuslicher Gewalt, ab. Dies sind jedoch nicht die einzigen Formen genderspezifischer Gewalt, von denen die Arbeitswelt betroffen ist. Beispielsweise können weibliche Genitalverstümmelung, Zwangsheirat und Ehrenverbrechen, auch wenn sie nicht am Arbeitsplatz begangen werden, gravierende negative Auswirkungen auf die Gesundheit und die Sicherheit der Opfer haben, signifikante Hindernisse für die Fähigkeit von Frauen sein, erwerbstätig zu werden oder zu bleiben, und ihr Erwerbspotenzial

---

<sup>1</sup> <http://www.un.org/en/events/endviolenceday/>.

<sup>2</sup> Beispielsweise das Gesetz gegen genderspezifische Gewalt Nr. 01 von 2001 von Sambia.

<sup>3</sup> Wenngleich auf sexuelle Ausbeutung und Menschenhandel in diesem Bericht nicht eingegangen wird, handelt es sich dabei um außerordentlich schädliche Formen geschlechtsspezifischer Gewalt.

beschränken. Deshalb ist genderspezifische Gewalt unabhängig davon, ob sie innerhalb oder außerhalb der Arbeitsstätte stattfindet, ein die Arbeitswelt betreffendes Thema, und Akteure aus der Arbeitswelt können zu ihrer Bekämpfung tätig werden und tun dies auch (siehe Abschnitt 6.4.3 zur Opferunterstützung und Abschnitt 7.3 zu Schulung und Sensibilisierung).

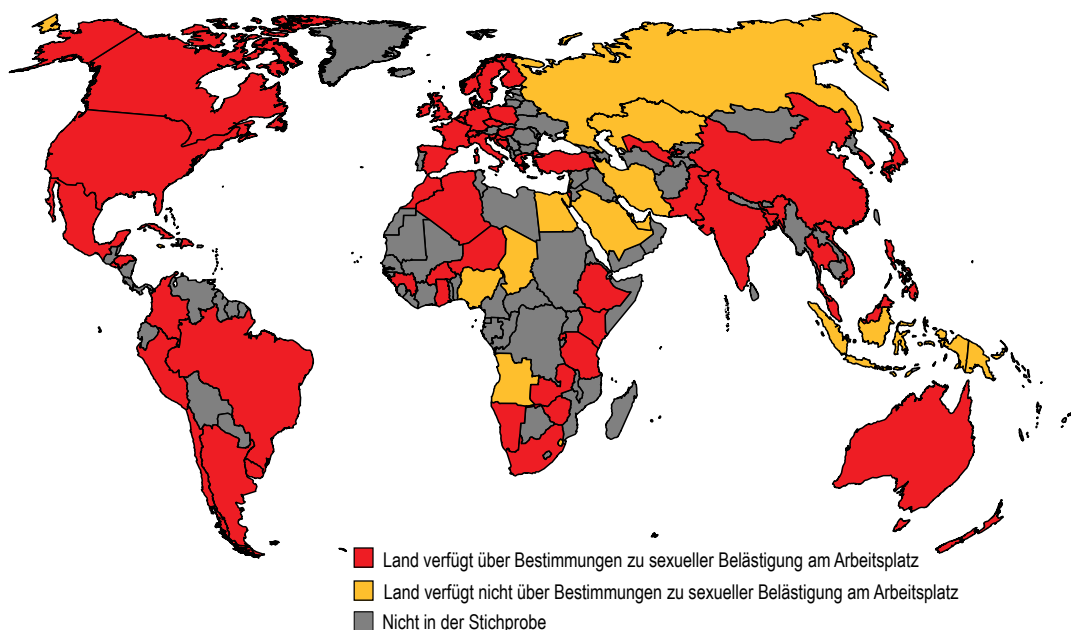
191. In diesem Abschnitt werden Rechtsvorschriften, Fallrecht und Kollektivvereinbarungen beschrieben, die auf Formen genderspezifischer Gewalt eingehen und eine unmittelbare Verknüpfung zur Arbeitswelt herstellen. Rechtsvorschriften, die auf Formen genderspezifischer Gewalt eingehen, aber keine Verknüpfung zur Arbeitswelt herstellen, wurden in der 80-Länder-Studie nicht berücksichtigt.

#### 4.1.1. Schutz vor sexueller Gewalt und Belästigung

192. Sexuelle Übergriffe gelten in den Gesetzen der meisten Länder wie körperliche Übergriffe als eine Straftat, und die Polizei und Strafgerichte sind die angemessene Quelle für Sanktionen und Rechtsbehelfe. Die Arbeitswelt kann jedoch ein Ansatzpunkt sein, um Übergriffen durch Schulung und Sensibilisierung entgegenzuwirken. Arbeitsschutzmanagementsysteme können von Übergriffen ausgehende Gefahren und damit verbundene Risiken beseitigen, und in der Arbeitsstätte kann Unterstützung geleistet werden. Leider werden sexuelle Übergriffe ähnlich wie körperliche Übergriffe selten in einem Arbeitszusammenhang geregelt, was eine Lücke bei der Verhütung solchen Verhaltens und bei der Opferunterstützung zur Folge hat.

193. Die am häufigsten in Rechtsvorschriften abgedeckte Form von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ist sexuelle Belästigung. Laut einer Studie der Weltbank verfügten 114 von 173 untersuchten Ländern über Rechtsvorschriften zu sexueller Belästigung in der Beschäftigung. In allen Regionen der Welt außer dem Nahen Osten und Nordafrika verfügt eine Mehrheit der Länder über irgendeine Form von Gesetz, das sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz regelt (Weltbank, 2015).

Abbildung 4.1. Bestimmungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

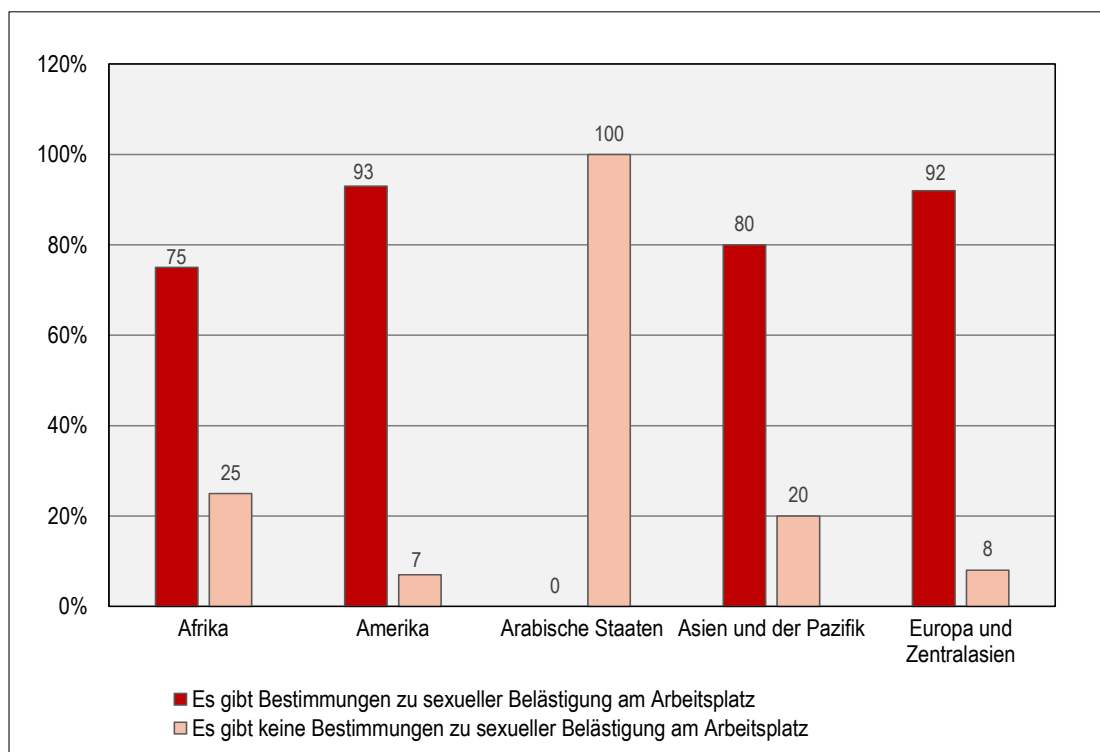


Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

194. In der für diesen Bericht durchgeführten 80-Länder-Studie gab es in 65 Ländern (81 Prozent) Bestimmungen zu sexueller Belästigung in der Arbeitswelt (siehe Abbildungen 4.1 und 4.2).

195. Bei regionaler Betrachtung der 80-Länder-Stichprobe finden sich Bestimmungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in 15 Ländern in Amerika (93 Prozent); 25 Ländern in Europa und Zentralasien (92 Prozent), vier Ländern in Asien und dem Pazifischen Raum (80 Prozent), 15 Ländern in Afrika (75 Prozent) und in keinem Land der arabischen Staaten (siehe Abbildung 4.2).

**Abbildung 4.2. Bestimmungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, nach Region**  
(Gruppenanteil in Prozent)



Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

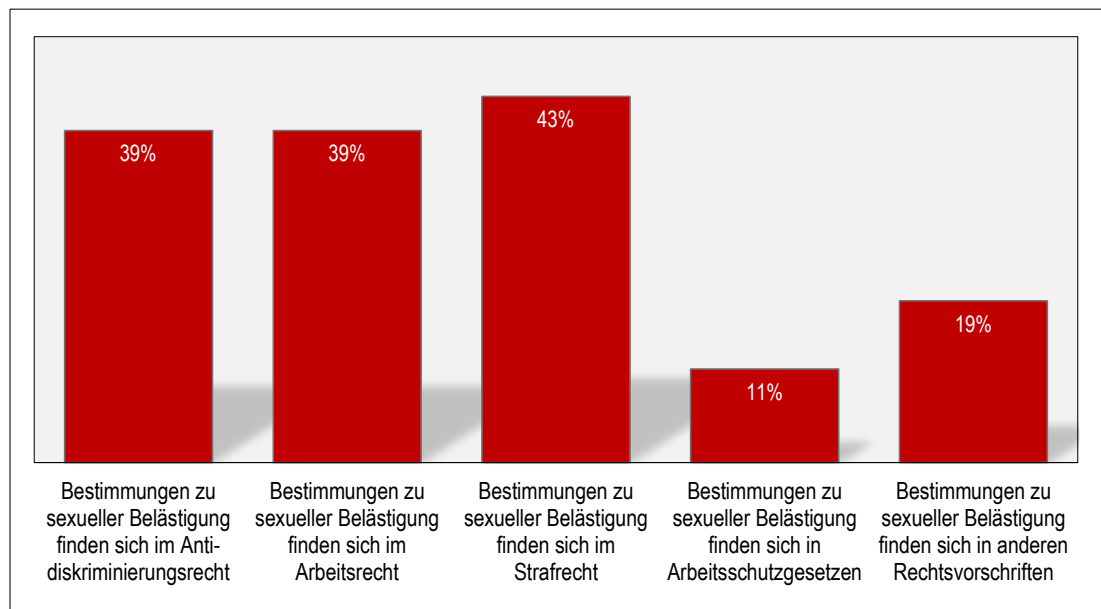
196. Sexuelle Belästigung wird je nach Land unterschiedlich definiert (siehe Abschnitt 1.1.2.1) und wird häufig in Arbeitsgesetzen behandelt (in 31 Ländern (39 Prozent)), im Antidiskriminierungsrecht (in 31 Ländern, (39 Prozent)), im Strafrecht (in 34 Ländern (43 Prozent)), in Arbeitsschutzgesetzen (in neun Ländern (11 Prozent)) oder in einem separaten Gesetz (in 15 Ländern (19 Prozent)) (siehe Abbildung 4.3). 14 Länder (18 Prozent) regeln sexuelle Belästigung sowohl im Straf- als auch im Arbeitsrecht.

197. Sexuelle Belästigung im Strafrecht zu verbieten, kann für extreme Fälle von Gewalt und Belästigung nützlich sein. Es wurde jedoch festgestellt, dass „es aufgrund der Sensibilität des Themas, der größeren Beweislast, der schwerer zu genügen ist, insbesondere wenn es keine Zeugen gibt (was häufig der Fall ist), und des Umstands, dass sich das Strafrecht allgemein auf sexuelle Übergriffe oder ‚unmoralische Akte‘ konzentriert und nicht auf das vollständige Spektrum der Verhaltensweisen, die sexuelle Belästigung in Beschäftigung und Beruf ausmachen, normalerweise nicht ausreicht, sexuelle Belästigung ausschließlich durch strafrechtliche Verfolgung anzugehen“ (IAA, 2012a, Absatz 792). Sexuelle Belästigung im Arbeits-, Arbeitsschutz-, Straf- und Nichtdiskriminierungsrecht zu



verbieten, ermöglicht Betroffenen, je nach Art des Übergriffs sowie der Arbeitsbeziehung und der Bedingungen, unter denen sie arbeiten, verschiedene Rechtsbehelfe zu nutzen.

**Abbildung 4.3. Bestimmungen zu sexueller Belästigung (Art der Rechtsvorschrift)**



Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

198. Gesetze zu sexueller Belästigung verbieten in den meisten Fällen Arbeitnehmern, Führungskräften und/oder Dritten, Personen sexuell zu belästigen (in 63 der 80 untersuchten Länder), bieten ein zugängliches und transparentes Mittel, um Beschwerde zu erheben, und sehen eine Strafe für den Täter oder Arbeitgeber und/oder einen Rechtsbehelf für das Opfer vor (siehe Abschnitt 6.4). In einer Reihe von Ländern bestehen parallel zu einem Verbot Präventionspflichten für Arbeitgeber. In zwei Ländern, der Tschechischen Republik<sup>4</sup> und Kanada,<sup>5</sup> wurde das Recht auf einen Arbeitsplatz frei von sexueller Belästigung gesetzlich festgeschrieben.

#### 4.1.2. Schutz vor geschlechts- und genderspezifischer Gewalt und Belästigung

199. In den Rechtsvorschriften der Länder auf der Welt wird das biologische Geschlecht ausnahmslos als geschütztes Merkmal aufgeführt. In diese Rechtsvorschriften wird zunehmend auch das soziale Geschlecht (Gender) aufgenommen. Dem CEACR zufolge wurde in den letzten Jahren „das Gender-Konzept als ein verbotener Grund von Diskriminierung in der Beschäftigung in die nationalen Rechtsvorschriften einer Reihe von Ländern aufgenommen, darunter der Plurinationalen Staat Bolivien, Burundi, Fidschi, Finnland, die Komoren, Lettland, Ruanda, die Russischen Föderation, Serbien, die Seychellen und Schweden“ (IAA, 2012a, Absatz 782). Wo es unter Diskriminierung behandelt wird, sehen die Rechtsvorschriften gewöhnlich ein Recht auf Freiheit von Gewalt und Belästigung aufgrund des Geschlechts vor oder verbieten ein solches Verhalten. In manchen

<sup>4</sup> Antidiskriminierungsgesetz, Nr. 198/2009 Sb.

<sup>5</sup> Arbeitsgesetz (RSC, 1985, c. L-2).

Fällen decken die Rechtsvorschriften spezielle Formen von geschlechts- oder genderspezifischer Gewalt wie Mobbing oder die Diskriminierung von werdenden Müttern am Arbeitsplatz oder homo- oder transphobe Gewalt und Belästigung ab.

200. Belästigung aufgrund von Schwangerschaft oder Familienstand wird gewöhnlich durch die allgemeinen Diskriminierungsbestimmungen abgedeckt, bisweilen auch explizit,<sup>6</sup> fällt häufig jedoch auch in die Kategorie der geschlechtsspezifischen Diskriminierung.<sup>7</sup>

201. In Europa ist Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung allgemein durch Antidiskriminierungsgesetze verboten.<sup>8</sup> Belgien und Norwegen verbieten auch Belästigung aufgrund der Geschlechtsidentität und des Ausdrucks der Geschlechtlichkeit.<sup>9</sup> Des Weiteren ist gemäß dem Gleichbehandlungsgesetz des Vereinigten Königreichs von 2010 die Belästigung am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit Geschlechtsumwandlung verboten. In anderen Regionen bestehen häufig Schutzdefizite in Bezug auf Gewalt und Belästigung, die sich gegen LGBTI-Arbeitnehmer richten; es gibt jedoch Ausnahmen. Beispielsweise sind im Plurinationalen Staat Bolivien Misshandlung und Aggression aufgrund der sexuellen Orientierung in privaten und öffentlichen Einrichtungen verboten.<sup>10</sup> In Südafrika verbietet das Gesetz über Förderung der Chancengleichheit und Verhütung unfairer Diskriminierung Nr. 4 von 2000 Belästigung aufgrund von sexueller Orientierung und des sozialen Geschlechts.

#### 4.1.3. Über die Arbeitswelt auf häusliche Gewalt reagieren

202. Häusliche Gewalt wirkt sich negativ auf die Arbeitswelt aus, wenn Dritte (oder Arbeitskollegen, die gleichzeitig Familienangehörige sind) am oder über den Arbeitsplatz gewaltsame Handlungen gegen frühere oder aktuelle Partner oder andere Familienangehörige begehen, indem sie sie körperlich angreifen oder sie stalken oder per Telefon oder E-Mail belästigen.

203. Länder verpflichten Arbeitgeber zunehmend dazu, bei häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz Maßnahmen zum Schutz betroffener Beschäftigter zu ergreifen. In sieben der 80 Länder (9 Prozent), die für diesen Bericht untersucht wurden, sind Arbeitgeber verpflichtet oder befugt, Maßnahmen zu ergreifen, um häusliche Gewalt am Arbeitsplatz zu verhüten oder Schutz davor zu bieten. In Puerto Rico ist gesetzlich festgelegt, dass Arbeitgeber zugunsten ihrer Beschäftigten eine Schutzanordnung gegen Besucher oder jede andere an der Arbeitsstätte angetroffene Person beantragen können, wenn einer ihrer

<sup>6</sup> Wie im Gesetz über die Gleichstellung in der Beschäftigung, Nr. 55 von 1998 von Südafrika.

<sup>7</sup> Beispielsweise im kanadischen Menschenrechtsgesetz (RSC, 1985, c. H-6) und in den Vereinigten Staaten im kalifornischen Gesetz über Fairness in Beschäftigung und Wohnungswesen (FEHA), Gesetzsammlung von Kalifornien, S. 12900.

<sup>8</sup> Siehe beispielsweise das Gesetz über das Diskriminierungsverbot von Bosnien und Herzegowina, Amtsblatt von Bosnien und Herzegowina, Nr. 59/09; das Antidiskriminierungsgesetz, Nr. 189/2009 Sb., der Tschechischen Republik; das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 von Deutschland.

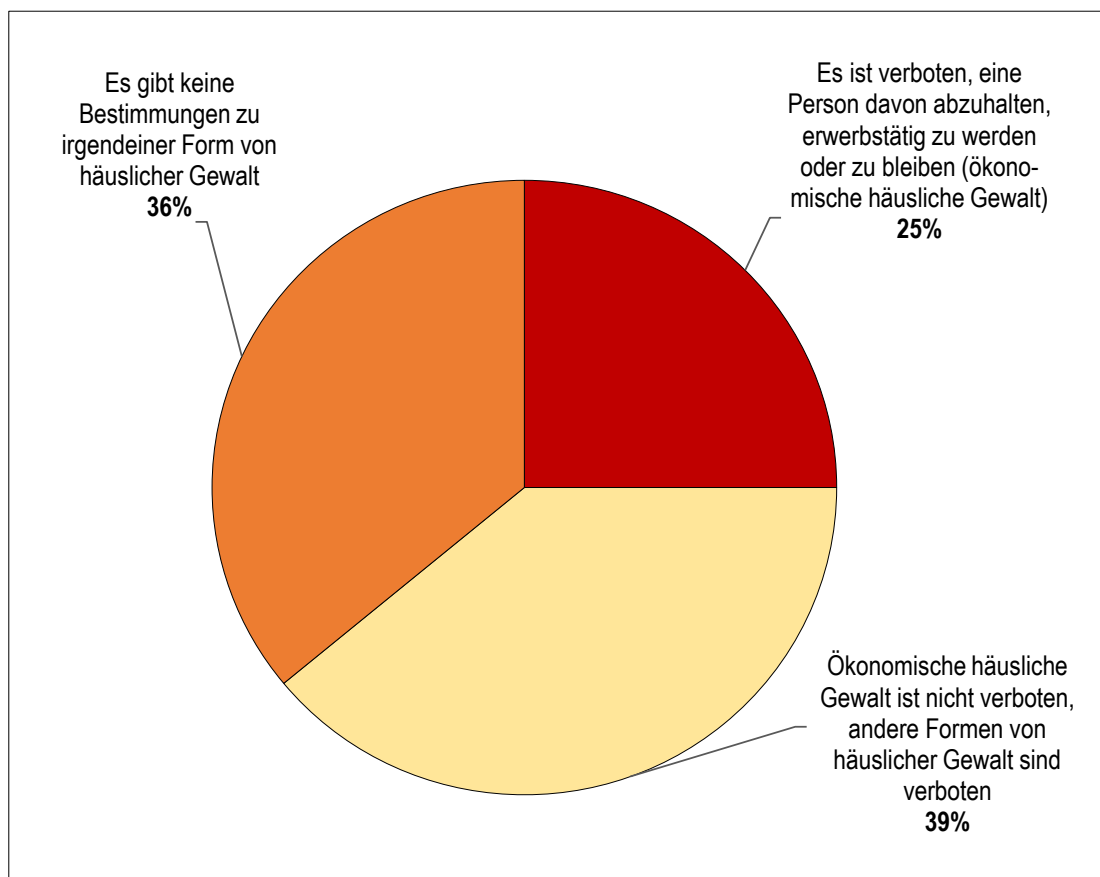
<sup>9</sup> Das Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlergehen von Arbeitnehmern bei der Verrichtung ihrer Arbeit von Belgien; und das Gesetz über ein Verbot von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks (das Antidiskriminierungsgesetz über sexuelle Orientierung), Nr. 58/2013, von Norwegen.

<sup>10</sup> Gesetz Nr. 45 gegen Rassismus und alle Formen von Diskriminierung 737/2010 vom 10. Oktober 2010 des Plurinationalen Staats Bolivien.

Beschäftigten von häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz betroffen war.<sup>11</sup> Das Gesetz über innerfamiliäre Gewalt Nr. 20.066 von Chile aus dem Jahr 2005 verpflichtet den Arbeitgeber dazu, Schutzmaßnahmen zu ergreifen, wenn Opfer und Täter in derselben Arbeitsstätte arbeiten.

204. Häusliche Gewalt kann sich auch auf die Arbeitswelt beziehen, wenn solches Verhalten darauf abzielt, eine Person davon abzuhalten, erwerbstätig zu werden oder zu bleiben (ökonomische Gewalt) (siehe Abschnitt 1.1.2.3. zu einer Definition von ökonomischer häuslicher Gewalt). Die für diesen Bericht durchgeführte 80-Länder-Untersuchung ergab, dass in mindestens 20 Ländern (25 Prozent der Länderstichprobe) der Versuch, ein Familienmitglied davon abzuhalten, erwerbstätig zu werden oder zu bleiben, als eine Form von häuslicher Gewalt (ökonomischer häuslicher Gewalt) eingestuft wird und verboten ist. Weitere 31 Länder (39 Prozent der Länderstichprobe) verfügen über Bestimmungen zu anderen Formen häuslicher Gewalt (körperliche, psychische und sexuelle), und 29 Länder (36 Prozent der Länderstichprobe) haben überhaupt keine Bestimmungen zu häuslicher Gewalt erlassen (siehe Abbildung 4.4).

**Abbildung 4.4. Bestimmungen zum Abhalten von einer Erwerbstätigkeit**



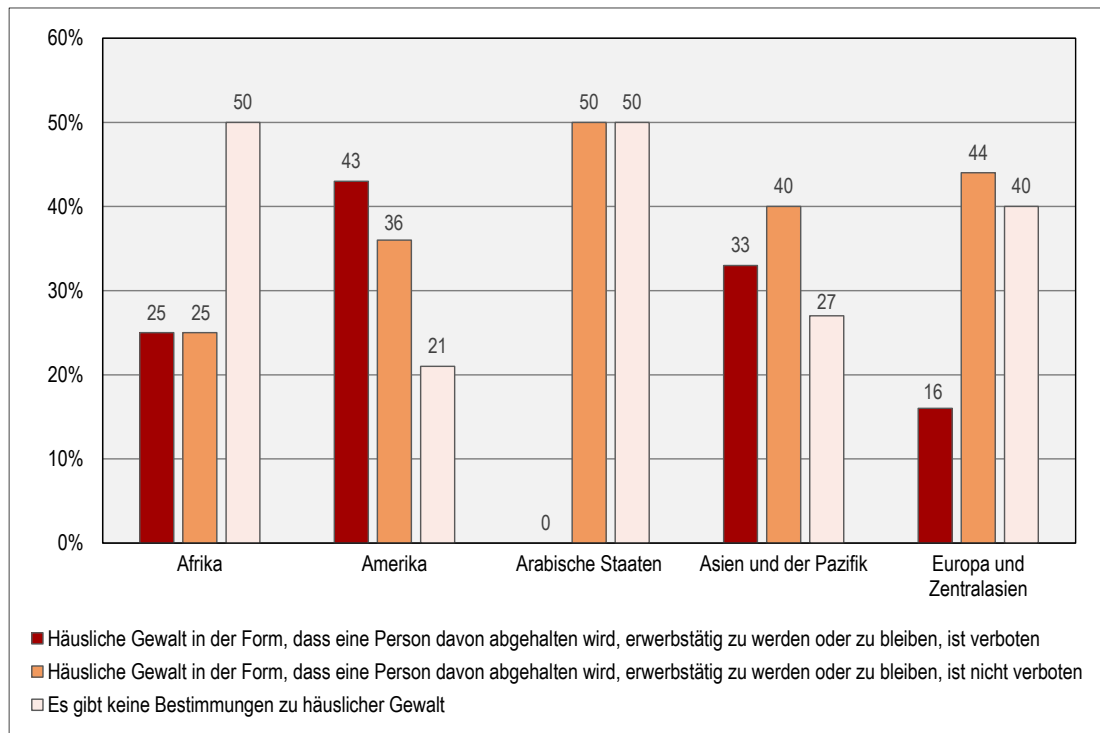
Anm.: Die Stichprobe für diese Abbildung umfasst 78 Länder: 20 Länder aus Afrika; 14 aus Amerika; vier aus den arabischen Staaten; 15 aus Asien und dem Pazifik; und 25 aus Europa und Zentralasien.

Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

<sup>11</sup> Gesetz über die Verhütung von und Intervention bei häuslichem Missbrauch, Gesetz Nr. 54 vom 15. August 1989 von Puerto Rico. Siehe auch das Gesetz über häusliche Gewalt 14/2006 von Simbabwe und das Gesetz über Schutz vor häuslicher Gewalt, Nr. 2 von 2015, von Kenia.

205. Von den 80 untersuchten Ländern ist es in sechs Ländern in Amerika (43 Prozent), fünf Ländern in Asien und dem Pazifik (33 Prozent), fünf Ländern in Afrika (25 Prozent), vier Ländern in Europa und Zentralasien (16 Prozent) und keinem der Länder in den arabischen Staaten verboten, ein Familienmitglied davon abzuhalten, erwerbstätig zu werden oder zu bleiben (siehe Abbildung 4.5).

**Abbildung 4.5. Das Verbot häuslicher Gewalt schließt das Abhalten von einer Erwerbstätigkeit ein (Gruppenanteil in Prozent)**



Anm.: Die Stichprobe für diese Abbildung umfasst 78 Länder: 20 Länder aus Afrika; 14 aus Amerika; vier aus den arabischen Staaten; 15 aus Asien und dem Pazifik; und 25 aus Europa und Zentralasien.

Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

206. Unabhängig davon, ob häusliche Gewalt außerhalb der Arbeit stattfindet oder ihren Ursprung in der Arbeit hat, sind Arbeitsstätten „zunehmend wichtige Orte, um häusliche Gewalt zu verhüten und dagegen anzugehen“ (Holmes und Flood, 2013, Seite 15). Die Sachverständigentagung kam zu dem Schluss, dass Kollektivvereinbarungen die negativen Auswirkungen häuslicher Gewalt angehen könnten, und stellte fest: „Der Arbeitsplatz bietet einen Ansatzpunkt, um die Folgen [häuslicher Gewalt] zu mindern, und Arbeitgeber könnten Verbündete sein, um solcher Gewalt entgegenzuwirken, obwohl sie nicht für sie verantwortlich sind.“ Die Sachverständigen führten weiter aus: „Bestimmungen [zu häuslicher Gewalt] könnten beispielsweise Unterstützung und Urlaub für Betroffene vorsehen und Betroffene mit Gemeinschaftsdiensten in Kontakt bringen“ (IAA, 2016a, Anhang I, Absatz 27).

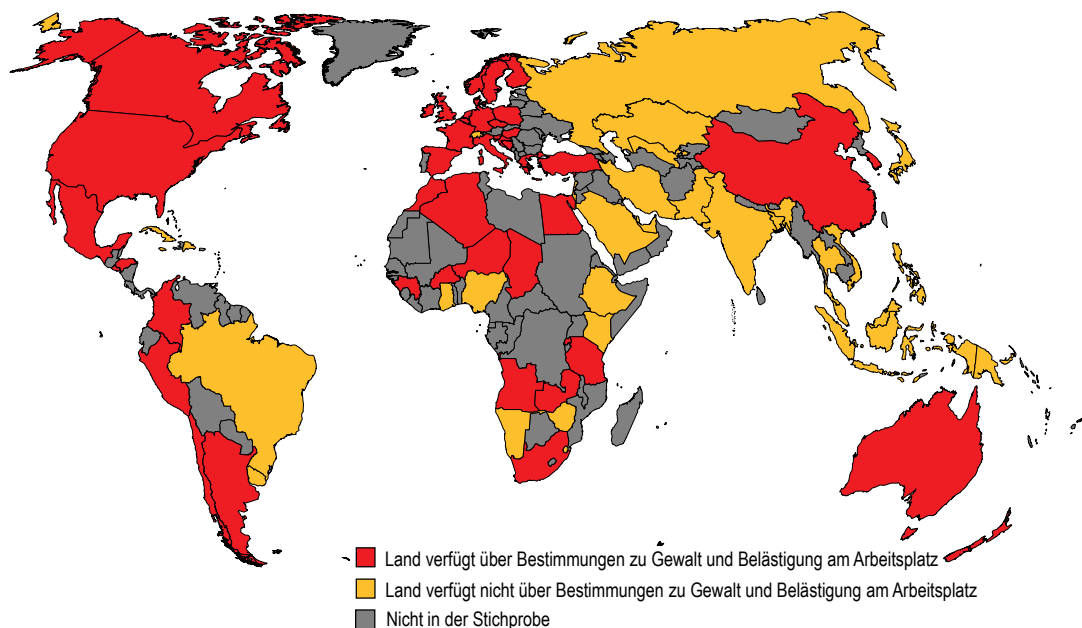
207. Länder erkennen diese Rolle des Arbeitsplatzes als eines besonders geeigneten Ansatzpunktes, um gegen häusliche Gewalt vorzugehen, zunehmend an, indem sie beispielsweise Arbeitnehmer (und Arbeitnehmerverbände) und Arbeitgeber dazu verpflichten oder es ihnen ermöglichen, eine positive Rolle dabei zu übernehmen, Betroffene zu ermitteln und zu schützen. In Namibia beispielsweise kann ein Arbeitgeber Klage gegen eine Person einreichen, die häusliche Gewalt anwendet, und eine Schutzanordnung für

einen Beschäftigten gegen die Person beantragen, die häusliche Gewalt gegen den Beschäftigten anwendet.<sup>12</sup> Das Bundesgesetz Nr. 11.340/2006 zu häuslicher und familiärer Gewalt, bekannt unter der Bezeichnung Maria-da-Penha-Gesetz, ermächtigt den Richter, den Arbeitgeber anzuweisen, das Arbeitsverhältnis eines Opfers häuslicher Gewalt aufrechtzuerhalten und das Opfer erforderlichenfalls maximal sechs Monate von der Arbeit freizustellen.

#### 4.2. Körperliche und psychische Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

208. Unter einer Reihe von Bezeichnungen verfügen 60 Länder über Bestimmungen zu körperlicher und psychischer Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (siehe Abbildung 4.6). Nur wenige Länder (vier der 80 untersuchten) legen fest, dass Gewalt und Belästigung ausschließlich körperliches Verhalten oder körperlichen Schaden umfassen. Die überwiegende Zahl der Länder unterscheiden nicht zwischen körperlichem und psychischem Verhalten, sondern beziehen sich lediglich auf „Verhalten“ oder „Verhaltensweisen“, Begriffe, die allgemein genug sind, um körperliches und psychisches Verhalten einzuschließen (siehe Abschnitt 1.1 zu Definitionen von Gewalt und Belästigung).

**Abbildung 4.6. Bestimmungen zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz**



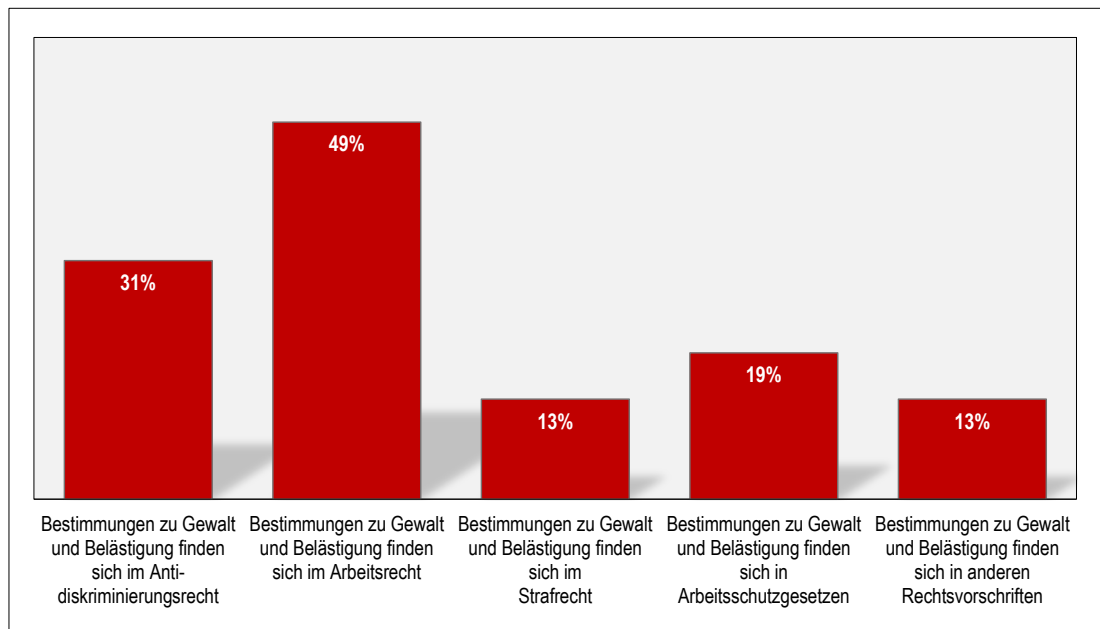
Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

209. Die verschiedenen Formen körperlicher und psychischer Gewalt und Belästigung werden am häufigsten im Arbeitsrecht (in 40 Ländern (49 Prozent)) und im Nichtdiskriminierungsrecht (in 25 Ländern (31 Prozent)) behandelt. Sie werden auch oft in Arbeitsschutzgesetzen (in 15 Ländern (19 Prozent)) und gelegentlich im Strafrecht (in 10 Ländern

<sup>12</sup> Gesetz über die Bekämpfung häuslicher Gewalt Nr. 4 von 2003 von Namibia. Siehe auch das Gesetz über Schutz vor häuslicher Gewalt Nr. 2 von 2015 von Kenia und das Gesetz über häusliche Gewalt, 27. Dez. 2015, von China.

(13 Prozent)) oder in anderen Rechtsvorschriften (in 10 Ländern (13 Prozent)) behandelt (siehe Abbildung 4.7).<sup>13</sup>

**Abbildung 4.7. In welchen Arten von Rechtsvorschriften Gewalt und Belästigung behandelt wird (Gesamtstichprobe)**



Anm.: „Gewalt und Belästigung“ bezieht sich auf alle Formen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, die in Bestimmungen der Länder in der Stichprobe abgedeckt werden, mit Ausnahme von sexueller Gewalt und Belästigung (siehe Abbildung 1.5), jedoch einschließlich von u.a. Schikanie, Mobbing, Missbrauch und Misshandlung.

Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

#### 4.2.1. Schutz vor körperlicher Gewalt und Belästigung

210. In der 80-Länder-Studie wurde festgestellt, dass vier Länder ausschließlich über Bestimmungen zu körperlicher Gewalt in der Arbeitswelt verfügen.

211. Das Gesetz über Arbeitsnormen Nr. 5309 von 1997 der Republik Korea verbietet Arbeitgebern lediglich den körperlichen Missbrauch von Arbeitnehmern. Im Libanon,<sup>14</sup> in den Vereinigten Arabischen Emiraten<sup>15</sup> und in Indonesien<sup>16</sup> ist als einziger „Schutz“ gegen Gewalt und Belästigung vorgesehen, einem Beschäftigten, der bei der Arbeit angegriffen wurde, zu gestatten, sein Arbeitsverhältnis fristlos und ohne Entlassungsabfindungen zu beenden. Der CEACR ist jedoch der Auffassung, dass Rechtsvorschriften, gemäß denen der einzige Opfern offenstehende Behelf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Recht auf Entschädigung ist, nicht genügend Schutz bieten, weil sie die Betroffenen de facto bestrafen und Opfer von der Inanspruchnahme des Rechts-

<sup>13</sup> Es ist zu beachten, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz in verschiedenen Formen von Rechtsvorschriften behandelt werden können.

<sup>14</sup> Arbeitsgesetzbuch vom 23. September 1943, in der geänderten Fassung, des Libanon.

<sup>15</sup> Arbeitsgesetz, Bundesgesetz Nr. 8 von 1980 und seine Novellierungen, der Vereinigten Arabischen Emirate.

<sup>16</sup> Gesetz der Republik Indonesien Nr. 13 von 2003 über Arbeitskräfte.

behelfs abhalten könnten (IAA, 2012a, Absatz 792)<sup>17</sup> (siehe Abschnitt 6.4.2 zu Rechtsbehelfen).

212. In manchen Ländern sind bestimmte Sektoren oder Berufe wie Ersthelfer durch verschärfte Strafen für Übergriffe oder Störungen bei ihrer Arbeit geschützt. Das Gesetz über Notfallkräfte (Schottland) von 2005 erklärt es explizit zu einer Straftat, jemanden, der einen Notfalleinsatz durchführt, oder eine Person, die eine Notfallkraft bei einem Notfall unterstützt, anzugreifen, zu behindern oder aufzuhalten (ACAS et al., n.d.).<sup>18</sup> In den Vereinigten Staaten verfügen alle 50 Bundesstaaten über Gesetze, die Gesundheitspersonal vor Übergriffen und anderen Formen von Gewalt und Belästigung schützen.<sup>19</sup> In vielen Sektoren liegt der Schwerpunkt von Bestimmungen jedoch auf Verhütung (siehe Abschnitt 5.4).

213. In weiteren 40 Staaten werden körperliche Gewalt und Belästigung bei der Arbeit zusammen mit psychischer Gewalt unter Begriffen wie „Mobbing“, „Schikanie“, „Gewalt“ oder „Belästigung“ behandelt, wobei die Art des Verhaltens offen gelassen wird (unter Verwendung von Beschreibungen wie „Verhalten“ oder „Verhaltensweise“) und breit genug gefasst ist, um sowohl körperliche als auch psychische Handlungen einzuschließen. Wenngleich diese Bestimmungen allgemein genug sind, sollen sie nicht notwendigerweise vor körperlichen Übergriffen schützen (die gewöhnlich durch das Strafrecht abgedeckt werden). Wahrscheinlich dienen sie eher dazu, vor körperlichem und psychischem gewaltsamem und belästigendem Verhalten zu schützen, das psychische Beeinträchtigungen zur Folge hat. Weil die Folgen von Mobbing, Schikanie und Belästigung im Allgemeinen psychische Beeinträchtigungen (und körperlicher Schaden infolge psychischer Belastung) sind, werden in diesem Bericht diese Formen von Gewalt und Belästigung als „psychisch“ bezeichnet.

214. Selbst wenn das Arbeitsrecht keine diesbezüglichen Bestimmungen enthält, können in den meisten Ländern auf Akte körperlicher Gewalt am Arbeitsplatz, die körperlichen Schaden verursachen, allgemeine strafrechtliche Bestimmungen angewendet werden, beispielsweise zu Tötlichkeiten oder Körperverletzungen.

#### 4.2.2. Schutz vor psychischer Gewalt: Belästigung, Schikanie und Mobbing

215. In 40 der 80 untersuchten Länder (50 Prozent) werden psychische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz unter Bestimmungen zu Begriffen wie „Mobbing“, „Schikanie“, „Gewalt“ oder „Belästigung“ behandelt (siehe Abbildung 4.8).

216. Bestimmungen zu psychischer Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt finden sich am häufigsten in Europa und Zentralasien (21 Länder (84 Prozent)), gefolgt von Amerika (neun Länder (64 Prozent)), Afrika (sieben Länder (58 Prozent)) sowie Asien und dem Pazifik (zwei Länder (18 Prozent)). In keinem der Länder aus der Region der arabischen Staaten in der Stichprobe gibt es Bestimmungen zu psychischer Gewalt (siehe Abbildung 4.9).

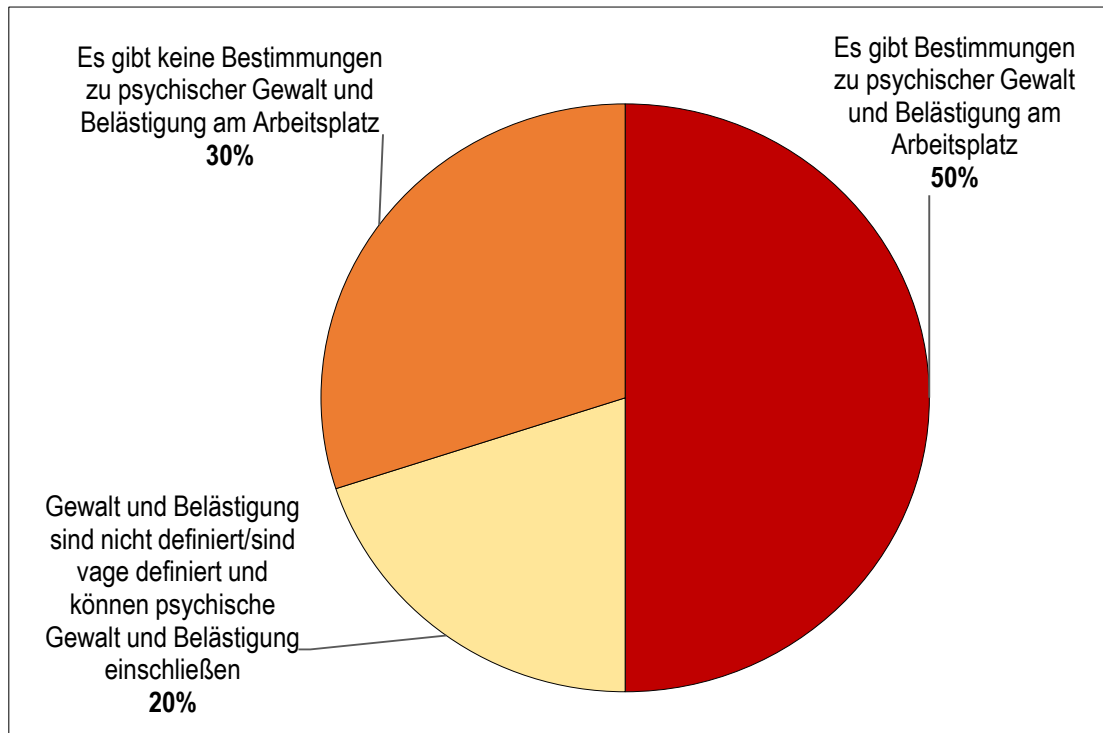
---

<sup>17</sup> Siehe Gambia – CEACR, direkte Anfrage, 2012; Honduras – CEACR, direkte Anfrage, 2012; Mexiko – CEACR, Bemerkung, 2009.

<sup>18</sup> Siehe auch das Gesetz über Gesundheitsdienste von 1997 (NSW, Australien); das Gesetz Nr. 3184 von Illinois (Vereinigte Staaten); das Gesetz über Personal und Einrichtungen von Medicare in Tamil Nadu (Indien) (Verhütung von Gewalt und Sach- oder Vermögensschäden), Nr. 48 von 2008.

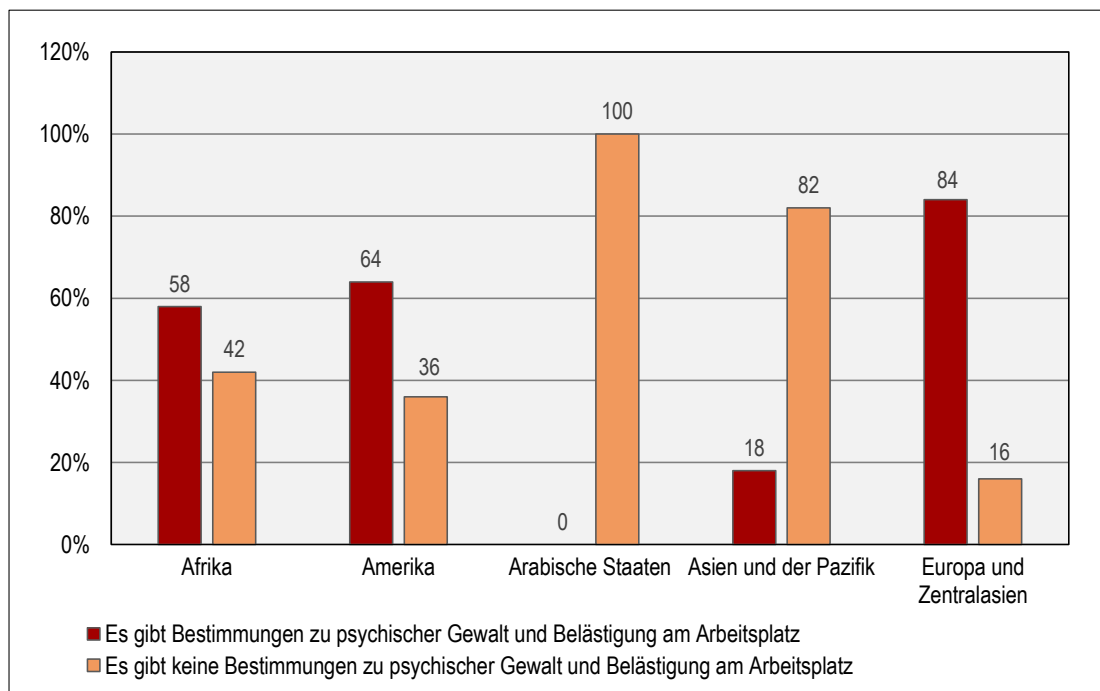
<sup>19</sup> Laut Angaben des Verbands der Rettungssanitäter: <https://www.ena.org/government/State/Documents/StateLawsWorkplaceViolenceSheet.pdf>.

**Abbildung 4.8. Bestimmungen zu psychischer Gewalt und Belästigung**



Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

**Abbildung 4.9. Bestimmungen zu Gewalt am Arbeitsplatz, nach geografischer Region (Gruppenanteil in Prozent)**



Anm.: Die Stichprobe für diese Abbildung umfasst 64 Länder: Zwölf Länder aus Afrika; 14 aus Amerika; zwei aus den arabischen Staaten; elf aus Asien und dem Pazifik; und 25 aus Europa und Zentralasien.

Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.



217. Bestimmungen zu Gewalt und Belästigung unterscheiden sich je nach Art der Rechtsvorschriften, unter die sie fallen. Arbeitsgesetze sehen häufig Verbote, Schutz vor Repressalien für Beschwerde führende Personen und Zeugen, Beschwerdemechanismen und Strafen für Täter vor. Das französische Arbeitsgesetzbuch verbietet Belästigung, untersagt Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die sie bezeugt oder gemeldet haben, sieht für Verhandlungen über Belästigungsfälle den Übergang der Beweislast auf den Beklagten vor und führt mögliche Sanktionen (disziplinarische und strafrechtliche) auf.

218. Arbeitsschutzgesetze konzentrieren sich im Allgemeinen auf die Verhütung sowie Beschwerdemechanismen und Sanktionen für die Nichteinhaltung von Verhütungspflichten (siehe Kapitel 6). Häufig überschneiden sich jedoch Arbeits- und Arbeitsschutzgesetze, weil manche Arbeitsgesetze für Arbeitgeber Pflichten in Bezug auf die Verhütung von Gewalt und Belästigung vorsehen.<sup>20</sup>

219. Antidiskriminierungsgesetze sehen häufig ein Recht auf Freiheit von Gewalt und Belästigung (auf der Grundlage von gesetzlich geschützten Gründen) oder ein Verbot solchen Handelns sowie strafrechtliche Sanktionen und zivilrechtliche Behelfe für solche Akte vor.<sup>21</sup>

220. Um sicherzustellen, dass Gewalt und Belästigung gegen alle Arten von Arbeitnehmern in unterschiedlichen Situationen abgedeckt werden, gibt es in einer Reihe von Ländern mehr als ein Gesetz gegen Gewalt und Belästigung. In Ruanda<sup>22</sup> verbieten sowohl das Arbeitsrecht als auch das Strafrecht Gewalt und Belästigung. In Kanada<sup>23</sup> verbieten das Arbeitsrecht und das Antidiskriminierungsrecht Gewalt und Belästigung. In Malta verbieten das Arbeitsrecht, das Strafrecht und das Antidiskriminierungsrecht Gewalt und Belästigung.<sup>24</sup>

221. Bestimmungen zu Gewalt können auch im Delikts- und Zivilrecht enthalten sein (beispielsweise das Delikt der vorsätzlichen Zufügung von seelischem Leid in den Vereinigten Staaten oder das Delikt der Belästigung im Vereinigten Königreich). Das Delikt der Sorgfaltspflichtverletzung und Verstöße gegen die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber Beschäftigten können ebenfalls ein triftiger Grund für Klagen vor Common Law-Gerichten sein (Squelch und Guthrie, 2010).<sup>25</sup> In Japan haben Gerichte das Delikt der Schikanierung durch Vorgesetzte anerkannt, was Beschäftigte vor Personen schützen soll, die mehr Macht in der jeweiligen Organisation haben, und auf der Verpflichtung beruht, andere für zugefügten Schaden zu entschädigen (Hsiao, 2015, Seiten 82 und 84).

222. Auch das Vertragsrecht kann die Möglichkeit von Ansprüchen im Zusammenhang mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz vorsehen; Gewalt wird dann als ein Verstoß gegen die vertraglichen Pflichten des Arbeitgebers eingestuft. Die italienische Rechtsprechung erachtet Mobbing als einen Verstoß gegen die vertragliche Verpflichtung des

---

<sup>20</sup> Beispielsweise das polnische Arbeitsgesetzbuch von 1974, in der geänderten Fassung; und das Arbeitsgesetzbuch von Kanada (RSC, 1985, c. L-2).

<sup>21</sup> Das Antidiskriminierungsgesetz Nr. 189/2009 der Tschechischen Republik.

<sup>22</sup> Gesetz zur Regelung des Arbeitsrechts Nr. 13/2009 und Strafgesetzbuch von 2012 von Ruanda.

<sup>23</sup> Kanadisches Menschenrechtsgesetz (RSC, 1985, c. H-6) und Arbeitsgesetz von Kanada (RSC, 1985, c. L-2).

<sup>24</sup> Gesetz über Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen, Nr. XXII von 2002 (in der geänderten Fassung von 2004); Strafgesetzbuch, Kapitel 9 der Gesetze von Malta; und Bestimmungen über Gleichbehandlung in der Beschäftigung, Durchführungsvorschrift 452.95, Rechtsmitteilung 461 von 2004 (in der geänderten Fassung von 2007) von Malta.

<sup>25</sup> *Comnes v. Molalla Transport. System, Inc.*, 831 P.2d 1316 (1992).

Arbeitgebers nach Artikel 2087 des Zivilgesetzbuchs, Maßnahmen zu ergreifen, um die körperliche und moralische Integrität von Beschäftigten zu schützen.<sup>26</sup>

#### 4.2.3. Maßnahmen zugunsten bestimmter Gruppen

223. Bei bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern kann die Wahrscheinlichkeit höher sein als bei anderen, dass sich Gewalt und Belästigung gegen sie richten (siehe Abschnitt 2.4). Ursache hierfür sind häufig in der Realität oder in der Wahrnehmung bestehende Unterschiede. Die Verantwortlichen nehmen die Betroffenen als „Außenseiter“ oder „andere“ wahr, wobei sich die Definition von Kultur zu Kultur ändern kann. Ein solches Verhalten ist eine Form von Diskriminierung, und viele Länder auf der Welt haben Bestimmungen hierzu erlassen.

224. Mindestens 24 der in diesem Bericht untersuchten 80 Länder stufen Gewalt und Belästigung bei der Arbeit wegen bestimmter Gründe als eine Form von Diskriminierung ein. Viele Länder verfügen über allgemeine Antidiskriminierungsgesetze, die – auch wenn sie sich nicht explizit auf Gewalt und Belästigung beziehen – dahingehend interpretiert werden können, dass sie solches Verhalten im Rahmen des allgemeinen Verbots von Diskriminierung am Arbeitsplatz abdecken. Dies gilt für sexuelle Belästigung, die häufig als eine Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nach den allgemeinen Diskriminierungsbestimmungen gilt (siehe Abschnitt 4.1 zu genderspezifischer Gewalt).

225. Bisweilen existieren Bestimmungen zu diskriminierender Belästigung parallel zu anderen Schutzmaßnahmen gegen Gewalt am Arbeitsplatz, um sicherzustellen, dass in der Praxis alle Arbeitnehmer vor solchem Verhalten geschützt sind. Die Arbeitsgesetze von Bosnien und Herzegowina verbieten sexuelle Belästigung, Belästigung auf der Grundlage von geschützten Gründen, geschlechtsspezifische Gewalt und Mobbing.<sup>27</sup>

226. In den folgenden Abschnitten werden Schutzvorkehrungen für bestimmte Gruppen untersucht, die Gewalt und Belästigung häufig stärker ausgesetzt sind.

##### 4.2.3.1. Personen mit Behinderungen

227. Personen mit Behinderungen geben an, von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz vergleichsweise stärker betroffen zu sein als Personen ohne Behinderungen, selbst wenn sie weniger im Arbeitsmarkt vertreten sind. Daten aus dem Vereinigten Königreich signalisieren, dass bei Personen mit Behinderungen und Personen mit Langzeiterkrankungen „die Wahrscheinlichkeit, dass sie angeben, Diskriminierung, Schikanie oder Belästigung am Arbeitsplatz zu erfahren, mehr als doppelt so hoch wie bei anderen Beschäftigten ist“ (Kommission für Gleichheit und Menschenrechte, 2011, Seite 86). Ferner sind Personen mit Behinderungen in Krankenhäusern oder psychiatrischen Einrichtungen systematischer körperlicher, psychischer und sexueller Gewalt ausgesetzt, wobei die Täter häufig Angehörige des dort tätigen Personals sein können (Human Rights Watch, 2016; Disability Rights International – Guatemala, 2015; OHCHR, 2013; WHO und die Weltbankgruppe, 2011).

228. Australien und die Vereinigte Republik Tansania haben spezielle Gesetze erlassen, die Personen mit Behinderungen vor Belästigung und Diskriminierung in der Beschäfti-

<sup>26</sup> Beispielsweise italienischer Oberster Kassationsgerichtshof, Sektion für Arbeitsrecht, Urteil Nr. 4774 vom 6. März 2006.

<sup>27</sup> Arbeitsgesetz der Föderation Bosnien und Herzegowina, Amtsblatt der Föderation Bosnien und Herzegowina Nr. 26/26, und Arbeitsgesetz der Republik Srpska, Amtsblatt der Republik Srpska Nr. 1/16.

gung schützen.<sup>28</sup> In anderen Ländern gilt, dass die Belästigung von Personen mit Behinderungen ähnlich wie sexuelle Belästigung den Tatbestand einer feindlichen Arbeitsumwelt erfüllt, beispielsweise in den Vereinigten Staaten,<sup>29</sup> in Honduras<sup>30</sup> und in Europa.<sup>31</sup>

#### 4.2.3.2. Arbeitsmigranten

229. Arbeitsmigranten, insbesondere solche ohne Aufenthaltstitel, sind anfällig für Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (Büro der Vereinten Nationen für Drogen- und Verbrechensbekämpfung, 2015; Husn et al., 2015). Zu Gewalt kann es in allen Phasen des Migrationszyklus kommen, wobei Untersuchungen zeigen, dass Gewalt von Anwerbern, Agenten und Arbeitgebern ausgehen kann und diese dazu beitragen können. Bilaterale Vereinbarungen zu Arbeitsmigranten enthalten bisweilen Bestimmungen, die bekräftigen, dass Arbeitsmigranten gemäß den Gesetzen des Aufnahmelandes behandelt werden sollten, oder die ihre Menschenrechte als Arbeitsmigranten zum Ausdruck bringen<sup>32</sup> (Wickramasekara, 2015, Seiten 40-41).

230. Besonders gewalt- und belästigungsgefährdet sind Arbeitsmigranten, die im Rahmen des *kafala*- (Bürgerschafts-)Systems in die arabischen Staaten einreisen (IGB, 2014; Wickramasekara, 2015). Der CEACR hat mehrmals seine Besorgnis über den Mangel an wirksamem Schutz von Arbeitsmigranten und migrantischen Hausangestellten vor Missbrauch zum Ausdruck gebracht.<sup>33</sup> Der CEACR erinnerte daran, wie wichtig es ist, wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Systeme zur Regelung der Beschäftigung von Arbeitsmigranten, insbesondere migrantischen Hausangestellten, die betreffenden Arbeitnehmer nicht in eine Situation größerer Anfälligkeit für Gewalt und Belästigung bringen (IAA, 2016f, Absätze 468-469). Der CEACR hat auch den Umstand berücksichtigt, dass Arbeitsmigranten ohne Aufenthaltstitel unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt und Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, ausgesetzt sein können (IAA, 2016f, Absatz 280).

#### 4.2.3.3. Indigene und in Stämmen lebende Völker

231. Die Wohnstätten, die natürliche Umgebung und die traditionellen Gebiete von indigenen und in Stämmen lebenden Völkern sind häufig Existenzgrundlagen und eine wichtige Quelle von Identität, Kultur und Tradition. Landenteignung und Beschränkungen des Zugangs zu natürlichen Ressourcen könnten als Gewaltakte eingestuft werden, die ihre traditionellen Beschäftigungen und Lebensgrundlagen bedrohen (Dhir, 2015, Seite 152). Deshalb sind Rechtsvorschriften, die die Landrechte indigener Völker schützen – und die Konsultation und Teilhabe sicherstellen –, ein wichtiges Instrument zur Verhütung von Gewalt und Belästigung.<sup>34</sup> In Kambodscha beispielsweise beruht das Landgesetz von

---

<sup>28</sup> Australisches Gesetz über Diskriminierung aufgrund von Behinderung von 1992; Gesetz Tansanias über Personen mit Behinderungen von 2010.

<sup>29</sup> Gesetz über Amerikaner mit Behinderungen gemäß der Auslegung in *Flowers v. Southern Regional Physician Services, Inc.*, 247 F.3d 229 (5th Cir. 2001); *Fox v. General Motors Corporation*, 247 F.3d 169 (4th Cir. 2001).

<sup>30</sup> Honduranisches Gesetz über Chancengleichheit und umfassende Entwicklung für Personen mit Behinderungen, Dekret Nr. 160-2005.

<sup>31</sup> [Richtlinie des Rates 2000/78/EG](#).

<sup>32</sup> Eine solche Bestimmung enthält beispielsweise die Vereinbarung über bilaterale Zusammenarbeit im Bereich der Arbeitsmigration zwischen Italien und Sri Lanka von 2011 (Artikel 5).

<sup>33</sup> Für Übereinkommen Nr. 111: Katar – Bemerkung, 2014; Saudi-Arabien – Bemerkung, 2014; Bahrain – Bemerkung, 2009.

<sup>34</sup> Übereinkommen Nr. 169 bietet Orientierung zu Maßnahmen, die zum Schutz solcher Rechte ergriffen werden sollten.

2001 auf dem Konzept gemeinschaftlicher Landrechte. Es sieht vor, dass der Staat kollektive Landtitel an indigene Gemeinschaften vergeben kann, und erkennt traditionelle Landbewirtschaftungssysteme an (Dhir, 2015, Seite 34).

232. Mindestens zehn der 80 untersuchten Länder verfügen über spezielle Schutzbestimmungen in Bezug auf Landeigentum oder Zugang zu Land für indigene Völker. Der CEACR hat sich mehrmals mit Fällen von Gewalt und Belästigung befasst, die gegen Gemeinschaften indigener Völker gerichtet waren,<sup>35</sup> auch bei der Vertreibung indigener Gemeinschaften von dem von ihnen von alters her besiedelten Land.<sup>36</sup>

#### 4.2.3.4. Angehörige bestimmter Kasten

233. Es wird anerkannt, dass indigene Völker und Personen, die aufgrund ihrer sozialen Herkunft („Kaste“ oder „Klasse“) diskriminiert werden, aus historischen, sozialen und wirtschaftlichen Gründen stärker Gewalt und Belästigung ausgesetzt sind. Von Kastendiskriminierung sind weltweit schätzungsweise 250 Millionen Menschen betroffen. Die höchste Zahl betroffener Gemeinschaften findet sich in Südasien; es gibt sie aber auch in Afrika, im Nahen Osten und in der Region Asien und Pazifik sowie in den Diasporagemeinschaften.<sup>37</sup> Kastendiskriminierung führt zur Ausgrenzung und Entmenschlichung der durch das Kastensystem benachteiligten Gemeinschaften. Diejenigen am unteren Ende des Kastensystems (die „Unberührbaren“ oder Dalits in Südasien) sind sogenannten „Unberührbarkeitspraktiken“ ausgesetzt, einer der extremsten Formen von Gewalt und Belästigung gegenüber einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern aufgrund ihrer sozialen Herkunft. Laut dem Bericht der UN-Sonderberichterstatterin für Gewalt gegen Frauen, deren Ursachen und deren Folgen „bleiben Gewalt und die Androhung von Gewalt gegen sie häufig unbeachtet, sodass eine Kultur von Unsichtbarkeit, Schweigen und Straflosigkeit bestehen kann“ (OHCHR-Pressemitteilung, 21. März 2016).

234. Als Reaktion hat das indische Parlament eine Reihe gesetzgeberischer Maßnahmen ergriffen, um die Situation der Angehörigen der gelisteten Kasten und gelisteten Stammesbevölkerungen zu verbessern,<sup>38</sup> zu denen auch das Gesetz zur Verhinderung von Gräueltaten an Angehörigen gelisteter Kasten und gelisteter Stämme von 1989 und die Regeln von 1995 zählen. Das Gesetz begründet strafrechtliche Verantwortlichkeiten für eine Reihe konkret definierter Gräueltaten, und Sondergerichte und andere Mechanismen wurden eingerichtet, um den wirksamen Vollzug der Gesetze zu überwachen.

#### 4.2.3.5. Personen mit HIV

235. In der Beschäftigung, im Bildungswesen und in der Gesundheitsversorgung sind Gewalt und Belästigung gegenüber Personen mit HIV weit verbreitet und reichen von Schlägen bis zu sexuellen Übergriffen und vorsätzlicher Tötung. In Kambodscha wurde festgestellt, dass schlechte Arbeitsbedingungen und sexuelle Belästigung in der formellen Wirtschaft junge Frauen dazu bewegen können, als Sexarbeiterinnen tätig zu werden, was sie anfälliger für HIV macht (IAA, 2011a). Daten aus Argentinien lassen darauf schließen, dass Hürden für die Erlangung einer formellen Beschäftigung Personen mit HIV und

<sup>35</sup> Beispielsweise: Zentralafrikanische Republik – Übereinkommen Nr. 169, Bemerkung, 2016; Guatemala – Übereinkommen Nr. 169, Bemerkung, 2015; Kolumbien – Übereinkommen Nr. 169, Bemerkung, 2014.

<sup>36</sup> Beispielsweise: Argentinien – Übereinkommen Nr. 169, Bemerkung, 2012; Brasilien – Übereinkommen Nr. 169, Bemerkung, 2012.

<sup>37</sup> *Report of the Special Rapporteur on minority issues*, A/HRC/31/56, 28. Jan. 2016, S. 7, Abs. 31; International Dalit Solidarity Network (IDSN): *IDSN Annual Report 2015*, S. 17.

<sup>38</sup> Eine in der indischen Verfassung anerkannte offizielle Bezeichnung für indigene Völker in Indien.

insbesondere Transfrauen dazu zwingen, Sex als Überlebensstrategie zu verkaufen (IAA, 2014c). Eine Reihe von Ländern hat Rechtsvorschriften zum Verbot von Belästigung aufgrund des HIV-Status erlassen.<sup>39</sup>

#### 4.3. Kollektivvereinbarungen, die vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt schützen und Opfer häuslicher Gewalt unterstützen

236. Kollektivvereinbarungen auf der Sektor- oder Unternehmensebene nähern sich dem Thema Gewalt und Belästigung in verschiedenster Weise, auch indem sie diverse Formen definieren und verbieten.<sup>40</sup> Die Nationale Kollektivvereinbarung für kroatische Seeleute an Bord von Schiffen in der internationalen Schifffahrt (2015-17) berechtigt alle Seeleute, in einem Umfeld frei von Belästigung und Mobbing aufgrund des Geschlechts oder der Rasse oder aus anderen Gründen zu arbeiten und zu leben, und schreibt vor, dass an Bord für alle Seeleute Beschwerdeverfahren verfügbar und bekannt gemacht werden müssen.

237. Auf der nationalen Ebene enthält eine Reihe von Kollektivvereinbarungen Bestimmungen zum Schutz vor sexueller Belästigung. Diese Bestimmungen nehmen gewöhnlich Bezug auf Rechtsvorschriften, in denen sexuelle Belästigung definiert wird<sup>41</sup> und festgelegt wird, dass sie verboten oder unzumutbar ist.<sup>42</sup> Eine Reihe von Kollektivvereinbarungen schreibt die Beteiligung von Arbeitnehmern an der Bekämpfung sexueller Belästigung vor.<sup>43</sup>

238. In Europa wurde auf der innerstaatlichen Ebene in manchen Kollektivvereinbarungen die Europäische Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz der europäischen Sozialpartner repliziert, die eine verbindliche sektorspezifische Umsetzung erfordert (Europäische Kommission, 2015, Seiten 78-79).

239. Rechtsvorschriften in manchen Ländern schreiben vor, dass Kollektivvereinbarungen Bestimmungen zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz enthalten müssen. In Quebec (Kanada) müssen Kollektivvereinbarungen nach dem Gesetz über die Achtung von Arbeitsnormen eine Bestimmung enthalten, die das Recht jedes Beschäftigten auf Freiheit von psychischer Belästigung festlegt.<sup>44</sup> Im Arbeitsgesetz von Simbabwe heißt es:

---

<sup>39</sup> Beispielsweise: das Gesetz über Beschäftigungsrechte Nr. 33 von Mauritius; und das Gesetz über Gleichbehandlung in der Beschäftigung von 1998 von Südafrika.

<sup>40</sup> Beispielsweise die Vereinbarung zwischen dem Verkehrsministerium des Bundesstaates Massachusetts und dem Nationalen Verband der öffentlich Bediensteten Ortsgruppe R1 292 Einheit A über eine Nachfolgevereinbarung (Vereinigte Staaten, 2014).

<sup>41</sup> Beispielsweise die Kollektivvereinbarung für Kaiarahi i te Reo, Therapeuten, ATSSD und Sonderpädagogikassistenten, 6. Juni 2014 bis 5. Dez.2016 (Neuseeland).

<sup>42</sup> Beispielsweise sieht die in Spanien zwischen Vodafone und den Gewerkschaften UGT/CCOO im Jahr 2013 unterzeichnete Kollektivvereinbarung vor, dass das Unternehmen einen Gleichbehandlungsplan ausarbeiten wird, der Richtlinien zum Thema Belästigung enthält und das Versenden von E-Mails mit erotischem oder obszönem Inhalt, die sexuelle oder moralische Belästigung darstellen könnten, verbietet – VI Convenio Colectivo de Vodafone España, SAU. Siehe auch die Vereinbarung zwischen Alltex (EPZ) Limited und der Schneider- und Textilarbeitergewerkschaft, 27.07.2012 bis 30.10.2014 (Kenia).

<sup>43</sup> Maßnahmenprotokoll zu Fällen von Belästigung bei der Arbeit, sexueller Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts von Telefónica Móviles España (2012).

<sup>44</sup> Siehe auch das Arbeitsgesetzbuch von Gabun und das Arbeitsgesetz von Simbabwe.

„Eine Kollektivvereinbarung kann Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt am Arbeitsplatz und für den Umgang mit Fällen von Gewalt am Arbeitsplatz vorsehen.“<sup>45</sup>

240. Globale Gewerkschaften haben mit verschiedenen multinationalen Unternehmen Rahmenvereinbarungen geschlossen, die auf Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz eingehen. In der Bekleidungsindustrie erneuerten der globale Gewerkschaftsbund IndustriALL und Inditex, der größte Modeeinzelhändler der Welt, 2014 ihre globale Rahmenvereinbarung.<sup>46</sup> Anhang I, Abschnitt 5 mit der Überschrift „Keine grobe oder unmenschliche Behandlung“ verbietet körperliche Züchtigung, sexuelle Belästigung oder Belästigung aufgrund der Rasse, Beschimpfung und Machtmissbrauch sowie jede andere Form von Belästigung oder Einschüchterung.<sup>47</sup>

241. Sektorspezifische Kollektivvereinbarungen in einer Reihe von Ländern sehen für Opfer häuslicher Gewalt bezahlten Urlaub und andere Ansprüche vor. Zu den Beispielen zählen Australien (wo mehr als eine Million Beschäftigte durch mehr als 1000 Vereinbarungen abgedeckt sind, die Bestimmungen zu häuslicher Gewalt enthalten (McFerran, 2016)), das Vereinigte Königreich (UNISON, 2014, Seite 16), Yukon (Kanada)<sup>48</sup> und Brasilien.<sup>49</sup> In Brasilien werden gemäß der von dem Postunternehmen Correios unterzeichneten Kollektivvereinbarung weibliche Beschäftigte, die Opfer häuslicher Gewalt sind, bevorzugt behandelt, was die Versetzung in eine andere Abteilung, eine andere Stadt oder einen anderen Bundesstaat betrifft.<sup>50</sup>

242. Im Jahr 2009 unterzeichneten das französische Arbeitsministerium und PSA Peugeot Citroën ein Protokoll über die Verhütung und Bekämpfung von Intimpartnergewalt, das eine öffentlich-private Partnerschaft zu dem Thema fördern sollte. Mit dem Protokoll erklärte die Gruppe Peugeot Citroën sich bereit, Beschäftigte über nationale Kampagnen zu häuslicher Gewalt zu informieren; die Personalsachbearbeiter sowie die Angehörigen der Sozial- und arbeitsmedizinischen Dienste des Unternehmens für den Umgang mit Situationen häuslicher Gewalt zu sensibilisieren und zu schulen; sowie Opfer häuslicher Gewalt willkommen zu heißen, ihnen zuzuhören und sie zu beraten.<sup>51</sup>

---

<sup>45</sup> Arbeitsgesetz [Kapitel 28:01] von 1984.

<sup>46</sup> <http://www.industrialunion.org/inditex>.

<sup>47</sup> 2015 schloss IndustriALL eine ähnliche globale Rahmenvereinbarung mit dem Bekleidungseinzelhändler H&M und der schwedischen Gewerkschaft IF Metall: <http://www.industrialunion.org/industrial-global-union-and-hm-sign-global-framework-agreement>.

<sup>48</sup> Kollektivvereinbarung zwischen der Regierung von Yukon und dem Lehrerverband von Yukon, gültig vom 01.07.2012 bis 30.06.2015, Art. 19.03.

<sup>49</sup> Beispielsweise Kollektivvereinbarungen in der brasilianischen Metallindustrie sowohl für die Region ABC/SP (01.09.2013 bis 31.08.2015) als auch für die Stadt São Paulo (01.11.2014 bis 31.10.2015). Siehe auch die Kollektivvereinbarung des brasilianischen Energieunternehmens Eletrobras (01.05.2013 bis 30.4.2015).

<sup>50</sup> Kollektivvereinbarung von Correios (01.08.2015 bis 31.07.2016).

<sup>51</sup> <http://media.groupe-psa.com/fr/psa-peugeot-citroen/communiqués-de-presse/social/protocole-de-prévention-et-de-lutte-contre-les>.

## Kapitel 5

---

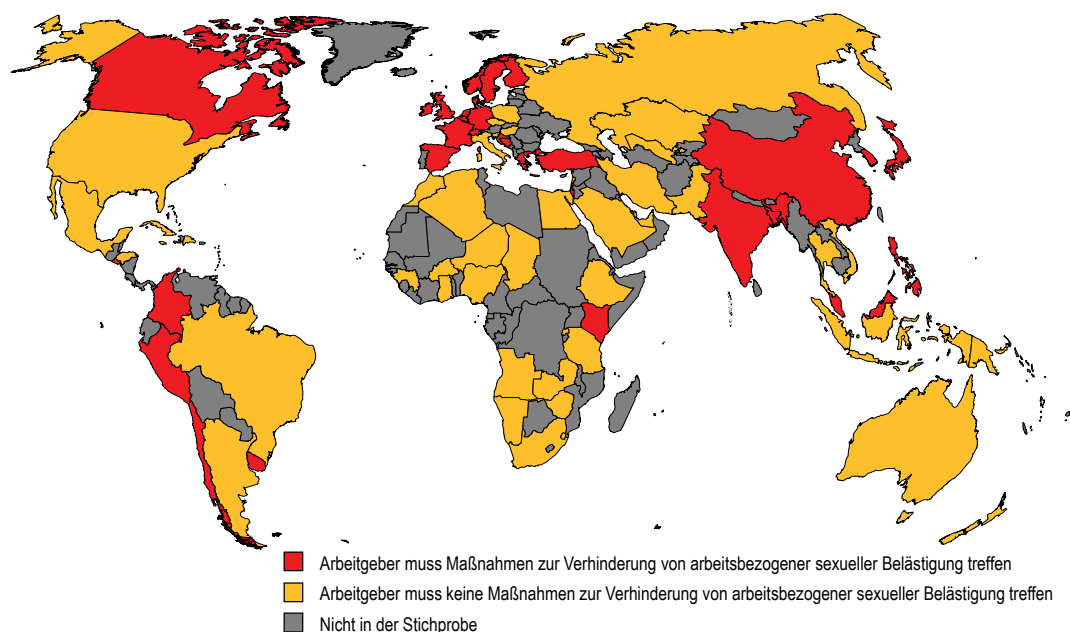
### Nationaler Regulierungsrahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

243. Im folgenden Kapitel geht es um die regulatorischen Maßnahmen, die Länder zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ergriffen haben. In vielen der 80 für die Studie zum vorliegenden Bericht ausgewählten Länder sind die Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen zur Verhinderung einer oder mehrerer Formen von Gewalt oder Belästigung zu treffen. Diese Pflicht ergibt sich entweder aus einer eigenständigen Vorschrift oder aus einem systematischen Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS).

#### 5.1. Verhinderung von sexueller Belästigung

244. In 32 der 80 für diesen Bericht untersuchten Länder (40 Prozent) liegt die Verantwortung für Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung oder zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung beim Arbeitgeber (siehe Abbildung 5.1 und 5.2).

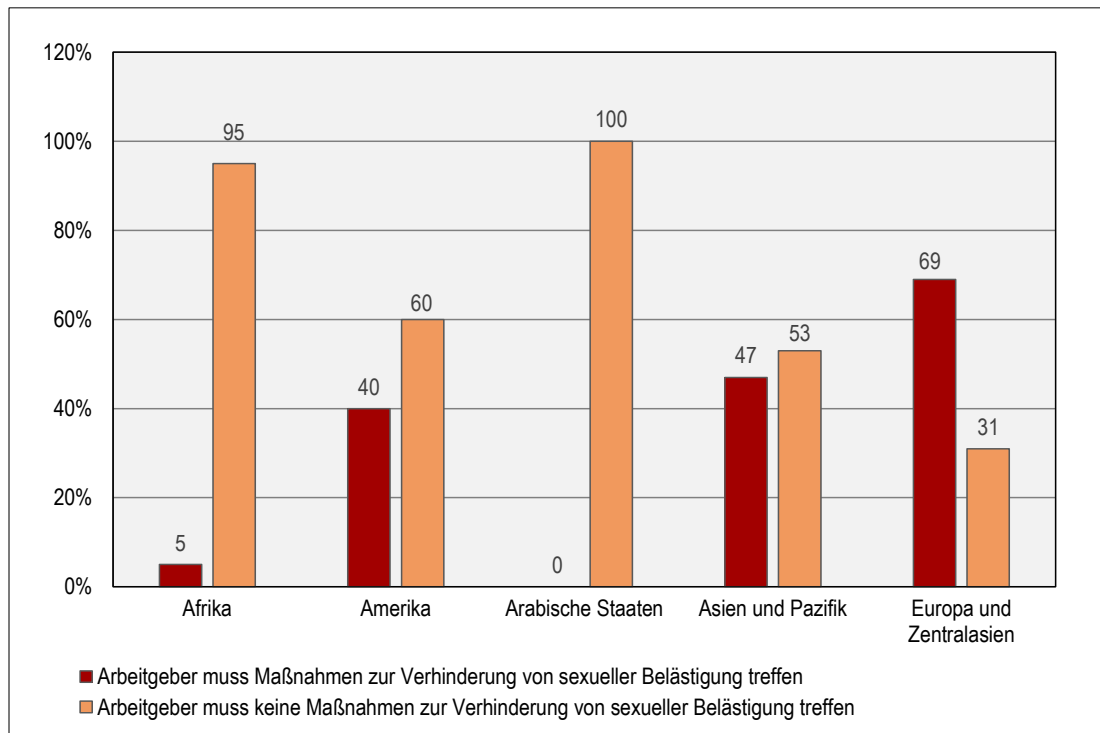
**Abbildung 5.1. Wo muss der Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhinderung von arbeitsbezogener sexueller Belästigung treffen**



Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

245. Von den 80 untersuchten Ländern verlangen 18 Länder in Europa und Zentralasien (69 Prozent), sieben Länder in Asien und dem Pazifik (47 Prozent), sechs Länder in Amerika (40 Prozent), ein Land in Afrika (5 Prozent) und kein Land der arabischen Staaten vom Arbeitgeber, Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung zu treffen (siehe Abbildung 5.2).

**Abbildung 5.2. Verhinderung von arbeitsbezogener sexueller Belästigung, nach Region**  
(Gruppenanteil in Prozent)



Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

246. Verlangt werden unterschiedliche Maßnahmen, die aber die Annahme einer Unternehmenspolitik zu sexueller Belästigung umfassen können (in 13 der 80 untersuchten Länder). In vielen Fällen muss eine solche Politik an einer deutlich sichtbaren Stelle in der Arbeitsstätte ausgehängt werden und die jeweiligen Rechte und Pflichten der Beschäftigten und der Unternehmensleitung sowie den Beschwerdemechanismus beschreiben.<sup>1</sup> Ein Beispiel ist der Verhaltenskodex über Nulltoleranz bei sexueller Belästigung in Pakistan, der seit dem Inkrafttreten des Gesetzes von 2010 zum Schutz der Frauen vor Belästigung am Arbeitsplatz von jedem Arbeitgeber angenommen werden muss.

247. Obligatorische Schulungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind ebenfalls an vielen Arbeitsplätzen anzutreffen und werden in zehn der 80 untersuchten Länder per Gesetz verlangt.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Beschäftigungsgesetz Nr. 11 von 2007 von Kenia. Siehe auch das Arbeitsgesetzbuch von Kanada (RSC, 1985, c. L-2); das israelische Gesetz 5758-1998 zur Verhinderung von sexueller Belästigung oder das chilenische Arbeitsgesetzbuch von 2012.

<sup>2</sup> Zum Beispiel das Gesetz Nr. 8781 von 2007 zur Förderung der Chancengleichheit in der Beschäftigung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Neufassung) und die entsprechende Durchführungsverordnung der Republik Korea.



## 5.2. Verhinderung von körperlicher Gewalt und Belästigung

248. In verschiedenen Ländern erfolgt der gesetzliche Schutz vor körperlicher Gewalt durch die Regelung von Risikofaktoren. Dabei handelt es sich in der Regel um sektorspezifische oder Arbeitsschutzvorschriften, wie z. B. für Nacharbeit, (Indonesien,<sup>3</sup> Finnland,<sup>4</sup> Irland<sup>5</sup> und Kroatien<sup>6</sup>) oder Arbeit an abgelegenen Orten (Dänemark,<sup>7</sup> Finnland,<sup>8</sup> Norwegen<sup>9</sup> und Schweden<sup>10</sup>). In Britisch-Kolumbien (Kanada) müssen Arbeitgeber gemäß der Arbeitssicherheitsverordnung 4.22.1 ein Verfahren ausarbeiten, um die Sicherheit von Beschäftigten, die mit Geld zu tun haben, zu gewährleisten, wenn sie spätnachts allein in Einzelhandelsgeschäften tätig sind. Sektorspezifische Regelungen werden in Abschnitt 5.4. beschrieben.

## 5.3. Verhinderung von psychischer Gewalt: Belästigung, Schikanierung und Mobbing

249. In den meisten (65) der 80 für diesen Bericht untersuchten Länder ist der Arbeitgeber aufgrund seiner generellen Fürsorgepflicht gesetzlich verpflichtet, die zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. In 49 dieser Länder umfasst der Arbeitsschutz sowohl die körperliche als auch die psychische Gesundheit.

250. In manchen Fällen wird die Verpflichtung zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer dahingehend ausgelegt, dass die Beschäftigten auch vor der Gefährdung ihrer Sicherheit und Gesundheit durch psychische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen sind. Einige der für die Umsetzung von Arbeitsschutzvorschriften zuständigen Behörden, wie z. B. die Arbeitsschutzbehörde (OSHA) (Arbeitsministerium der Vereinigten Staaten, 2002) und Safe Work Australia (2016), haben nichtverbindliche Richtlinien erlassen, in denen diese Auslegung der Verpflichtung bekräftigt wird. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, wird er für die Gewaltakte des Täters haftbar gemacht.

251. Dass sich die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Beschäftigten auch auf psychische Gewalt und Belästigung erstreckt, kann durch Gerichte so ausgelegt worden sein. In Argentinien kamen Arbeitsgerichte in Belästigungsfällen zu dem Schluss, dass Arbeitgeber bei Nichteinhaltung ihrer Verpflichtung, für angemessene Arbeitsbedingungen oder Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz zu sorgen, für ihre eigenen Handlungen

---

<sup>3</sup> Gesetz Nr. 13 von 2003 betreffend Arbeitskräfte der Republik Indonesien.

<sup>4</sup> Arbeitsschutzgesetz, Nr. 738/2002, von Finnland.

<sup>5</sup> Rechtsverordnung Nr. 299/2007 – Bestimmungen über Sicherheit, Gesundheit und Wohlergehen bei der Arbeit (Allgemeine Anwendung), 2007, von Irland.

<sup>6</sup> Arbeitsschutzgesetz von 2014 von Kroatien.

<sup>7</sup> Durchführungsverordnung über Arbeitsleistung, Nr. 559 von 2004, herausgegeben von der dänischen Behörde für Arbeitsumfeld.

<sup>8</sup> Arbeitsschutzgesetz, Nr. 738/2002, von Finnland.

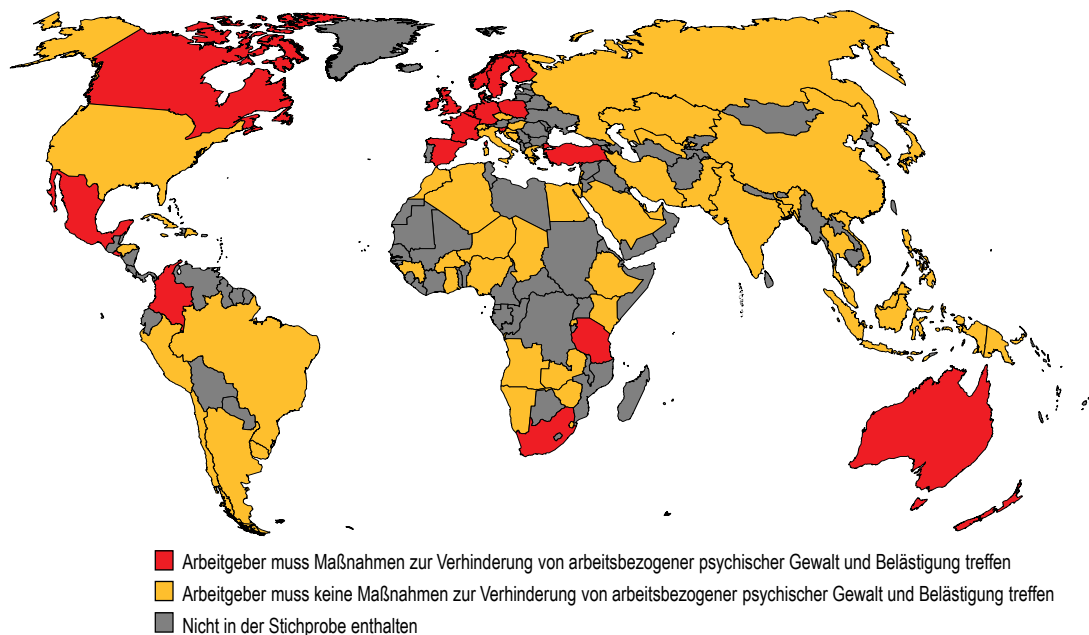
<sup>9</sup> Gesetz über Arbeitsumgebung, Arbeitszeit, Beschäftigungsschutz usw. (Arbeitsumgebungsgesetz) Nr. 62 von 2005 von Norwegen.

<sup>10</sup> Arbeitsumgebungsgesetz, SFS 1977:1160, von Schweden.

und/oder die Handlungen Dritter verantwortlich gemacht und demnach verpflichtet werden können, den entstandenen Schaden wieder gutzumachen.<sup>11</sup>

252. Dem Arbeitgeber wird immer häufiger durch die Rechtsprechung die Pflicht auferlegt, Maßnahmen zu ergreifen, die explizit der Verhinderung und dem Schutz vor verschiedenen Formen von psychischer Gewalt und Belästigung dienen. Das ist der Fall in 22 der 80 Länder (28 Prozent), die für diesen Bericht untersucht wurden (siehe Abbildung 5.3).

**Abbildung 5.3. Wo muss der Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhinderung von arbeitsbezogener psychischer Gewalt und Belästigung treffen**



Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

253. Von den 80 untersuchten Ländern verlangen 14 Länder in Europa und Zentralasien (54 Prozent), vier Länder in Amerika (27 Prozent), zwei Länder in Asien und dem Pazifik (13 Prozent), zwei Länder in Afrika (10 Prozent) und kein Land der arabischen Staaten vom Arbeitgeber, Maßnahmen zur Verhinderung von psychischer Gewalt und Belästigung zu treffen (siehe Abbildung 5.4).

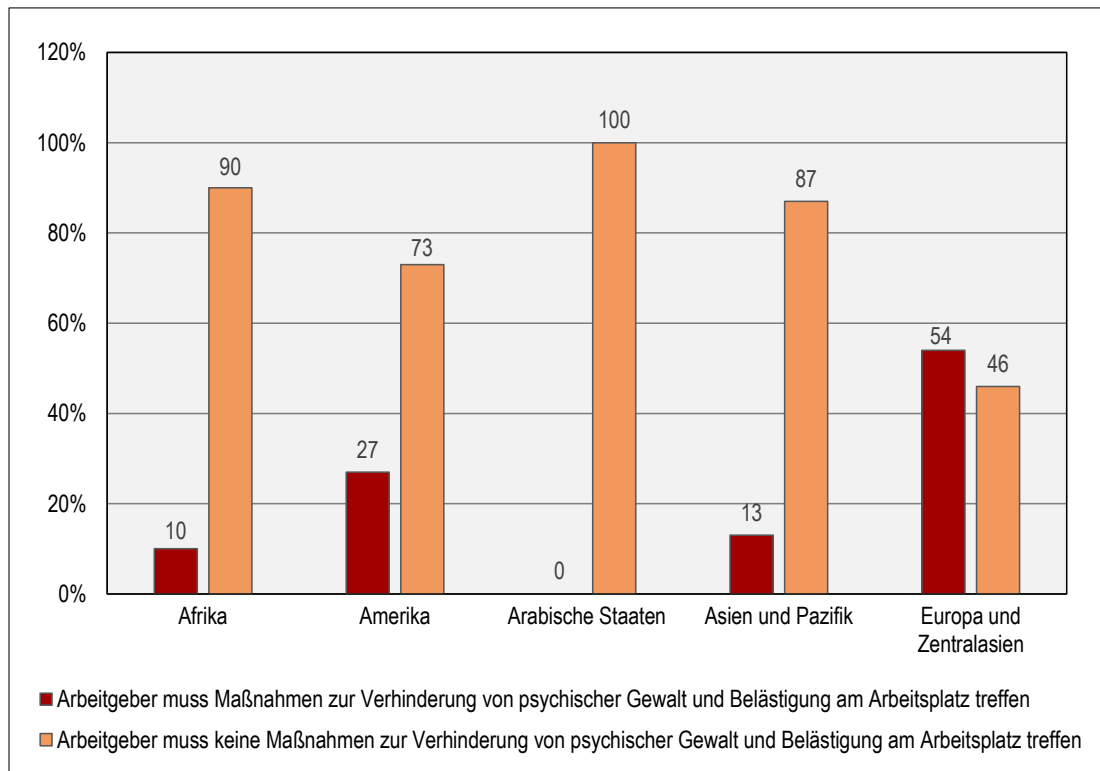
254. Manche Länder schreiben genau vor, welche Vorbeugungsmaßnahmen zu treffen sind. In zehn der 80 untersuchten Länder ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Politik zur Verhinderung einer oder mehrerer Formen von Gewalt und Belästigung festzulegen.<sup>12</sup> In manchen Fällen ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, interne Regeln, Leitlinien oder Verhaltenskodexe zu Gewalt am Arbeitsplatz festzulegen.<sup>13</sup>

<sup>11</sup> Zum Beispiel Berufungskammer des nationalen Arbeitsgerichts, Sala II Expte N° 31.939/09 Sent. Def. N° 100.146 del 16/02/2012 “R. F., P c/Citytech SA s/mobbing” (González – Maza).

<sup>12</sup> Nicht enthalten in dieser Zahl ist die Politik zu sexueller Belästigung, zu der die Arbeitgeber in 13 Ländern per Gesetz verpflichtet sind (siehe Abschnitt über den Schutz vor sexueller Gewalt und Belästigung).

<sup>13</sup> Zum Beispiel nach dem chilenischem Arbeitsgesetzbuch.

**Abbildung 5.4. Arbeitgeber muss Maßnahmen zur Verhinderung von psychischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz treffen, nach Region (Gruppenanteil in Prozent)**



Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

255. In einer Reihe von Rechtsordnungen wird vom Arbeitgeber ein Risikobewertungsverfahren verlangt, um spezifische Risiken für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu ermitteln und/oder die Arbeitnehmer im Falle von Gewalttrisiken zu warnen. Das ist der Fall in 15 der 80 untersuchten Länder. In 12 der 80 Länder muss laut Gesetz den Führungskräften oder den Beschäftigten oder beiden eine Schulung zu Gewalt am Arbeitsplatz vermittelt werden.<sup>14</sup>

256. Die zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen beruhen manchmal auf eigenständigen Bestimmungen, manchmal sind sie aber auch Teil eines Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS), das einen systematischen Ansatz zur Verhinderung von Arbeitsunfällen und -schäden ermöglicht. In Kolumbien ist der Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz insbesondere verpflichtet, eine klare Präventionspolitik mit Angabe der im Unternehmen inakzeptablen Verhaltensweisen festzulegen, Sensibilisierungsaktivitäten betreffend Belästigung durchzuführen und Schulungen zur Konfliktbewältigung zu bieten. Ferner muss der Arbeitgeber die psychosozialen Gefährdungen am Arbeitsplatz bewerten, für regelmäßige Überwachung und Aufsicht sorgen und ein vertrauliches Beschwerdeverfahren für Fälle der Belästigung am Arbeitsplatz einrichten.

<sup>14</sup> Zum Beispiel im französischen Arbeitsgesetzbuch; in der Verordnung Nr. 86/2012 zur Genehmigung der Vorschriften betreffend das Risikovororgemanagement am Arbeitsplatz von El Salvador.

257. In vielen Ländern ist die Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter an der Ausarbeitung von Vorbeugungsmaßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten vor Gewalt am Arbeitsplatz vorgeschrieben oder gestattet.<sup>15</sup>

#### 5.4. Regelung der Arbeitsbedingungen in bestimmten Sektoren oder Branchen

258. Keine Branchen, Sektoren oder Berufe sind per se von Gewalt geprägt; vielmehr kann ein Arbeitnehmer an jedem beliebigen Arbeitsplatz mit Gewalt und Belästigung konfrontiert werden, wenn bestimmte Risiken vorliegen. Sexuelle Gewalt und Belästigung existieren in geringbezahlter Fabrikarbeit und in Lieferketten (Truskinovsky et al., 2014; Fair Wear Foundation et al., 2013; Larson, 2013), aber auch in traditionell gutbezahlten männerdominierten Berufssparten wie Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik (Holland und Cortina, 2016; Grinberg, 2015).

259. Gewalt und Belästigung kommen zwar in allen Sektoren vor, doch treten sie vor allem dann auf, wenn die zugrundeliegenden Risiken nicht bewertet und begrenzt werden, und umso mehr, wenn mehrere Risikofaktoren konvergieren, wie es in manchen Branchen oder Berufsgruppen der Fall ist. Selbst dort, wo Vorbeugungsstrategien vorgesehen wurden, können in der Gesellschaft verbreitete Gewalt und Belästigung in die Arbeitsstätte schwappen und den Beschäftigten Leid zu fügen.

260. Einige Länder haben für Sektoren oder Berufsgruppen mit erhöhtem Risiko von Gewalt und Belästigung Sondervorschriften erlassen. So verlangt das Arbeitsgesetz von 2012 des Bundesstaates New York (Vereinigte Staaten) vom Arbeitgeber, in einer spezifischen Risikobewertung die Möglichkeit von Übergriffen zu berücksichtigen, wenn seine Angestellten als Lehrpersonen, Fahrer öffentlicher Verkehrsmittel, im Gesundheitswesen oder als Nachtarbeiter tätig sind oder mit Bargeld zu tun haben. Auch in Irland muss der Arbeitgeber eine Risikobewertung unter Berücksichtigung der besonderen Auswirkungen und Gefahren von Nachtarbeit durchführen.<sup>16</sup>

261. Für andere Sektoren und Berufe mit hoher Exposition gegenüber Gewalt am Arbeitsplatz wie die Bekleidungsindustrie<sup>17</sup> gelten in der Regel die allgemeinen Gesetze über Gewalt am Arbeitsplatz; in der Praxis sind ihre Durchsetzung und der Zugang zu Beschwerdemechanismen jedoch zuweilen unmöglich, insbesondere in Ländern, in denen Gewerkschaften unterdrückt werden und Arbeitsinspektoren weder die Mittel noch den Auftrag haben, gewaltspezifische Politiken oder Auflagen durchzusetzen.

##### 5.4.1. Gesundheitswesen

262. Verglichen mit anderen Branchen und Sektoren gehören die vom Gesundheitspersonal gemeldeten Gewaltraten mit zu den höchsten (siehe Übersicht 5.1). In den Vereinigten Staaten werden Beschäftigte im Gesundheitswesen laut Schätzungen 16 Mal häufiger angegriffen als in allen anderen Dienstleistungsberufen (Campbell, 2014). Einer Studie

---

<sup>15</sup> Zum Beispiel das australische Musterarbeitsschutzgesetz und die Verordnung Nr. 86/2012 El Salvadors.

<sup>16</sup> Rechtsverordnung Nr. 299/2007 – Bestimmungen über Sicherheit, Gesundheit und Wohlergehen bei der Arbeit (Allgemeine Anwendung) 2007, von Irland.

<sup>17</sup> In einer jüngsten Wirkungsanalyse des IAA-IFC-Programms Better Work wird das Ausmaß der sexuellen Belästigung von Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie verdeutlicht. In Haiti, Indonesien, Jordanien und Nicaragua war sexuelle Belästigung für über 20 Prozent der befragten Bekleidungsarbeiter ein Problem, wobei der tatsächliche Prozentsatz der betroffenen Arbeitnehmer vermutlich noch höher ist (Brown et al., 2016; siehe also Garcia-Rivera et al., 2014).

von 2007 in Ruanda zufolge hatten 39 Prozent des Gesundheitspersonals im Vorjahr die eine oder andere Form der Gewalt am Arbeitsplatz erlebt (Newman et al., 2011). In der EU sind die Beschäftigten im Gesundheitswesen mehr als in allen anderen Sektoren von Gewalt und Belästigung betroffen (EU-OSHA, 2014).

### Übersicht 5.1. Gewalterfahrung des Gesundheitspersonals in sieben Ländern (Prozent einer Stichprobe in den vorangegangenen 12 Monaten)

Land	Körperlicher Übergriff	Beschimpfung	Schikanie/Mobbing
Australien	12,0	67,0	10,5
Brasilien	6,4	39,5	15,2
Bulgarien	7,5	32,2	30,9
Libanon	5,8	40,9	22,1
Südafrika (Privatsektor)	9,0	52,0	20,6
Südafrika	17,0	60,1	–
Thailand	10,5	47,7	10,7

Anmerkung: – = Keine Angaben verfügbar.

Quelle: Chappell und Di Martino, 2006 (Angaben von 2002).

263. In etlichen Ländern gibt es spezifische Vorschriften über Gewalt und Belästigung im Gesundheitswesen. In Israel, Vereinigte Staaten (New Jersey),<sup>18</sup> Indien (Tamil Nadu)<sup>19</sup> und der Türkei (Kaplan et al., 2013, Seiten 8-9) sind einschlägige Gesetze zu Gewalt gegen das Gesundheitspersonal erlassen worden. Diese Gesetze verlangen vom Arbeitgeber, Vorbeugungsmaßnahmen gegen Gewalt und Belästigung im Gesundheitswesen zu treffen, einschließlich der Einrichtung eines Ausschusses für Gewaltprävention<sup>20</sup> und der Erteilung der Befugnis, renitente Personen aus den Räumlichkeiten zu entfernen (ACAS et al. n.d.).<sup>21</sup>

#### 5.4.2. Öffentliche Rettungsdienste

264. Im Vergleich zu anderen Berufen haben Beschäftigte der öffentlichen Rettungsdienste – Polizeibeamte, Streitkräfte, medizinisches Personal, Feuerwehrleute und andere Personen, die an vorderster Front im Einsatz sind – ein erhöhtes Risiko, mit Gewalt und Belästigung oder mit anderen berufsbedingten Zwischenfällen wie Tod, schweren Verletzungen und lebensbedrohlichen Situationen konfrontiert zu werden, die ernsthafte psychische Beschwerden bis hin zu posttraumatischen Belastungsstörungen auslösen können.

265. Manche Rechtsordnungen verpflichten die Arbeitgeber dazu, Maßnahmen zur Risikominderung für besonders gefährliche Arbeitssituationen zu treffen. Im norwegischen Fall Dennis gegen den Norwegischen Flüchtlingsrat<sup>22</sup> war im Flüchtlingslager von Dadaab in Kenia ein Mitarbeiter entführt und angeschossen worden. Das Gericht befand

<sup>18</sup> Gesetz zur Gewaltprävention in Gesundheitseinrichtungen, New Jersey.

<sup>19</sup> Gesetz Nr. 48 von 2008 über Gesundheitspersonal und -einrichtungen in Tamil Nadu (Verhinderung von Gewalt und Eigentumsschäden oder -verlusten), Indien.

<sup>20</sup> Gesetz zur Gewaltprävention in Gesundheitseinrichtungen, New Jersey.

<sup>21</sup> Siehe z. B. das Strafverfolgungs- und Immigrationsgesetz des Vereinigten Königreichs von 2008.

<sup>22</sup> Kreisgericht Oslo, Fall Nr. 15-032886TVI-OTI R/05.

den Norwegischen Flüchtlingsrat der Fahrlässigkeit für schuldig, weil er als Arbeitgeber vor der Entführung nichts zur Minderung des Gewaltrisikos unternommen hatte, und sprach dem Kläger Schadenersatz zu.

#### 5.4.3. Bildungswesen

266. Das Bildungswesen ist besonders stark von Gewalt und Belästigung betroffen (Kelleher et al., 2011; IAA, n.d.). In Kanada berichteten 2011 80 Prozent aller Lehrkräfte, während ihrer Laufbahn mindestens einmal mit Gewalt konfrontiert worden zu sein (Wilson et al., 2011). Studien in der Türkei und der Republik Korea zufolge war bei Lehrkräften in der Primar- und Sekundarstufe psychische Gewalt die häufigste Form der Gewalt am Arbeitsplatz (Schüler gegen Lehrer) (49 Prozent in der Türkei und 67 Prozent in der Republik Korea) (Moon et al., 2015; Ozdemir, 2012).

267. Viele Gesetze über Gewalt in Bildungseinrichtungen betreffen Mobbing von Schülern untereinander, manche sind aber auch weiter gefasst.<sup>23</sup> Das Bildungsgesetz (Kapitel 56) von 1996 des Vereinigten Königreichs betrachtet Belästigungen oder Störungen auf dem Schulgelände als Vergehen und räumt einer von der lokalen Bildungsbehörde ermächtigten Person die Befugnis ein, jeden zu entfernen, der ein solches Vergehen begeht.

#### 5.4.4. Transportdienstleistungen

268. Große Sorge bereitet Gewalt in öffentlichen Verkehrsmitteln, insbesondere für Bus- und Taxifahrer, die Berichten zufolge eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, mit Gewalt konfrontiert zu werden als andere Gruppen in diesem Sektor (ITF, n.d.). In der Seeschifffahrt werden Mobbing und Belästigung unter Umständen dadurch verschärft, dass die Beschäftigten den Arbeitsplatz nach Beendigung ihrer Schicht nicht verlassen können.

269. Zur Bekämpfung von Gewalt gegenüber Beschäftigten im Transportwesen wurden in manchen Rechtsordnungen (vor allem in örtlichen Kommunen, die für den Nahverkehr verantwortlich sind) Regelungen oder Kollektivvereinbarungen angenommen, die Transportarbeiter besonders unter Schutz stellen. So sorgte die Ortsgruppe 100 (der Transportarbeitergewerkschaft der Vereinigten Staaten) im Rahmen ihrer Vereinbarung mit MTA/New York City Transit dafür, dass in sämtlichen Fahrzeugen der Busflotte Schutzbarrieren aus Plexiglas eingebaut und DNA-Kits zur Identifizierung und Verfolgung von Straftätern bereitgestellt wurden.

#### 5.4.5. Hauswirtschaftliche Arbeit

270. In der hauswirtschaftlichen Arbeit ist Gewalt allgegenwärtig, doch sind Hausangestellte häufig vom Rechtsschutz der Arbeitsgesetzgebung ausgeschlossen. Selbst dort, wo Hausangestellte den Schutz durch das Arbeitsgesetz genießen, können sie diesen oft in der Praxis nicht in Anspruch nehmen, weil sie informell beschäftigt sind (IAA, 2013d, Seite 43).

---

<sup>23</sup> Gesetz Nr. 18.561 Uruguays von 2009 über die Verhinderung und Bestrafung von sexueller Belästigung bei der Arbeit und in Schüler-Lehrer-Beziehungen.

271. Etliche Länder, darunter Brasilien,<sup>24</sup> Peru,<sup>25</sup> Indonesien,<sup>26</sup> die Philippinen<sup>27</sup> und die Niederlande,<sup>28</sup> haben Gewalt gegen Hausangestellte thematisiert. In einigen Ländern wird auch anerkannt, dass Hausangestellte Gefahr laufen, direkt oder indirekt häuslicher Gewalt ausgesetzt zu werden, weil der häusliche Bereich zugleich ihr Arbeitsplatz ist. In Indonesien gelten im Haus lebende Hausangestellte als Mitglieder des Haushalts, in dem sie arbeiten, und sind als solche vor physischer, psychischer, sexueller und wirtschaftlicher häuslicher Gewalt geschützt.<sup>29</sup> Bei körperlichem Missbrauch oder jeglicher Form von häuslicher Gewalt gegenüber jeder beliebigen Person im Haushalt durch den Arbeitgeber liegt für Hausangestellte in Brasilien ein durch den Arbeitgeber verschuldeter wichtiger Grund zur Kündigung vor.<sup>30</sup>

#### 5.4.6. Landwirtschaft und die ländliche Wirtschaft

272. Landwirtschaftliche Arbeitskräfte, insbesondere Arbeitsmigranten und Frauen, sind Diskriminierung sowie psychischer und sexueller Belästigung bekanntlich stark ausgesetzt.<sup>31</sup> In einer Studie über 400 in der gewerblichen Landwirtschaft in Kenia beschäftigte Frauen gaben 90 Prozent der Frauen an, entweder Opfer oder Zeugen von sexuellem Missbrauch an ihrem Arbeitsplatz gewesen zu sein (International Labor Rights Forum, 2002). Verschärft wird die Situation durch den begrenzten Geltungsbereich der Arbeitsgesetze und mangelhafte Arbeitsaufsichtsdienste.

273. Es besteht ein Mangel an Gesetzen zur Regulierung von Landwirtschaft und Landarbeit. Mit allgemeinen Gesetzen zur Verhinderung von Gewalt am Arbeitsplatz kann der Schutz der Beschäftigten nicht unbedingt gewährleistet werden, insbesondere wenn mehrere Risikofaktoren aufeinandertreffen, z. B. wenn die Beschäftigten allein arbeiten und als Wanderarbeitnehmer Missbräuche nicht melden können. Nachdem eine journalistische Recherche in den kalifornischen Landwirtschaftsbetrieben weit verbreiteten sexuellen Missbrauch aufgedeckt hatte, wurde in Kalifornien 2014 der Gesetzesentwurf 1087 (zur Änderung des Arbeitsgesetzes) zum Schutz landwirtschaftlicher Arbeitskräfte vor sexuellem Missbrauch verabschiedet, der u.a. für Arbeitskräfteverleiher, Vorgesetzte und alle Beschäftigten landwirtschaftlicher Betriebe Schulungen zur Verhinderung von sexueller Belästigung vorsieht. Ferner ist der Staat nun auch berechtigt, einem Arbeitskräfteverleiher die Lizenz zu entziehen, wenn er einen Beschäftigten belästigt oder einen Vorgesetzten eingestellt hat, der sexuelle Belästigung begangen hat.

#### 5.4.7. Leiharbeit und andere atypische Formen der Beschäftigung

274. Für Leiharbeitnehmer, die bei einer Agentur beschäftigt sind, aber auf dem Gelände des Einsatzbetriebs arbeiten, kann die Frage der Zuständigkeit für den Arbeitsschutz, einschließlich in Bezug auf Gewalt und Belästigung, eine gewisse Verwirrung stiften. Aus

<sup>24</sup> Brasilianisches Zusatzgesetz Nr. 150 von 2015 über Hausangestellte.

<sup>25</sup> Oberste Verordnung Nr. 010-2003-MIMDES von 2003 zum Gesetz Nr. 27942 betreffend die Regelung zur Verhinderung und Bestrafung von sexueller Belästigung von Peru.

<sup>26</sup> Gesetz Nr. 23 von 2004 der Republik Indonesien betreffend die Beseitigung von Gewalt im Haushalt.

<sup>27</sup> Hausangestelltengesetz Nr. 10361 von 2012 der Philippinen.

<sup>28</sup> Hausangestelltenverordnung von 2007 der Niederlande.

<sup>29</sup> Gesetz Nr. 23 von 2004 der Republik Indonesien betreffend die Beseitigung von Gewalt im Haushalt.

<sup>30</sup> Brasilianisches Zusatzgesetz Nr. 150/2015 über Hausangestellte (genannt „Lei Maria da Penha“).

<sup>31</sup> Siehe *Safety and health in agriculture* (IAA, 2011c), insbesondere das umfangreiche Kapitel über Gewalt in der Landwirtschaft.

diesem Grunde werden in einer Reihe von Rechtsordnungen dem Einsatzbetrieb gesetzliche Verpflichtungen gegenüber den Leiharbeitskräften auferlegt. So sieht die Richtlinie des Rates 91/383/EWG die Gleichbehandlung von Leiharbeitskräften mit den direkten Angestellten des entleihenden Unternehmens vor, insbesondere im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz. Gemäß der EU-Richtlinie ist somit das entleihende Unternehmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verantwortlich.<sup>32</sup>

275. Untersuchungen legen nahe, dass andere atypische Formen der Beschäftigung in manchen Fällen ein erhöhtes Risiko mit sich bringen können, Gewalt ausgesetzt zu werden. Studien aus Japan zufolge haben Zeitarbeitnehmer ein höheres Risiko, am Arbeitsplatz gemobbt (Tsuno et al., 2015) oder beschimpft zu werden (McCurry, 2015). Untersuchungen in Kanada stellten fest, dass Zeitarbeitnehmer „im Vergleich zu Beschäftigten mit festem Anstellungsverhältnis sexueller Belästigung und physischer Gewalt am meisten ausgesetzt sind“ (Vézina et al., 2011, Seite 10). Ebenso wurde in Australien festgestellt, dass Zeitarbeiter, Teilzeitarbeiter und Beschäftigte mit begrenzten, kurzfristigen Arbeitsverhältnissen unerwünschten sexuellen Annäherungsversuchen stärker ausgesetzt sind (LaMontagne et al., 2009).<sup>33</sup> Trotz dieser Erkenntnisse wurden in der 80-Länder-Studie keine Politiken oder Gesetze gefunden, die sich speziell mit Gewalt und Belästigung gegenüber Erwerbstätigen in atypischen Formen der Beschäftigung befassen.

#### 5.4.8. Beschäftigte in der informellen Wirtschaft

276. Der Begriff „informelle Wirtschaft“ bezieht sich „auf alle Wirtschaftstätigkeiten durch Erwerbstätige und Wirtschaftseinheiten, die – in Gesetz oder Praxis – nicht oder unzureichend durch formelle Regelungen erfasst werden.“<sup>34</sup> Bestimmte, Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzte Gruppen (siehe Abschnitt 4.2.3) sind in der informellen Wirtschaft überrepräsentiert und haben oft keinen Zugang zu Streitbeilegungsmechanismen und unterliegen nicht der Arbeitsaufsicht.

277. Auf den Tabakplantagen Malawis ist Berichten zufolge der sexuelle Missbrauch von weiblichen Beschäftigten und jungen Mädchen durch Vorgesetzte und männliche Arbeitskollegen weit verbreitet. Als Reaktion darauf hat die Tabakarbeitergewerkschaft von Malawi eine Politik zu sexueller Belästigung ausgearbeitet, die 2015 vom Malawischen Gewerkschaftskongress und von der Malawischen Menschenrechtskommission ratifiziert wurde.

278. Die Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, anerkennt die Bedeutung eines integrierten Politikrahmens zur Erleichterung des Übergangs zur formellen Wirtschaft, der sich auf die Förderung der Gleichstellung und die Beseitigung aller Formen von Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich genderspezifischer Gewalt, beziehen sollte (siehe Abschnitt 3.1.2.1). Solche integrierten Strategien sollten den Ansatz verfolgen, ein breites Spektrum von Politikbereichen miteinander zu verbinden, um den Übergang zur Formalität zu erleichtern, einschließlich der Verbesserung der innerstaatlichen Rechtsrahmen, der Stärkung des Arbeitsschutzes und der Arbeitsaufsicht, der Organisation der in der

---

<sup>32</sup> EU-Richtlinie 91/383/EWG vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis.

<sup>33</sup> Siehe auch IAA: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016.

<sup>34</sup> IAA: *Schlussfolgerungen über menschenwürdige Arbeit und die informelle Wirtschaft*, Internationale Arbeitskonferenz, 90. Tagung, Genf, 2002, Abs. 3 (*derzeit nicht auf Deutsch im Internet abrufbar*).



informellen Wirtschaft Tätigen und der Ausweitung des Deckungsumfangs des sozialen Schutzes.<sup>35</sup>

## 5.5. Umgang mit psychosozialen Gefährdungen und Risiken

279. Laut EU-OSHA entstehen psychosoziale Risiken durch unzulängliche Arbeitsgestaltung und -organisation, schlechtes Arbeitsmanagement sowie ein ungünstiges soziales Arbeitsumfeld. Zu psychosozialen Risiken gehören übermäßige Arbeitsbelastung, widersprüchliche Anforderungen, unklare Abgrenzung der Zuständigkeiten, mangelnde Einbeziehung von Arbeitnehmern bei Entscheidungen, die sie betreffen, mangelnder Einfluss darauf, wie die Arbeit verrichtet wird, schlecht gesteuerte organisatorische Veränderungen, Arbeitsplatzunsicherheit, ineffiziente Kommunikation, fehlende Unterstützung des Managements oder der Kollegen, Gewalt und Belästigung.<sup>36</sup> Zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung wurden in einigen Ländern Regeln für die Arbeitsorganisation aufgestellt (siehe Kasten 5.1).

### Kasten 5.1

#### Ein menschenzentrierter Ansatz der Arbeitsgestaltung

In manchen Rechtsordnungen geschieht Gewaltprävention durch das Management von sozialen und psychosozialen Faktoren im Rahmen der Arbeitsorganisation. Viele europäische Länder verfolgen diesen Ansatz im Wesentlichen durch die innerstaatliche Umsetzung der EU-Richtlinie 89/391/EWG.<sup>1</sup> Zu den allgemeinen Pflichten des Arbeitgebers zur Gefahrenverhütung gehören laut Richtlinie „die Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz“ sowie „Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren“. Dieses Konzept wird in der slowenischen Gesetzgebung als „Humanisierung der Arbeit“ bezeichnet.<sup>2</sup>

Auch in Schweden wird bei der Arbeitsgestaltung und im Arbeitsumfeld ein menschenzentrierter Ansatz verfolgt, bei dem das „systematische Management des Arbeitsumfelds“ sowohl organisatorische als auch soziale Faktoren berücksichtigt. Der Ansatz verlangt, dass Maßnahmen zur Vorbeugung und Behandlung der sogenannten Viktimisierung (Synonym für Mobbing) zu treffen sind, insbesondere indem den Bedingungen des Arbeitsumfelds entgegengewirkt wird, die Ausgangspunkt für eine Viktimisierung sein könnten.<sup>3</sup>

Die Auswirkungen der Arbeitsbelastung auf die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer wird auch in Japan anerkannt, wo unter die Definition des Begriffs Tod durch Überarbeitung (*Karoshi*) nicht nur zum Tode führende Hirngefäß- und Herzkrankungen, sondern auch Suizide fallen, die auf arbeitsüberlastungsbedingte psychische Erkrankungen zurückzuführen sind.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: [Richtlinie 89/391/EWG](#) des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit – Rahmenrichtlinie.

<sup>2</sup> Slowenisches Arbeitsschutzgesetz (ZVZD-1) von 2011.

<sup>3</sup> Vorschriften und allgemeine Empfehlungen über Arbeitsorganisation und soziales Arbeitsumfeld des Schwedischen Zentralamts für Arbeitsumwelt, AFS 2015:4.

<sup>4</sup> Gesetz Japans über Förderungsmaßnahmen zur Verhinderung von Todesfällen durch Überarbeitung Nr. 100 vom 27. Juni 2014.

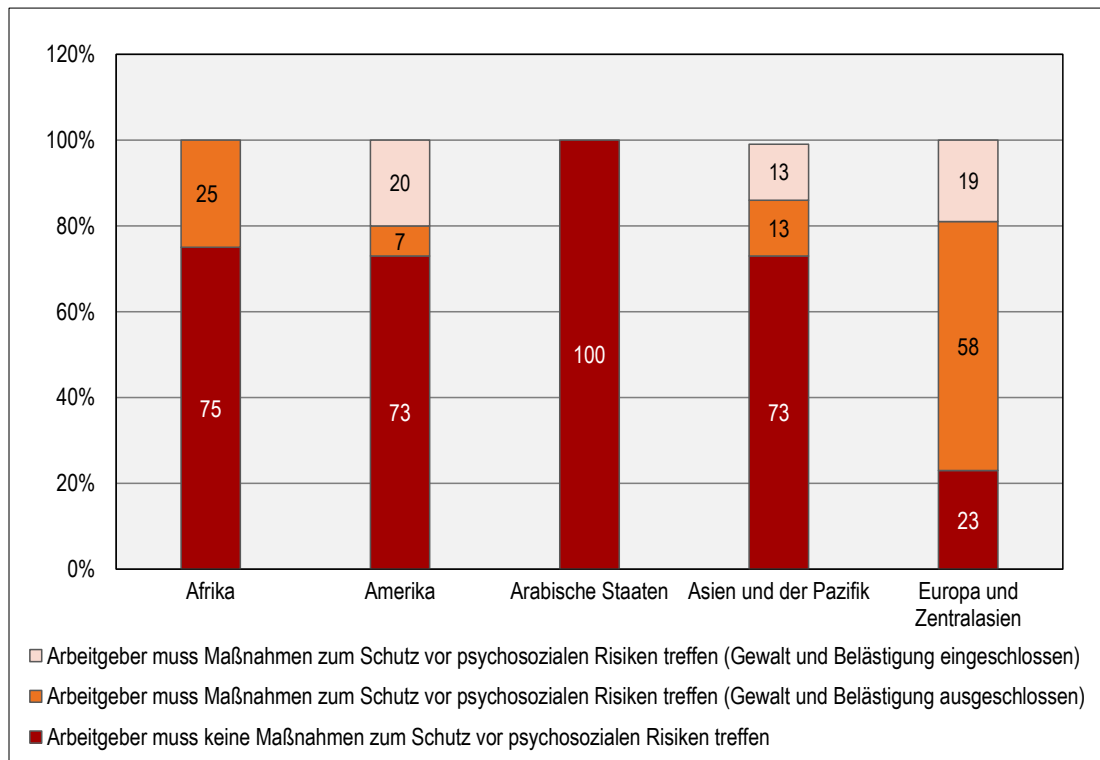
<sup>35</sup> IAA: *Policy brief on facilitating transition from the informal to the formal economy: Towards integrated strategies*, Hauptabteilung Beschäftigungspolitik (erscheint demnächst).

<sup>36</sup> <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

280. In 33 der 80 für diesen Bericht untersuchten Länder (41 Prozent) sind die Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, Vorbeugungsmaßnahmen gegen psychosoziale Risiken und Gefährdungen am Arbeitsplatz zu treffen (siehe Abbildung 5.5).

281. In zehn Ländern werden unter den psychosozialen Risiken von Stress und Burnout ausdrücklich eine oder mehrere Formen von Gewalt und Belästigung aufgeführt (siehe Abbildung 5.5).

**Abbildung 5.5. Arbeitgeber muss Maßnahmen zum Schutz vor psychosozialen Risiken treffen, nach geographischer Region (Gruppenanteil in Prozent)**



Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

282. In vielen Regelungen werden die zur Minderung psychosozialer Risiken zu ergreifenden Maßnahmen ausdrücklich beschrieben. In 26 der 80 Länder ist der Arbeitgeber verpflichtet, psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz zu bewerten, mitzuteilen und zu beseitigen oder zu mindern. Eine solche Bewertung ist oft Bestandteil eines allgemeineren Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS).

### 5.5.1. Arbeitsschutzmanagementsysteme und psychosoziale Risiken

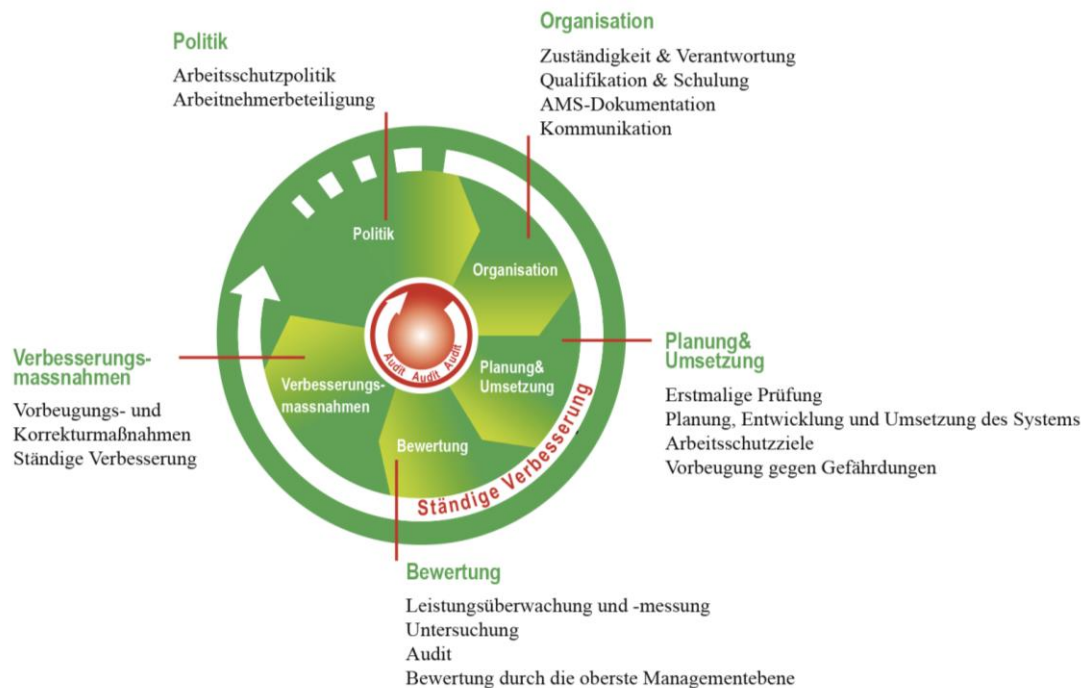
283. AMS sind zu einem Merkmal vieler Arbeitsstätten geworden (Jespersen et al., 2015). AMS legen fest, wie in der Arbeitsstätte oder durch die Arbeitswelt entstehende Gefährdungen, die die physische und psychische Gesundheit und das soziale Wohlergehen der Arbeitnehmer beeinträchtigen können, vorausgesehen, erkannt, bewertet und beherrscht werden können (IAA, 2011b, Seite 1). Hierzu gehören auch psychosoziale Risiken, die die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Gewalt und Belästigung kommt, erhöhen (Jespersen et

al., 2015). AMS sind oft nach der innerstaatlichen Arbeitsschutzgesetzgebung für Organisationen verbindlich und fallen stets „unter die Verantwortung und Pflicht des Arbeitgebers“.<sup>37</sup>

284. Auch wenn AMS in ihrer Komplexität sehr unterschiedlich sind, enthält jedes System eine Reihe von Handlungen und Prozessen zur Planung, Überwachung und Bewertung der Bemühungen einer Organisation, für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Arbeitnehmer und die Einhaltung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften zu sorgen. AMS werden auch dort, wo sie nicht gesetzlich vorgeschrieben sind, schon seit Jahrzehnten von Arbeitgebern freiwillig angewendet (IAA, 2011b). Dies hat zur Annahme verschiedener internationaler Standards, wie die Norm OHSAS 18001 der British Standards Institution und die ISO-Normen, geführt.

285. Im *IAA-Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme, ILO/OSH-MS 2001* (siehe Abbildung 5.6) sind die wichtigsten Elemente der meisten Systeme enthalten.<sup>38</sup>

**Abbildung 5.6. IAA-Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme: Kreislauf der ständigen Verbesserung**



Quelle: IAA, 2011b, S. 6.

286. Manchmal reichen die geltenden internationalen Normen und entsprechenden AMS jedoch nicht aus, um bestimmte Formen von Gewalt und Belästigung wie Schikanie und Mobbing anzugehen. Das liegt daran, dass manche Rechtsordnungen:

<sup>37</sup> IAA: *Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme, ILO/OSH-MS 2001* (Genf), S. 5, zugänglich unter: [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_125018.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_125018.pdf).

<sup>38</sup> Ebd.

den Schwerpunkt auf objektiv messbare und leicht erkennbare Faktoren legen, wodurch ein Ungleichgewicht zugunsten jener Sicherheitsrisiken und physischen Risiken entsteht, für welche die „Einhaltung“ oder „Nichteinhaltung“ der Vorgaben leichter zu beurteilen ist. Dies führt tendenziell dazu, dass andere Faktoren, insbesondere psychosoziale Risiken (die psychischer Gewalt vorausgehen), vernachlässigt werden (Jespersen et al., 2015).

287. Die Problematik der psychosozialen Risiken besteht darin, dass sie unterschiedliche Auswirkungen haben können:

... psychosoziale Gefährdungen haben manchmal negative und manchmal positive Auswirkungen. So werden beispielsweise Autonomie und Kontrolle über unsere Arbeit generell als positiv für unsere psychische Gesundheit betrachtet, eine zu große Autonomie kann jedoch ein Anzeichen für unklare Abgrenzung der Zuständigkeiten oder geringe Unterstützung des Managements sein, die beide als potenzielle Gefährdungen gelten (Rick und Briner, 2000).

288. Im Licht dessen haben verschiedene Arbeitsschutzstellen AMS erarbeitet, die bestimmte Formen psychischer Gewalt und Belästigung angehen. In der für kanadische Unternehmen geltenden Norm betreffend AMS für psychische Gesundheit werden verschiedene Faktoren des Arbeitsumfelds berücksichtigt, die in traditionellen AMS möglicherweise nicht berücksichtigt werden (BNQ-CSA Group, 2013). Zu diesen Faktoren gehören psychologische Unterstützung, Organisationskultur, klare Führung und Erwartungen, Anerkennung und Belohnung, Arbeitslastmanagement, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und psychologischer Schutz vor Gewalt und Belästigung (BNQ-CSA Group, 2013). Auch die Arbeitsschutzbehörde Australiens hat (2016) einen *Guide for preventing and responding to workplace bullying* herausgegeben, der Organisationen empfiehlt, im Rahmen der AMS-Risikobewertung die Aufzeichnungen über Abwesenheiten, organisatorische Veränderungen, Prävalenz atypischer Formen der Beschäftigung, Anzahl junger und neuer Arbeitskräfte, Praktikanten und Minderheitsgruppen, Behinderung und geschlechtliche oder sexuelle Präferenz usw. zu überprüfen.

289. Das Schulungspaket der IAO mit der Bezeichnung SOLVE: Integrating health promotion into workplace OSH policies (2012) behandelt die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz nach neun Thematiken, einschließlich Stress und Gewalt (wozu laut Definition sexuelle Belästigung, Schikanie, Mobbing, Belästigung, Missbrauch und Drohungen gehören). SOLVE befürwortet ein umfassendes AMS, das die Beurteilung und Beherrschung psychosozialer Gewalttrisiken mit einschließt.

## 5.6. Kollektivvereinbarungen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

290. In manchen Fällen enthalten Kollektivvereinbarungen Bestimmungen über verbindliche Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung, wie z. B. das Aufstellen einer internen Politik<sup>39</sup>, die Schulung von Beschäftigten und/oder Vorgesetzten<sup>40</sup> und Sensibilisierungsaktivitäten<sup>41</sup>. Auch globale Rahmenvereinbarungen enthalten solche

---

<sup>39</sup> Zum Beispiel die Kollektivvereinbarung zwischen der tansanischen Bergbau-, Energie- und Bauarbeitergewerkschaft (TAMICO) und TanzaniteOne Mining Ltd. sowie die Kollektivvereinbarung von 2010 zwischen dem Verband der Blumenexporteure und der Gartenbauarbeitergewerkschaft (UHAWU) von Uganda.

<sup>40</sup> Zum Beispiel die Kollektivvereinbarung für Beschäftigte auf mobilen Offshore-Einheiten sowie Bohrungen und Catering auf permanenten Einrichtungen auf dem norwegischen Festlandsockel, 1. Juni 2014 bis 31. Mai 2016 (Norwegen).

<sup>41</sup> Zum Beispiel in Brasilien, der Dominikanischen Republik und Paraguay (Pillinger et al., 2016, S. 5).

Bestimmungen.<sup>42</sup> So wurde 2016 von der Internationalen Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Catering-, Tabak- und anverwandter Arbeitnehmerverbände (IUL), IndustriALL und Unilever eine gemeinsame Verpflichtung zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz angenommen.<sup>43</sup>

291. Kollektivvereinbarungen können auch Bestimmungen enthalten, die vorbeugende Maßnahmen gegen eine Reihe anderer Formen von Gewalt und Belästigung vorschreiben.<sup>44</sup> Die Kollektivvereinbarung für Beschäftigte auf mobilen Offshore-Einheiten sowie Bohrungen und Catering auf permanenten Einrichtungen auf dem norwegischen Festlandsockel (2014-16) verlangt beispielsweise, dass Arbeitnehmervertreter in Arbeitsschutzausschüssen, Sicherheitsbeauftragte und Vorgesetzte der ersten Führungsebene einen 40-stündigen Schulungskurs über Themen wie Ergonomie, psychosoziale Faktoren, Mobbing und sexuelle Belästigung absolvieren müssen.

292. In Italien sieht die 2015 bei FIAT unterzeichnete Kollektivvereinbarung die Einsetzung eines Gleichstellungsausschusses vor, der sich aus Gewerkschaftsmitgliedern und Vertretern der Unternehmensleitung zusammensetzt. Der Ausschuss ist zuständig für die Verhinderung sämtlicher Formen von Belästigung oder Diskriminierung aufgrund der Rasse, des Geschlechts (einschließlich sexueller Belästigung) oder anderer Merkmale, welche die Verletzung der Würde eines Arbeitnehmers bezwecken oder bewirken.<sup>45</sup>

293. In Kollektivvereinbarungen können auch psychosoziale Risiken angesprochen werden. In Europa geht dies oft auf die Rahmenvereinbarung von 2004 über arbeitsbedingten Stress zurück, die in vielen europäischen Ländern mittels Kollektivvereinbarungen auf nationaler, sektoraler oder betrieblicher Ebene umgesetzt wurde (EGB et al., 2008, Seiten 18-23). In der Rahmenvereinbarung werden Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz als Auslöser von arbeitsbedingtem Stress anerkannt.

294. In der Republik Korea wurde mit der Kollektivvereinbarung von 2012 zwischen der koreanischen Metallarbeitergewerkschaft und Hyundai zur Verhinderung der schlimmsten Formen von arbeitsbedingtem Stress die Nachtschicht abgeschafft, da diese für schwere Schlafstörungen bis hin zum *gwarosa*, dem koreanischen Begriff für Tod durch Überarbeitung, verantwortlich war.<sup>46</sup>

---

<sup>42</sup> Zum Beispiel die Ergänzung von 2013 zur Regionalen Rahmenvereinbarung zwischen Chiquita und IUL/ COLSIBA (Koordinierungsausschuss der lateinamerikanischen Gewerkschaften der Bananen- und Agrarindustriearbeiter) mit einem gemeinsamen Verständnis zur sexuellen Belästigung. Siehe IUL: „[Bananas: New agreement on zero tolerance of sexual harassment in Chiquita operations](#)“ in *Uniting Food, Farm and Hotel Workers Worldwide*, 16. Aug. 2013.

<sup>43</sup> Siehe <http://www.industrial-union.org/joint-commitment-to-prevent-workplace-sexual-harassment-by-industrial-iuf-and-unilever>.

<sup>44</sup> Zum Beispiel gibt es bei Volkswagen und Opel betriebliche Vereinbarungen u.a. zu Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung, in denen Vorbeugungsmaßnahmen und die Konsequenzen bei untersagten Verhaltensweisen festgelegt sind (Graham, 2003, p. 58).

<sup>45</sup> Kollektivvereinbarung vom 7. Juli 2015 zwischen FCA NV/CNH Industrial NV und FIM-CISL, UILM-UIL, FISIMIC.

<sup>46</sup> <http://www.industrial-union.org/hyundai-stops-night-shifts-in-korea>.

# Kapitel 6

---

## Überwachung und Durchsetzung

### 6.1. Überwachung von Gewalt und Belästigung

295. Datenerhebungen zu Gewalt und Belästigung sind wichtig, damit bei der Ausarbeitung von Gesetzen und Politiken von einer soliden Informationsgrundlage ausgegangen werden kann. Wie die Sachverständigentagung anerkannte, muss zum vollen Verständnis der Auswirkungen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt die Datenvergleichbarkeit zwischen den verschiedenen Ländern verbessert werden (IAA, 2016a, Absatz 4).

296. Problematisch ist die Vergleichbarkeit der Daten u.a., weil die Messung von Gewalt und Belästigung auf unterschiedlichen Konzepten, Definitionen und Methoden beruht und Statistiken oft nach Beruf, Branche oder Opfergruppe erhoben werden (IAA, 2013f, Seite 44). Ein weiteres Problem ist Untererfassung aufgrund von Stigmatisierung, mangelnder Melde- und Aufsichtssysteme und der „Normalisierung“ von Gewalt und Belästigung (Milczarek, 2010; van de Griend und Messias, 2014). Wie die Sachverständigen aber trotz dieser Schwierigkeiten schlossen, „spricht vieles dafür, dass in der Arbeitswelt Gewalt und Belästigung gegenüber Arbeitnehmern und anderen Personen wie Arbeitssuchenden und Praktikanten weit verbreitet sind“ (IAA, 2016a, Anhang I, Absatz 2).

297. In der Regel stammen die Statistiken über arbeitsbezogene Gewalt und Belästigung aus administrativen Quellen wie Strafregister, Zahlen von Versicherungsunternehmen zu Schadenersatzleistungen, Kriminalstatistiken, Gerichts- und Krankenhausakten oder aus Haushalts- oder Betriebserhebungen. Der Umfang der administrativen Quellen ist jedoch zu gering, um alle Formen von Gewalt abzudecken, zumal in der Regel nur Fälle physischer Gewalt erfasst werden (IAA, 2013f).

298. Häufig werden Erhebungen zu arbeitsbezogener Gewalt und Belästigung ad hoc durchgeführt; eine systematische Datenerfassung gibt es nur in wenigen Ländern. In der norwegischen Erhebung über Arbeitsumfeld und Lebensbedingungen werden auch psychosoziale Faktoren bei der Arbeit, einschließlich Exposition gegenüber Gewalt, Gewaltandrohung und Belästigung, bewertet.<sup>1</sup>

299. In manchen Ländern werden auch Statistiken über Beschwerden wegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz erhoben. Das ist beispielsweise der Fall in Uruguay

---

<sup>1</sup> <https://www.ssb.no/en/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo/hvert-3-aar/2014-07-03?fane=om#content>. Siehe auch die regelmäßige Erhebung über Arbeitsbedingungen der Niederlande, die Erhebung über Arbeitsumwelt, die alle zwei Jahre vom schwedischen Zentralamt für Arbeitsumwelt durchgeführt wird, und die alle drei Jahre in Neuseeland stattfindende Erhebung über das Arbeitsleben.

(Sociedad Uruguaya de Gestión de Personas, n.d.), Argentinien,<sup>2</sup> El Salvador<sup>3</sup> und Malta.<sup>4</sup>

300. Datenerhebungen über Gewalt in der Arbeitswelt werden auch zunehmend von Arbeitnehmerverbänden durchgeführt, so z. B. die nationale Erhebung über die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf Arbeitnehmer und Arbeitsstätten in den Philippinen, die 2015 vom Internationalen Gewerkschaftsbund – Asien-Pazifik (IGB-AP) durchgeführt wurde.

## 6.2. Streitbeilegungsmechanismen

301. Ein Streitbeilegungsmechanismus ist ein gerichtliches oder außergerichtliches Verfahren, das von Einzelpersonen, Arbeitnehmerverbänden und/oder Organisationen der Zivilgesellschaft (oder im Namen der Betroffenen) in Anspruch genommen werden kann, die von bestimmten Handlungen oder Unterlassungen betroffen sind. Häufig ist das Verfahren gesetzlich vorgeschrieben, es kann aber auch freiwillig von der Arbeitsstätte eingerichtet werden. Auch in Kollektivvereinbarungen können Beschwerdeverfahren zur Behandlung von Fällen von Gewalt und Belästigung festgelegt werden.<sup>5</sup>

### 6.2.1. Betriebliche Beschwerdeverfahren bei Gewalt und Belästigung

302. Betriebliche Streitbeilegungsmechanismen sind ein wesentlicher Bestandteil eines AMS und ein wirksamer Weg zur Behandlung weniger extremer Formen von Gewalt und Belästigung, für die eine Lösung am Arbeitsplatz (statt durch Zivil-, Straf- oder externe Schiedsgerichte) möglicherweise angemessener ist. Wenn die betreffenden Mechanismen jedoch unzulänglich sind, das Problem nicht zu lösen vermögen oder aber gänzlich fehlen, ist der Zugang zu Durchsetzungsorganen entscheidend.

303. In der Arbeitswelt verfügen Arbeitnehmer über verschiedene Möglichkeiten, um Beschwerden vorzubringen. In manchen Ländern besteht laut Arbeitsschutz- oder Arbeitsgesetzgebung der erste Schritt in einer informellen Beschwerde, auf die gegebenenfalls eine formelle interne Beschwerde folgt.<sup>6</sup>

304. Interne Streitbeilegungsmechanismen verlangen oftmals, dass die Beschwerde vom Vorgesetzten bzw., wenn der Vorgesetzte der Täter ist, von einer anderen Person vorgebracht wird.<sup>7</sup> In 11 der 80 für diesen Bericht untersuchten Länder ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ein formelles internes Streitbeilegungsverfahren für physische oder psychische Gewalt und Belästigung einzurichten. Ähnliche Beschwerdeverfahren

---

<sup>2</sup> Durch die argentinische Beratungsstelle für Gewalt am Arbeitsplatz (OAVL).

<sup>3</sup> Durch das Nationale Institut für Frauenförderung.

<sup>4</sup> Im Jahresbericht der maltesischen Nationalen Kommission für die Förderung der Gleichstellung finden sich Informationen über Ermittlungen und Klagen in Diskriminierungsfällen (einschließlich Belästigung und sexueller Belästigung).

<sup>5</sup> Zum Beispiel das Protokoll zum Vorgehen in Fällen der Belästigung bei der Arbeit sowie sexueller und geschlechtsspezifischer Belästigung, das 2012 vom spanischen Unternehmen Telefónica Móviles España angenommen wurde; die nationale Kollektivvereinbarung für kroatische Seeleute an Bord von Schiffen in der internationalen Handelsschiffahrt (2015-17); und die Vereinbarung über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die 2011 in Südafrika vom Rat für sektorale Arbeitsschutzverhandlungen angenommen wurde.

<sup>6</sup> Zum Beispiel Paraguay, Resolution Nr. 472/2012 über Mobbing.

<sup>7</sup> Zum Beispiel laut Arbeitsschutzgesetz, RSO 1990, C. 01 von Ontario, Kanada.

gibt es für die Opfer sexueller Belästigung. So ist in 20 der 80 untersuchten Länder (25 Prozent) der Arbeitgeber verpflichtet, einen internen Streitbeilegungsmechanismus für sexuelle Belästigung zu schaffen.

305. Auf eine Beschwerde kann eine formelle Ermittlung folgen. Das verlangen sechs Länder bei Beschwerden über physische oder psychische Gewalt und Belästigung und 16 Länder bei Beschwerden über sexuelle Belästigung. Für betriebsinterne Beschwerden ist mancherorts eine Schlichtung oder Vermittlung entweder möglich oder zwingend vorgeschrieben, andernorts kann der Arbeitgeber oder die Unternehmensleitung Abhilfemaßnahmen ergreifen.

#### **Kasten 6.1** **Opferorientierte Justizansätze bei Konflikten am Arbeitsplatz**

Opferorientierte Justizansätze zielen darauf ab, soziale Beziehungen wiederherzustellen, indem weniger die Schuldzuweisung und Bestrafung des Täters, sondern vielmehr der zugefügte Schaden und die Wiedergutmachung im Vordergrund stehen. Sie gelten im Zusammenhang mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz als besonders wirksam (Hutchinson, 2009, Seiten 148-150).

Eine Vorreiterrolle bei der Annahme eines opferorientierten, auf Strafe verzichtenden Justizansatzes bei Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz spielte Schweden, wo Arbeitgeber aufgefordert wurden, Lösungen für die sogenannte Viktimisierung (schwedischer Begriff für Mobbing) zu finden. In Betracht kommende Maßnahmen bei Viktimisierung sind psychologische Hilfe, vertrauliche Gespräche zwischen Opfer, Arbeitgeber und anderen Mitarbeitern über die möglichen Gründe für die Vorfälle und Wege zur Verbesserung und Veränderung des Arbeitsumfelds oder aber andere Maßnahmen, wie Schulung oder die Zuweisung eines anderen Aufgabenbereichs, im Falle „starker Meinungsverschiedenheiten und unlösbarer zwischenmenschlicher Probleme“.<sup>1</sup>

In Kolumbien ist der Arbeitgeber verpflichtet, zur Behandlung von Belästigungsfällen am Arbeitsplatz ein vertrauliches und wirksames internes Schlichtungsverfahren einzurichten,<sup>2</sup> und in der Arbeitsstätte können Schulungsaktivitäten und Gruppentherapie durchgeführt werden, um die Beziehungen unter den Kollegen zu verbessern.

<sup>1</sup> Leitlinien zu Abschnitt 5 und 6 der Verordnung von 1993 des schwedischen Zentralamts für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mit Bestimmungen über Maßnahmen gegen Viktimisierung bei der Arbeit.

<sup>2</sup> Gesetz Nr. 1010 von 2006 über Belästigung am Arbeitsplatz von Kolumbien.

### 6.2.2. Streitbeilegungs- und Durchsetzungsorgane

306. Die Durchsetzung von Rechtsvorschriften und Politiken zu Gewalt und Belästigung wirkt auf Täter abschreckend und trägt dazu bei, mit einer Gewalt und Belästigung begünstigenden Kultur der Straflosigkeit zu brechen. Ferner kann sie den Schaden und das Leid lindern, Unterstützung bieten und das dem Opfer widerfahrene Unrecht anerkennen.

307. Durchsetzungsorgane können gerichtliche oder gerichtsähnliche Instanzen sein oder die Befugnis haben, einstweilige Verfügungen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu erlassen. Beschwerden können oft über das Arbeitsministerium oder Arbeitsinspektoren,<sup>8</sup> Gleichstellungsräte<sup>9</sup> oder andere Durchsetzungsorgane wie

<sup>8</sup> Die kanadischen Arbeitsschutzvorschriften (SOR/86-304); das Beschäftigungsgesetz 2006 von Uganda.

<sup>9</sup> In Dänemark ist die Gleichstellungsbehörde befugt, Opfern von Diskriminierung in der Beschäftigung Schadenersatz zuzusprechen und Kündigungen aufzuheben.



Ombudspersonen,<sup>10</sup> Menschenrechtsorgane,<sup>11</sup> Gerichte<sup>12</sup> oder Justizbehörden wie Arbeits- und andere Gerichte vorgebracht werden.<sup>13</sup> Dabei handelt es sich nicht um strafrechtliche, sondern um zivilrechtliche Verfahren. In vielen Ländern nehmen verschiedene Organe die Beschwerde entgegen, und Gerichte kommen erst in letzter Instanz oder bei der Anfechtung einer Entscheidung, beispielsweise der Arbeitsaufsicht, zum Zuge. Nur in einigen wenigen Ländern kommt eine Beschwerde sofort vor ein Gericht.

308. Von den 65 der 80 untersuchten Länder, die Rechtsvorschriften zu sexueller Belästigung besitzen, verfügen 51 Länder (78 Prozent) über ein externes, nicht strafrechtliches Streitbeilegungsverfahren für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

309. Von den 60 der 80 untersuchten Länder, die Rechtsvorschriften zu arbeitsbezogener physischer und psychischer Gewalt und Belästigung besitzen, verfügen 44 Länder (73 Prozent) über ein externes, nicht strafrechtliches Streitbeilegungsverfahren für physische und psychische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.

310. Nachdem eine Beschwerde über Gewalt und Belästigung eingereicht wurde, muss das Durchsetzungsorgan oft innerhalb einer bestimmten Frist Ermittlungs- oder andere Verfahren einleiten.<sup>14</sup>

311. Auch für über ein Durchführungsorgan eingereichte Beschwerden sind zuweilen Schlichtungs-, Vermittlungs- oder Schiedsverfahren möglich oder zwingend vorgeschrieben, sei es durch gerichtliche Schlichtung, außergerichtliche Schlichtung in unabhängigen Verfahren oder Verwaltungsverfahren. In Pakistan stehen Arbeitnehmern, die sexuell belästigt wurden, zur Regelung von Beschwerden entweder ein informelles Verfahren in Form einer Vermittlung zwischen den Parteien oder Beratungsdienste zur Verfügung.<sup>15</sup> In Südafrika werden Fälle sexueller Belästigung entweder durch einen internen Streitbeilegungsmechanismus behandelt oder an die Schlichtungs-, Vermittlungs- und Schiedskommission verwiesen.<sup>16</sup> Scheitert die Schlichtung, können die Parteien die Arbeitsgerichte anrufen.

### 6.2.3. Schutz von Beschwerde führenden Personen, Zeugen und Hinweisgebern

312. Um Beschäftigte, die Opfer oder Zeugen von Gewalt und Belästigung sind, zu schützen und zugleich zur Meldung von Fällen zu ermutigen, ist in manchen Ländern die Vertraulichkeit dieser Beschwerden gesetzlich vorgeschrieben. Neun der 80 untersuchten Länder verlangen ausdrücklich, dass solche Beschwerden anonym zu behandeln sind.

---

<sup>10</sup> In Finnland nimmt z. B. laut Antidiskriminierungsgesetz Nr. 1325/2014 die Antidiskriminierungs-Ombudsperson Beschwerden entgegen.

<sup>11</sup> Zum Beispiel die australische Menschenrechtskommission.

<sup>12</sup> Zum Beispiel das Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgericht von Finnland und der Menschenrechtsgerichtshof von Ontario (Kanada).

<sup>13</sup> Zum Beispiel sind gemäß Titel VII des Bürgerrechtsgesetzes von 1964 für die Beurteilung der nach diesem Gesetz eingereichten Klagen wegen Diskriminierung, einschließlich wegen sexueller Belästigung, die US-Bezirksgerichte zuständig.

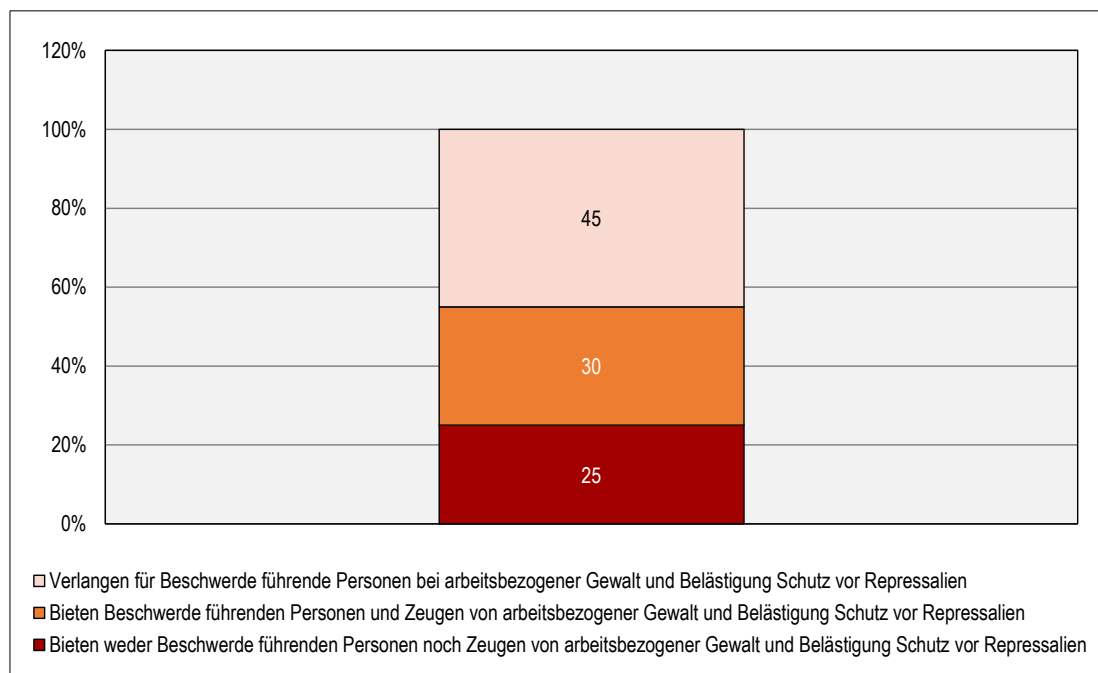
<sup>14</sup> Siehe z. B. in Kolumbien die in dem vom Arbeitsministerium veröffentlichten Handbuch für Arbeitsinspektoren enthaltenen Leitlinien nach Gesetz Nr. 1010 von 2006.

<sup>15</sup> Gesetz Nr. IV von 2010 zum Schutz der Frauen vor Belästigung am Arbeitsplatz von Pakistan. Siehe auch das Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohl der Arbeitnehmer bei der Verrichtung ihrer Arbeit von Belgien.

<sup>16</sup> Gesetz Nr. 55 von 1998 über Gleichheit in der Beschäftigung, Art. 10(2). Siehe auch das chilenische Arbeitsgesetz.

313. Ein wesentlicher Bestandteil eines umfassenden Schutzsystems besteht darin, den Arbeitnehmer vor Vergeltung/Repressalien seitens seines Arbeitgebers oder seiner Kollegen infolge einer Beschwerde über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Der Schutz vor Repressalien aufgrund einer Beschwerde ist in 36 der 80 untersuchten Länder gesetzlich verankert; in 24 Ländern erstreckt sich dieser Schutz sowohl auf Beschwerde führende Personen als auch auf Zeugen (siehe Abbildung 6.1).

**Abbildung 6.1. Schutz vor Repressalien** (Prozentsatz der Gesamtstichprobe)



Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

314. Ebenso stellt die Gesetzgebung in einigen Ländern Hinweisgeber (so genannte *Whistleblower*) unter Schutz, sodass alle Personen (nicht nur Beschwerde führende Personen oder Zeugen), die „geschützte Mitteilungen“ machen, vor Disziplinarmaßnahmen geschützt sind. In Südafrika liegt eine „geschützte Mitteilung“ dann vor, wenn sie guten Glaubens und „im Einklang mit einem für die Meldung des betreffenden Fehlverhaltens gesetzlich vorgeschriebenen oder vom Arbeitgeber genehmigten Verfahren“ gemacht wurde.<sup>17</sup>

315. In vielen Ländern sind Arbeitnehmer generell berechtigt, ohne ungerechtfertigte Folgen (wie Vertragskündigung) die Arbeit in einer Situation einzustellen, die ihre Gesundheit gefährdet.<sup>18</sup> In Deutschland beispielsweise sind die Beschäftigten berechtigt, ihre

<sup>17</sup> Gesetz Nr. 26 von 2000 über geschützte Mitteilungen. Siehe *Grieve gg. Denel* [2003] 4 BLLR366 (LC), wo das Arbeitsgericht in Südafrika befand, dass der als Sicherheitsmanager beschäftigte Arbeitnehmer, der einen Bericht über mutmaßliches Fehlverhalten eines leitenden Direktors vorgelegt hatte, nach Maßgabe dieses Gesetzes geschützt war. Der Beschäftigte war Sprecher einer Gruppe, die Informationen zu diesem Fehlverhalten gesammelt hatte.

<sup>18</sup> Einen solchen Schutz findet man in vielen Arbeitsschutzvorschriften und im Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981.

Tätigkeit einzustellen, wenn der Arbeitgeber keine geeigneten Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung am Arbeitsplatz ergreift.<sup>19</sup>

### 6.3. Die proaktive Rolle von Arbeitsaufsichtsbehörden und anderen Durchsetzungsorganen

316. Zu den Aufgaben der Arbeitsaufsicht gehören u.a. Arbeitsstättenbesichtigungen, um die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zu überprüfen. In manchen Rechtsordnungen wird die Zuständigkeit der Arbeitsinspektoren für arbeitsbezogene Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ausdrücklich erwähnt. In mindestens 15 der 80 für diesen Bericht untersuchten Länder sind Arbeitsinspektoren befugt, im Fall von arbeitsbezogener Gewalt und Belästigung die Einstellung der Arbeit anzuordnen. In zehn Ländern sind Arbeitsinspektoren befugt, gegenüber dem Arbeitgeber und/oder der Arbeitsstätte eine einstweilige Verfügung auszusprechen, wenn sie das Risiko oder das tatsächliche Auftreten von arbeitsbezogener Gewalt und Belästigung feststellen. In manchen Ländern haben Arbeitsinspektoren den Auftrag, während ihrer Inspektionen für Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu sensibilisieren.<sup>20</sup>

317. In immer mehr Ländern werden Arbeitsinspektoren spezielle Arbeitsgruppen zugeteilt, und sie erhalten Schulungen, Leitfäden oder besondere Befugnisse zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Das ist der Fall in mindestens 12 der untersuchten Länder (siehe Kasten 6.2).<sup>21</sup>

#### **Kasten 6.2 Sonderauftrag der Arbeitsaufsicht zu Gewalt und Belästigung**

- ❑ Das Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit von El Salvador hat für Arbeitsinspektoren ein nationales Ausbildungsmodul über Diskriminierung und sexuelle sowie andere Formen von Belästigung bei der Arbeit entwickelt.<sup>1</sup> Arbeitsinspektoren führen präventive Kontrollbesuche durch, um alle Formen von Gewalt gegenüber Frauen, einschließlich Belästigung, sexueller Belästigung, Gewalt und Misshandlung, zu identifizieren.<sup>2</sup>
- ❑ In Spanien erhalten Arbeitsinspektoren spezielle Weisungen zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Aufgrund einer Beschwerde oder anderer Kriterien, wie frühere Untersuchungen wegen sexueller Belästigung im Unternehmen oder von Kollektivvereinbarungen vorgeschriebene Vorbeugungsmaßnahmen gegen Belästigung, können sie Fällen der sexuellen Belästigung nachgehen.<sup>3</sup> In den für Gewalt und Belästigung besonders anfälligen Sektoren (wie Schulen, Krankenhäuser, Geschäfte) führen spanische Arbeitsinspektoren auch Kampagnen durch (Velázquez, 2010).<sup>4</sup>
- ❑ 2007 hat die dänische Behörde für das Arbeitsumfeld 24 sektorspezifische Leitfäden für Arbeitsinspektoren ausgearbeitet, um sie bei der Beurteilung der in den jeweiligen Sektoren wichtigsten Risikofaktoren für arbeitsbezogene Gewalt, traumatisierende Ereignisse, Nacht- und Schichtarbeit, Mobbing und sexuelle Belästigung zu unterstützen (Rasmussen et al., 2011).

---

<sup>19</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 von Deutschland.

<sup>20</sup> In Namibia werden in allen Arbeitsämtern des Landes und auf Handelsmessen Broschüren verteilt, in denen sexuelle Belästigung definiert und Abhilfemaßnahmen für Opfer beschrieben werden. CEACR: Namibia – Übereinkommen Nr. 111, direkte Anfrage, 2013.

<sup>21</sup> In Kenia erhalten Arbeitsinspektoren einen schriftlichen Leitfaden zu bestimmten Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung, einschließlich sexueller Belästigung. CEACR: Kenia – Übereinkommen Nr. 111, direkte Anfrage, 2011.

- In Finnland können Arbeitsinspektoren im Rahmen ihrer Besuche den Beschäftigten den Valmeri-Fragebogen vorlegen, der einen Abschnitt enthält, in dem sie gebeten werden anzugeben, ob ihre Gesundheit und Sicherheit durch Gewalt oder Gewaltandrohung am Arbeitsplatz gefährdet sind und ob jemand in ihrer Einheit gegenwärtig Belästigung ausgesetzt ist. Die Befragung wird vor einem Kontrollbesuch durchgeführt, sodass die Inspektoren ihren Besuch den Antworten entsprechend fokussieren und dem Arbeitgeber Weisungen zur Abstellung von Missbräuchen am Arbeitsplatz erteilen können.<sup>5</sup>
- 2012 hat das Ministerium für Beschäftigung und Arbeit in der Republik Korea eine Smartphone-Anwendung für Android und iPhone entwickelt. Mit der so genannten „App zur Meldung von Gesetzesverstößen am Arbeitsplatz“ kann jeder Arbeitnehmer Vorkommnisse von sexueller Belästigung melden. Die meldende Person wird durch die App mit einem Arbeitsinspektor in der nächstgelegenen lokalen Behörde für Arbeit und Beschäftigung verbunden und kann per E-Mail beraten werden.
- Im Zusammenhang mit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) für 2013-18 wurde das Arbeitsprogramm „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“ geschaffen, im Rahmen dessen das gesamte Aufsichtspersonal zum Thema Stress und psychische Belastungen bei der Arbeit geschult wird. Zwischen 2015 und 2017 werden mindestens 10.000 Betriebsbesichtigungen durchgeführt, bei denen die Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung psychischer Belastungen durch Arbeitsbedingungen, lange Arbeitszeiten, Nacharbeit und Traumatisierungsrisiko durch Gewalt im Fokus steht.

<sup>1</sup> CEACR: El Salvador – Übereinkommen Nr. 111, direkte Anfrage, 2012.

<sup>2</sup> Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit „MTPS carries out preventive inspections in workplaces for working women“ (San Salvador, 25. Mai 2016).

<sup>3</sup> Weisung Nr. 3/2011 zu Tätigkeiten der Arbeitsaufsicht und der sozialen Sicherheit zur Überwachung der Geschlechtergleichstellung in Unternehmen Spaniens.

<sup>4</sup> Siehe den spanischen Verhaltenskodex Nr. 69/2009 für spanische Arbeitsinspektoren zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, der sowohl interne als auch durch Dritte verübte physische und psychische Gewalt behandelt.

<sup>5</sup> Informationen dazu auf der Website der finnischen Arbeitsschutzbehörde unter: [http://www.tyosuojelu.fi/documents/95118/1478089/Valmeri\\_questionnaire/65c29937-f06e-4253-a7d2-042f6fcc77fc](http://www.tyosuojelu.fi/documents/95118/1478089/Valmeri_questionnaire/65c29937-f06e-4253-a7d2-042f6fcc77fc).

318. In vielen Ländern gibt es eine unabhängige für die Überwachung und Umsetzung von Menschenrechts- und Antidiskriminierungsgesetzen zuständige nationale Stelle.<sup>22</sup> Einige dieser Stellen fungieren als Streitbeilegungsmechanismen (siehe Abschnitt 6.2.2), viele von ihnen haben jedoch eine rein beratende Funktion, gehen Menschenrechtsverletzungen nach und bieten Beratungsdienste<sup>23</sup> und leisten Opfern rechtlichen Beistand in Gerichtsverfahren.<sup>24</sup>

319. In manchen Ländern gibt es spezielle Stellen, die sich auf bestimmte Gruppen oder Themen konzentrieren; besonders häufig sind Stellen für arbeitsbezogene Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen. So kann das Institut für die Gleichstellung von Frau und Mann in Belgien Personen helfen, die diskriminierender Belästigung ausgesetzt waren, zwischen den Parteien vermitteln, Opfer vor Gericht vertreten, Gerichtsverfahren einleiten oder in diese eingreifen und nicht bindende Entscheidungen und Empfehlungen aussprechen.<sup>25</sup>

<sup>22</sup> Für eine Liste der Gleichbehandlungsstellen in Europa siehe: <http://equineteurope.org/-Member-organisations->; für eine Liste der Menschenrechtsstellen in der Region Asien-Pazifik siehe: <http://www.asiapacificforum.net/>.

<sup>23</sup> Zum Beispiel die kostenfreie Frauen-Hotline im Sekretariat der Ombudsperson für Frauenfragen in Brasilien.

<sup>24</sup> Zum Beispiel die Kommission für Chancengleichheit in der Beschäftigung in Israel.

<sup>25</sup> Siehe <http://igvm-iefh.belgium.be/fr/institut>. Siehe auch die Nationale Frauenkommission in Indien.

## 6.4. Sanktionen, Abhilfemaßnahmen, Opferschutz und Opferhilfe

### 6.4.1. Sanktionen

320. In zivilrechtlichen Fällen verhängen die Gerichte häufig eine Geldbuße. Wenn das Gewaltverbot strafrechtlich verankert ist, wird Gewalt von Gerichten oft mit Geld- oder Freiheitsstrafen oder beiden geahndet.

321. Eine strafrechtliche Verurteilung, selbst zu einem mit zivilrechtlichem Schadenersatz vergleichbaren Betrag, bringt eine gesellschaftliche Stigmatisierung mit sich, die Unternehmen und Einzelpersonen meist zu vermeiden suchen. In manchen Rechtsordnungen geht eine strafrechtliche Verurteilung wegen Diskriminierung mit zusätzlichen Auflagen zur Urteilsveröffentlichung einher.<sup>26</sup>

322. Sanktionen gegen Arbeitgeber, die ihren Vorsorge- und Schutzverpflichtungen nicht nachkommen, reichen von Geldstrafen<sup>27</sup> über Lizenzentzug bis hin zu Freiheitsstrafen.<sup>28</sup> Darüber hinaus gilt in einer Reihe von Ländern, darunter Irland, Deutschland und das Vereinigte Königreich, der Grundsatz der Haftung für fremdes Verschulden, wonach bei Belästigung<sup>29</sup> oder Mobbing (Fischinger, 2010, Seite 166) durch einen Arbeitnehmer der Arbeitgeber haftbar gemacht wird, es sei denn, er kann nachweisen, angemessene Maßnahmen getroffen zu haben, um das belästigende Verhalten des Beschäftigten zu verhindern. In Brasilien wird ein verbindliches Urteil des Obersten Gerichtshofs des Landes herangezogen, um Arbeitgeber für die Handlungen von Beschäftigten zivilrechtlich haftbar zu machen, die ihre Kollegen physisch oder sexuell belästigen. Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitgeber keine Schutzmaßnahmen getroffen hat.<sup>30</sup>

323. Auch Kollektivvereinbarungen können für arbeitsbezogene Gewalt und Belästigung Disziplinarmaßnahmen vorsehen, wie die Entlassung des Schuldigen nach einem ordnungsgemäßen Verfahren.<sup>31</sup>

### 6.4.2. Abhilfemaßnahmen

324. Wenn der Beschwerde betriebsintern nachgegangen wird, kann der Arbeitgeber in Fällen von Gewalt und Belästigung für Abhilfe sorgen, indem er dem Täter eine obligatorische Schulung auferlegt, sich durch Schlichtung oder Vermittlung um eine gütliche Einigung zwischen den Parteien bemüht oder andere Maßnahmen zur Lösung des Problems ergreift. In schwereren Fällen können Disziplinarmaßnahmen, einschließlich Aussetzung oder Beendigung des Vertrags des Täters, ergriffen werden. In Peru darf der Arbeitgeber laut der Verordnung zum Gesetz Nr. 27.942 über die Verhinderung und

---

<sup>26</sup> Zum Beispiel im französischen Strafgesetzbuch.

<sup>27</sup> Zum Beispiel: Das Gesetz der Niederlande von 1999 über Arbeitsbedingungen; das Gesetz Nr. 5758-1998 zur Verhinderung von sexueller Belästigung von Israel und das Gesetz von 2010 zum Schutz der Frauen vor Belästigung am Arbeitsplatz von Pakistan.

<sup>28</sup> Strafgesetzbuch von Niger; Strafgesetzbuch von St. Lucia.

<sup>29</sup> Gesetz Nr. 21 von 1998 zur Gleichstellung am Arbeitsplatz, in der geänderten Fassung von 2015, von Irland; Gleichstellungsgesetz von 2010 des Vereinigten Königreichs.

<sup>30</sup> Oberstes Arbeitsgericht von Brasilien, RR – 725-28.2012.5.09.0863, Datum des Urteils: 09.03.2016, Bericht-erstatte: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7. Kammer, Datum der Veröffentlichung: DEJT 11.03.2016.

<sup>31</sup> Kollektivvereinbarung von 2010 zwischen dem Verband der Blumenexporteure und der Gartenbauarbeiter-gewerkschaft (UHAWU) in Uganda.

Bestrafung von Belästigung u.a. folgende Schutzmaßnahmen ergreifen: Versetzung der belästigenden oder der belästigten Person, falls Letztere dies verlangt, vorübergehende Freistellung des Belästigenden, psychologische Unterstützung für das Opfer oder Erlass einer einstweiligen Verfügung gegen den Belästigenden.<sup>32</sup> Wenn die betrieblichen Streitbeilegungsmechanismen für keine der betroffenen Parteien zu einem zufriedenstellenden Ergebnis führen, werden oft externe Verfahren in Anspruch genommen wie gerichtliche Verfahren.

325. Wenn die Beschwerde bei einer externen Stelle eingereicht wird, können Gerichts-, Verwaltungs- oder gerichtsähnliche Instanzen den Opfern Schadenersatz zuerkennen und den Täter oder den Arbeitgeber zur Wiedergutmachung des dem Opfer verursachten Schadens verpflichten.

326. Manche Zivilgerichte haben als Entschädigung für psychische Belästigung Schadenersatz wie im Fall einer Berufskrankheit angeordnet.<sup>33</sup> Japanische Gerichte können Unternehmen zur Zahlung von Schadenersatz an die Hinterbliebenen von Arbeitnehmern verurteilen, die sich aufgrund von „Mobbing durch Vorgesetzte“ das Leben genommen haben (Hsiao, 2015). In Finnland werden bei Übergriffen durch Dritte Entschädigungsleistungen gewährt, wenn der Arbeitgeber keine angemessenen Schritte zur Risikominderung unternommen hat (Eurofound, 2015, Seite 38). Zu den von Zivilgerichten für den durch Gewalt am Arbeitsplatz erlittenen Schaden zugesprochenen Entschädigungsleistungen gehören beispielsweise die Übernahme von Behandlungskosten, die Entschädigung materieller oder immaterieller Schäden<sup>34</sup> sowie Strafschadenersatz.<sup>35</sup>

327. Die Durchsetzungsorgane können auch nicht finanzielle Entscheidungen fällen und beispielsweise die Einführung von Schulungsmaßnahmen oder Politiken oder die Freistellung oder Entlassung des Täters verlangen.<sup>36</sup>

328. Die Bedeutung angemessener Abhilfemaßnahmen und Sanktionen, gegebenenfalls einschließlich der Wiedereinstellung, wurde regelmäßig vom CEACR betont (IAA, 2012a, Absatz 886).<sup>37</sup> Nach Ansicht des CEACR ist „im Rahmen des Schutzes vor Viktimisierung, wenn eine Person entlassen wurde, weil sie eine Beschwerde eingereicht hat, die Wiedereinstellung in der Regel die angemessenste Abhilfemaßnahme“ (IAA, 2012a, Absatz 886).<sup>38</sup>

329. Eine außerordentliche Kündigung, die Belästigung eines Beschäftigten oder wesentliche Änderungen der Tätigkeit oder Arbeitsbedingungen, die einen Beschäftigten zur Kündigung veranlassen, können Entschädigungs- oder Wiedereinstellungsforderungen wegen ungerechtfertigter Entlassung nach sich ziehen. In mindestens 47 der 80 untersuchten Ländern (59 Prozent) entstehen entweder per Gesetz oder durch das Fallrecht bei außerordentlichen Kündigungen Entschädigungsansprüche wegen ungerechtfertigter Entlassung.<sup>39</sup>

<sup>32</sup> Siehe auch das Beschäftigungsgesetz von 1980 von Swasiland.

<sup>33</sup> So z. B. die Sozialkammer des französischen Kassationshofs, Beschwerde Nr. 05-41489, 15. Nov. 2006.

<sup>34</sup> Zum Beispiel das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das der Umsetzung der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien dient.

<sup>35</sup> Zum Beispiel Titel VII des amerikanischen Bürgerrechtsgesetzes von 1964.

<sup>36</sup> Zum Beispiel der Menschenrechtsgerichtshof von Ontario.

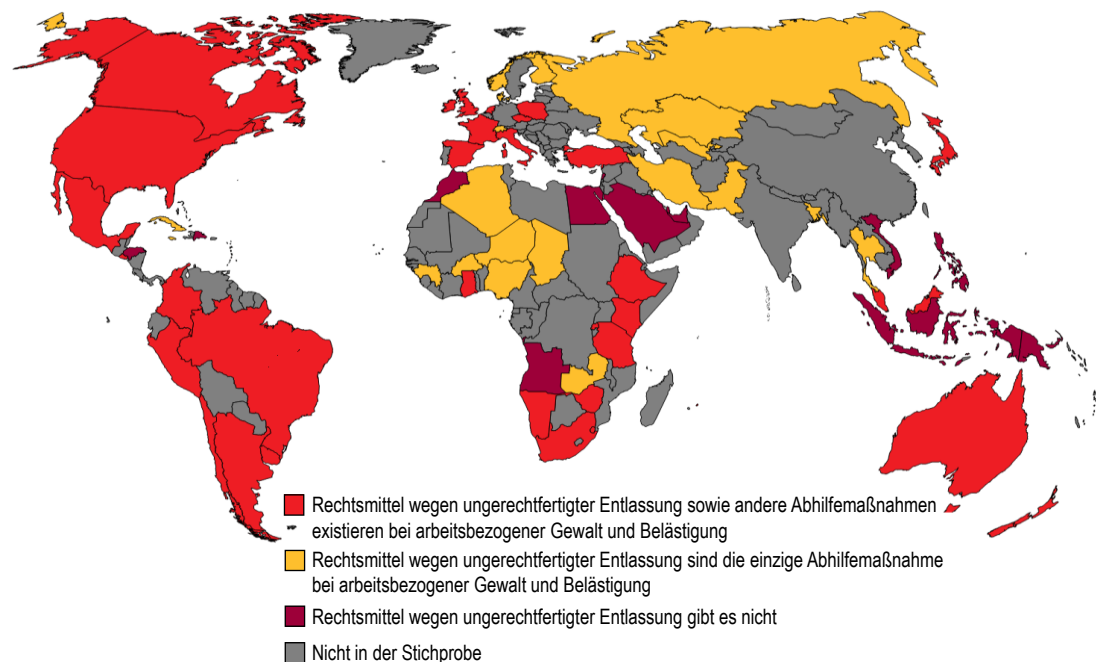
<sup>37</sup> Siehe IAA, 1996, Abs. 233; 1988, Abs. 226-230.

<sup>38</sup> Siehe IAA, 1988, Abs. 226; CEACR: Luxemburg – Übereinkommen Nr. 111, Bemerkung, 2008.

<sup>39</sup> Beispielsweise in Kenia, *Anthony Mkala Chitavi vs. Malindi Water & Sewerage Company Ltd*, Fall Nr. 64 von 2012 (ursprünglich Nairobi Fall Nr. 754(N), 2009).

330. In 13 der 47 Länder (28 Prozent), in denen außerordentliche Kündigungen geregelt sind, ist der Entschädigungsanspruch wegen ungerechtfertigter Entlassung jedoch das einzige Rechtsmittel im Falle von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz (siehe Abbildung 6.2). Der CEACR vertritt die Auffassung, dass „eine Gesetzgebung, wonach den Opfern sexueller Belästigung als einzige Abhilfe die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter Wahrung von Schadenersatzforderungen zur Verfügung steht, Opfer sexueller Belästigung nicht ausreichend schützt, sondern sie vielmehr bestraft, was sie davon abhalten könnte, um Wiedergutmachung zu ersuchen.“ (IAA, 2012a, Absatz 792).<sup>40</sup>

**Abbildung 6.2. Wo sind Arbeitnehmer vor ungerechtfertigter Entlassung geschützt?**



Anmerkung: Die Stichprobe für diese Abbildung umfasst 68 Länder: 20 Länder aus Afrika, 15 aus Amerika, vier aus den arabischen Staaten, 12 aus Asien und dem Pazifik und 17 aus Europa und Zentralasien. In der Liste der Länder mit außerordentlicher Kündigung als einzigem Rechtsmittel sind Abhilfemaßnahmen bei Gewalt und Belästigung generell gemeint. Bei sexueller Belästigung verfügen mehrere dieser Länder über spezielle Rechtsmittel.

Quelle: 80-Länder-Studie der IAO zu Gesetzgebung und Praxis in Bezug auf Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt.

331. Die Arbeitsunfallversicherung ist eine Versicherungsform, die häufig für alle Beschäftigten gilt und Personen, die arbeitsbedingte Schädigung erleiden, Lohnersatz oder medizinische Leistungen gewährt. In nur acht<sup>41</sup> der 80 Länder (10 Prozent) in dieser Studie sind die Arbeitnehmer bei arbeitsbezogener Gewalt oder Belästigung durch die Arbeitsunfallversicherung abgedeckt, entweder weil das Gesetz dies ausdrücklich vorsieht oder weil Gerichte dies so ausgelegt haben.<sup>42</sup>

<sup>40</sup> Siehe: Gambia – CEACR, direkte Anfrage, 2012; Honduras – CEACR, direkte Anfrage, 2012; und Mexiko – CEACR, Bemerkung, 2009.

<sup>41</sup> Australien, Belgien, Finnland, Kanada, Neuseeland, Niederlande, Spanien und Vereinigtes Königreich.

<sup>42</sup> Beispielsweise das australische Arbeitsunfallversicherungssystem: <http://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/SWA/about/Publications/Documents/769/The-Incidence-Accepted-WC-Claims-Mental-Stress-Australia.pdf>; Gerichte in Spanien (Velázquez, 2010) und Kanada (Lippel und Sikka, 2010) haben die Gesetzgebung zur Arbeitsunfallversicherung auf diese Weise ausgelegt.

332. In weiteren 35 Ländern (44 Prozent) könnten durch Gewalt und Belästigung verletzte Arbeitnehmer durch die Arbeitsunfallversicherung ebenfalls abgedeckt sein, auch wenn die aufgeführten Ursachen für entschädigungspflichtige Schädigungen nur vage oder überhaupt nicht definiert sind. In 33 der 80 ausgewählten Länder (41 Prozent) werden durch Gewalt und Belästigung verursachte arbeitsbezogene Verletzungen nicht entschädigt.

#### 6.4.3. Beweislast, Opferschutz und Opferhilfe

333. Selbst dort, wo Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz betreffende Gesetze existieren, werden diese nicht notwendigerweise wirksam umgesetzt. Ein erhebliches Hindernis kann die Beweislast sein (Gamonal und Ugarte, 2012, Seite 28). Nach Ansicht des CEACR ist die Verlagerung der Beweislast auf den Arbeitgeber „ein hilfreiches Mittel, in einer Situation für Abhilfe zu sorgen, die andernfalls zu Ungleichheit führen könnte“ (IAA, 2012a, Absatz 885). In den letzten Jahren wurde in einigen Ländern durch die Änderung der einschlägigen Gesetzgebung die Beweislast im Fall von Diskriminierung und Belästigung auf den Arbeitgeber verlagert.<sup>43</sup>

334. Um Opfer häuslicher und anderer Formen geschlechtsspezifischer Gewalt zu schützen, kann der Staat vom Arbeitgeber verlangen, dass er einer Bitte um Änderung der Arbeitsregelungen stattgibt.<sup>44</sup> Das ist beispielsweise in Spanien der Fall, wo Arbeitnehmerinnen, die Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt sind, auf eine Verringerung und Reorganisation ihrer Arbeitszeit, flexible Arbeitszeiten und andere Formen der Arbeitszeitgestaltung Anspruch haben.<sup>45</sup> Der Staat kann auch von existierenden arbeitsbezogenen Leistungen Gebrauch machen, wie bezahltem Urlaub, der z. B. in Italien Opfern geschlechtsspezifischer Gewalt zur Verfügung steht.<sup>46</sup> Bezahlter oder unbezahlter Urlaub für die Opfer häuslicher Gewalt, sexueller Übergriffe und Stalking ist auch in manchen Bundesstaaten der Vereinigten Staaten, darunter Kalifornien<sup>47</sup>, Massachusetts<sup>48</sup>, Oregon<sup>49</sup> und Washington<sup>50</sup> sowie der District of Columbia<sup>51</sup>, gesetzlich vorgesehen. In den Philippinen<sup>52</sup> und in der kanadischen Provinz Manitoba haben die Opfer von Intimpartnergewalt ebenfalls Anspruch auf bezahlten Urlaub.<sup>53</sup> Auch in Indien<sup>54</sup> dürfen Frauen, die bei der Arbeit sexuell belästigt wurden, frei nehmen.

<sup>43</sup> Zum Beispiel: das israelische Beschäftigungsgesetz (Chancengleichheit) Nr. 5748-1988, die EU-Richtlinie 2006/54/EG, das Arbeitsgesetzbuch der Komoren und das Gesetz zur Gleichbehandlung in der Beschäftigung von Südafrika.

<sup>44</sup> Australisches Gesetz über Gerechtigkeit bei der Arbeit, 2009.

<sup>45</sup> Königliches Gesetzesdekret Nr. 1/1995 zum Gesetz über den Arbeitnehmerstatus.

<sup>46</sup> Italienische Gesetzesverordnung Nr. 80 vom 15. Juni 2015.

<sup>47</sup> Arbeitsgesetzbuch von Kalifornien.

<sup>48</sup> Abschnitt 52E der Allgemeinen Gesetze von Massachusetts.

<sup>49</sup> Gesetz über Familienurlaub von Oregon.

<sup>50</sup> Kapitel 49.76 der revidierten Gesetzessammlung des Bundesstaats Washington.

<sup>51</sup> Gesetzessammlung von 2012 des District of Columbia.

<sup>52</sup> Gesetz zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und ihre Kindern, Regierungsgesetz Nr. 9262 von 2004 der Philippinen.

<sup>53</sup> Gesetz zur Änderung der Beschäftigungsnormen von Manitoba (Urlaub für Opfer häuslicher Gewalt, Urlaub bei schweren Unfällen oder Erkrankungen und Urlaubsverlängerung für Palliativpflege).

<sup>54</sup> Indisches Gesetz über sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz (Prävention, Verbot und Wiedergutmachung) von 2013.



335. Die Einführung spezialisierter Gerichte erweist sich als wichtiger Schritt, um sicherzustellen, dass Fälle von häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt vorrangig behandelt werden.<sup>55</sup> Laut dem *Handbook for Legislation on Violence against Women* der Vereinten Nationen „waren solche Gerichte in vielen Fällen wirksam, da Gerichts- oder Justizbeamte mit größerer Wahrscheinlichkeit einen spezialisierten und geschlechtergerechten Ansatz bei Gewalt gegenüber Frauen verfolgen und häufig beschleunigte Verfahren für Fälle von Gewalt gegenüber Frauen zur Verfügung stehen“ (Vereinte Nationen, 2010, Seite 20).

336. Das erste Schnellgericht für Fälle von geschlechtsspezifischer Gewalt im südlichen Afrika wurde Anfang 2016 in Sambia ins Leben gerufen.<sup>56</sup> Schnellgerichte für geschlechtsspezifische Gewalt gibt es auch in Australien (Phillips und Vandenbroek 2014, Seite 15) und Spanien, wo Richter, Justizbeamte, Staatsanwälte, Gerichtsbedienstete, Bedienstete der nationalen Strafverfolgungs- und Sicherheitsbehörden und Untersuchungsrichter per Gesetz über Geschlechtergleichheit, Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Fragen zu geschlechtsspezifischer Gewalt geschult werden müssen, mit dem Schwerpunkt auf der Schutzbedürftigkeit der Opfer.<sup>57</sup> In der Dominikanischen Republik hat der Oberste Gerichtshof mit seiner Entschließung Nr. 1472 von 2005 die Einrichtung eines Sondergerichts zur Anhörung von Fällen häuslicher Gewalt angeordnet.

337. Manche Länder haben auch zentrale Anlaufstellen für Opfer eingerichtet, die Beratung, Unterbringung, Rechtsberatung und sonstige Unterstützung für Opfer benötigen.<sup>58</sup> In manchen Ländern, in denen häusliche Gewalt unter die Gesetzgebung über geschlechtsspezifische Gewalt fällt, wird vorgeschrieben, welche Schritte Polizei und Justiz innerhalb welcher Frist unternehmen müssen, um sicherzustellen, dass diese Straftaten konsequent und effizient verfolgt werden.

#### 6.4.4. Die Rolle der Sozialpartner

338. Auch die Sozialpartner spielen eine entscheidende Rolle bei der Aushandlung, Durchsetzung und Überwachung von Kollektivvereinbarungen, welche die gesetzlichen Anforderungen erfüllen oder darüber hinausgehen. In Brasilien haben neun der größten Banken des Landes 2011 eine Kollektivvereinbarung unterzeichnet, die sie dazu verpflichtet, jeden Fall von Belästigung zu bekämpfen, regelmäßige Evaluierungen des Programms durchzuführen, u.a. durch die Erhebung von Statistiken zur Häufigkeit, und Indikatoren zur Beurteilung ihrer Leistung zu schaffen. Ferner müssen sie einen internen Mechanismus einrichten, der Beschwerde-, Ermittlungs- und Sanktionsverfahren beinhaltet.<sup>59</sup>

339. Manche Kollektivvereinbarungen sehen die Einrichtung von eigens für die Behandlung von Gewalt zuständigen Stellen vor. So wurde in Argentinien gemäß der Kollektiv-

---

<sup>55</sup>Siehe beispielsweise das argentinische Gesetz Nr. 26.482/2009 über einen umfassenden Schutz zur Verhütung, Bestrafung und Beseitigung von Gewalt gegen Frauen in Bereichen, in denen sie ihre zwischenmenschlichen Beziehungen entwickeln.

<sup>56</sup> [http://www.ilo.org/addisababa/countries-covered/zambia/WCMS\\_449854/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/addisababa/countries-covered/zambia/WCMS_449854/lang--en/index.htm).

<sup>57</sup> Organengesetz 1/2004 vom 28. Dezember über den umfassenden Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt von Spanien.

<sup>58</sup> Zum Beispiel die Regierung von Bangladesch, Ministerium für Frauen- und Kinderfragen, Nationale Entwicklungspolitik für Frauen 2011, März 2011, und Ministerium für Gender und Familienförderung von Ruanda, Nationale Verstärkung des gemeinsamen Programms der zentralen Anlaufstelle von Isange.

<sup>59</sup> Contraf-CUT und FEBRABAN, Protokoll über die Verhinderung von Konflikten am Arbeitsplatz (2011) von Brasilien.

vereinbarung der nationalen öffentlichen Verwaltung eine Kommission für Gleichbehandlung und Chancengleichheit eingerichtet, deren Aufgabe in der Ausarbeitung und Förderung von Politiken und Maßnahmen zur Beseitigung von Gewalt am Arbeitsplatz besteht.

340. In Kollektivvereinbarungen können auch Maßnahmen zur Unterstützung der Opfer von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt festgelegt werden. Gemäß der Kollektivvereinbarung zwischen der Regierung der Northwest-Territorien (Kanada) und der Gewerkschaft der Arbeitnehmer des Nordens (2012-16) muss der Arbeitgeber Arbeitnehmern, die unter den Folgen von Gewalt am Arbeitsplatz leiden, unverzüglich Gespräche zur Stressbewältigung nach gefährlichen Vorfällen und/oder posttraumatische Betreuung bieten.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> <http://www.hr.gov.nt.ca/unw-collective-agreement/article-55-violence-workplace>.

# Kapitel 7

---

## Politiken, Leitlinien, Schulung und Sensibilisierung

### 7.1. Nationale Politiken und Programme

341. Viele Länder, mindestens 61 der 80 untersuchten Länder (76 Prozent), verfügen über nationale Politiken zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Einen ganzheitlichen Ansatz gibt es jedoch nur in wenigen Ländern, sodass oftmals nur bestimmte Formen von Gewalt, wie sexuelle Belästigung, abgedeckt werden.

342. Arbeitsbezogene Gewalt und Belästigung fallen oft unter die allgemeinere nationale Politik zu geschlechtsspezifischer Gewalt/Gewalt gegen Frauen. In 40 der 51 Länder, die über eine nationale Politik zu geschlechtsspezifischer Gewalt verfügen, gehören arbeitsbezogene Gewalt und Belästigung mit dazu.

343. Desgleichen sind arbeitsbezogene Gewalt und Belästigung oft Teil einer breiteren Arbeitsschutzpolitik. In 17 der 26 Länder, die eine nationale Arbeitsschutzpolitik besitzen, sind arbeitsbezogene Gewalt und Belästigung und/oder psychosoziale Risiken eingeschlossen.

344. Schließlich kann arbeitsbezogene Gewalt auch Teil einer allgemeineren Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungspolitik sein. In mindestens 14 Ländern gehören arbeitsbezogene Gewalt und Belästigung zur Antidiskriminierungspolitik.<sup>1</sup>

**Kasten 7.1**  
**Beispiele von für die Arbeitswelt entwickelten**  
**Politiken und Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung**

- ❑ In einigen Ländern Lateinamerikas gibt es staatliche Programme zur Zertifizierung von Unternehmen, die spezielle Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller und anderer Formen von Gewalt und Belästigung ergriffen haben. Beispiele für solche Zertifizierungssysteme sind das IGUALA-Siegel in Chile, das Equipares-Siegel in Kolumbien, das Gleichstellungszertifikat in der Dominikanischen Republik und das Zertifikat Qualität mit Gleichheit in Uruguay.
- ❑ Da psychische Belästigung in der nationalen Arbeitsschutzpolitik Brasiliens als eine der Krankheits- und Todesursachen unter Erwerbstätigen gilt, wird insbesondere auf die durch Angriffe und Gewalt am Arbeitsplatz entstehenden gesundheitlichen Probleme aufmerksam gemacht.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Siehe z. B.: der Nationale Aktionsplan zur Integration von Menschen mit Behinderungen 2010-20, äthiopisches Ministerium für Arbeit und Soziales; LGBT – der Plan der Niederlande zur Politik der Geschlechtergleichstellung (2011-15).

- ❑ In Nigeria verlangen die revidierte *Arbeitsplatzpolitik zu HIV und Aids mit Umsetzungsleitlinien* und der *Aktionsplan* (2014) die Einführung von Arbeitsplatzprogrammen zur Verhinderung von geschlechtsspezifischer Gewalt sowie von Aufklärungsprogrammen zur Beseitigung stereotyper Normvorstellungen über männliches Verhalten, welche zu unsicherem und/oder erzwungenem Sex führen können.<sup>2</sup>
- ❑ Der Aktionsplan der norwegischen Regierung für 2009-12: Verbesserung der Lebensqualität von lesbischen, schwulen, bi- und transsexuellen Personen umfasste Untersuchungen über die Formen der sozialen Ausgrenzung und Mobbing von LGBT-Personen und deren Zusammenhang mit dem psychosozialen Umfeld am Arbeitsplatz im Hinblick auf die Ausarbeitung von Strategien zur Schaffung eines inklusiveren Arbeitsumfelds.
- ❑ In Japan wurde 2015 von der Regierung eine Charta über Maßnahmen zur Prävention von Tod durch Überarbeitung angenommen, in der lokale Regierungen, Arbeitgeber, Gewerkschaften, private Organisationen und Bürger aufgerufen werden, Maßnahmen gegen Tod durch Überarbeitung zu ergreifen. Die Charta verweist auch auf die Notwendigkeit, Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern und damit umzugehen.
- ❑ In Argentinien hat das Ministerium für Arbeit, Beschäftigung und soziale Sicherheit zur Sensibilisierung, Schulung und Verbreitung von Informationen zum Thema Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz die Beratungsstelle für Gewalt in den Arbeitsstätten eingerichtet.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Arbeitsministerium und Ministerium für soziale Sicherheit und Gesundheit, nationale Politik für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer, eingeführt durch die Interministerielle Verordnung Nr. 153/2004, Abs. 27 (Nov. 2004).

<sup>2</sup> Siehe auch die Nationale Politik zu HIV/Aids und die Welt der Arbeit von Indien.

<sup>3</sup> Allgemeine EntschlieÙung 5/07 des Ministeriums für Arbeit, Beschäftigung und soziale Sicherheit (5.1.2007) von Argentinien.

## 7.2. Nationale und sektorale Leitlinien und Verhaltensregeln

345. Arbeitsschutzbehörden haben sich im Rahmen von Studien, Kampagnen, Leitlinien und Schulungen mit dem Thema Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt befasst.

346. Manche nationale Arbeitsschutzstellen, u.a. in Australien, Kanada, Singapur, dem Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten, haben Leitlinien zu Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz erlassen (Safe Work Australia, 2016; CCOHS, 2016; Arbeitskräfteministerium, Singapur, 2015; HSE, Vereinigtes Königreich, 2006; Nationales Arbeitsschutzinstitut, Vereinigte Staaten, 2012; Arbeitsministerium der Vereinigten Staaten, 2009 und 2011).

347. Andere Arbeitsschutzstellen haben sich auf bestimmte Berufe oder Arbeitsstätten konzentriert, wie arbeitsbezogene Gewalt in Kleinunternehmen (HSE, 2002) und Orientierungshilfe zur Verhinderung von Gewalt im Einzelhandel (HSE, 1995) im Vereinigten Königreich.

348. In manchen Rechtsordnungen können die von Arbeitsschutzstellen herausgegebenen Leitlinien rechtlich von Bedeutung sein. Das ist der Fall in Irland, wo die von der Behörde für Sicherheit und Gesundheitsschutz herausgegebenen Verhaltensregeln wie die Verhaltensregeln zu sexueller Belästigung und Belästigung am Arbeitsplatz und die Verhaltensregeln für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Verhinderung und Behandlung von Mobbing bei der Arbeit in nach dem Gesetz von 2005 über Sicherheit, Gesundheit und Wohl bei der Arbeit eingeleiteten Strafverfahren als Beweismittel zulässig sind.

349. Häufig bieten auch andere als die für den Arbeitsschutz zuständigen Regierungsstellen Orientierungshilfe zu Gewalt und Belästigung gegenüber Arbeitnehmern im Allgemeinen<sup>2</sup> oder gegenüber bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern (als eine Form der Diskriminierung), z. B. gegenüber Menschen mit Behinderungen in Südafrika<sup>3</sup>, und zu Gewalt und Belästigung in bestimmten Tätigkeitsbereichen, z. B. in Brasilien gegenüber Hausangestellten oder in den Vereinigten Staaten gegenüber Beschäftigten von Sozial- und Gesundheitsdiensten (Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit, 2015, Brasilien; Arbeitsministerium der Vereinigten Staaten, 2010). Besonders weit verbreitet sind Sammlungen bewährter Praktiken oder Leitlinien zu arbeitsbezogener sexueller Belästigung.<sup>4</sup>

350. Orientierungshilfen sind auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen auf nationaler Ebene ausgearbeitet worden. Von der kanadischen Gewerkschaft der öffentlich Bediensteten wurde beispielsweise ein Kit zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zusammengestellt, der Informationen über einschlägige Rechtsvorschriften, Leitlinien zur Vorbeugung und eine Muster-Checkliste für Inspektionen enthält. Auch UNISON, die Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes im Vereinigten Königreich, hat einen Leitfaden für Sicherheitsbeauftragte zu Mobbing und einen weiteren zur Unterstützung und Vertretung der Rechte von Trans-Arbeitnehmern gemäß der Antidiskriminierungsgesetzgebung (UNISON, 2015, Seite 7) veröffentlicht. Vor kurzem hat auch der TUC für seine Gewerkschaftsvertreter einen Leitfaden zur Bekämpfung von Gewalt, Belästigung und Missbrauch aufgrund der Rasse am Arbeitsplatz herausgegeben (TUC, 2016a, Seite 6).

351. In den Vereinigten Staaten haben sich die an dem von der Arbeitnehmerkoalition Immokalee initiierten Fair-Food-Programm teilnehmenden Kleinbauern dazu verpflichtet, einen menschenrechtsbasierten Verhaltenskodex einzuhalten, nach dem Gewalt als eine Form der Diskriminierung untersagt ist.<sup>5</sup> Der Arbeitgeberverband von Sambia hat 2011 einen Verhaltenskodex für Arbeitgeber von Hausangestellten herausgegeben, in dem diesen Arbeitgebern geraten wird, ihre Beschäftigten „keinerlei physischem, psychischem, sexuellem oder verbalem Missbrauch im Arbeitsumfeld“ auszusetzen oder dies zu gestatten.

## 7.3. Schulung, Sensibilisierung und Arbeitsplatzpolitiken

### 7.3.1. Initiativen von staatlichen Stellen und Einrichtungen

352. Sobald ein Rechtsrahmen geschaffen worden ist, haben Regierungen zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung verschiedene Möglichkeiten (Vereinte Nationen, 2010, Seite 29). Spezifische Maßnahmen zu Gewalt gegen Frauen umfassen Sensibilisierungstätigkeiten in Bezug auf die Menschenrechte der Frauen, die

<sup>2</sup> So behandelt beispielweise der gemeinsam von der südafrikanischen Menschenrechtskommission und dem dänischen Institut für Menschenrechte ausgearbeitete *Human Rights and Business Country Guide: South Africa* das Thema Belästigung und erklärt, wo Betroffene Unterstützung finden können und was zu tun ist, um Beschwerden einzureichen und Wiedergutmachung zu erlangen.

<sup>3</sup> Südafrikanische Sammlung bewährter Praktiken zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

<sup>4</sup> Botswana: Sammlung bewährter Praktiken zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (2002); Nationales Fraueninstitut, Uruguay: Verhaltensregeln zur Verhinderung und Beseitigung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (2009); Ministerium für Humanressourcen, Malaysia: Verfahrensrichtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (2000).

<sup>5</sup> <http://www.fairfoodstandards.org/resources/fair-food-code-of-conduct/>.

Geschlechtergleichstellung und das Recht der Frauen auf ein gewaltfreies Leben. In Spanien beispielsweise wurde mit dem Organgesetz über integrierte Schutzmaßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt (2004) ein nationaler Sensibilisierungs- und Präventionsplan zu Gewalt gegen Frauen eingeführt, mit dem sowohl Männer als auch Frauen für die Gleichstellung von Mann und Frau und für Werte sensibilisiert werden sollen, die auf der Achtung der Menschenrechte beruhen.<sup>6</sup> In Finnland haben sich im Rahmen des vom Innenministerium koordinierten Projektes „Gleichheit ist Priorität“ über 600 Arbeitsgemeinschaften der Kampagne „Diskriminierungsfreie Zone“ angeschlossen, mit der alle Formen von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung bekämpft werden sollen. Dazu füllen die Arbeitsgemeinschaften eine Online-Erklärung aus und erhalten im Gegenzug ein Plakat mit der Aufschrift „Diskriminierungsfreie Zone“, das in der Arbeitsstätte ausgehängt wird.<sup>7</sup>

353. Auch Lehrpläne können eingesetzt werden, um diskriminierende gesellschaftliche und kulturelle Verhaltensmuster und entwürdigende Geschlechterstereotypen zu verändern. So schreibt das mexikanische Gesetz über den Zugang von Frauen zu einem gewaltfreien Leben (2007) die Ausarbeitung von Aufklärungsprogrammen für alle Bildungstufen vor, mit denen die Geschlechtergleichstellung und ein gewaltfreies Leben für Frauen gefördert werden.

354. Ebenfalls wichtig ist die Sensibilisierung der Medien für Gewalt und Belästigung. In Uruguay wurde im Rahmen des Projekts „Uruguay vereint zur Beendigung von Gewalt gegen Frauen und jugendliche Mädchen“ ein Leitfaden zu geschlechtsspezifischer Gewalt in der Medienberichterstattung (2015) erarbeitet, in dem Journalisten beraten werden, auf welche Weise über geschlechtsspezifische Gewalt, wie häusliche Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, berichtet werden sollte (Vereinte Nationen, 2010, Seite 28).

355. Betriebliche Schulung und Sensibilisierung, beispielsweise zum Thema Männlichkeit,<sup>8</sup> können ebenfalls ein äußerst wirksames Mittel sein, um gegen Stereotypen vorzugehen und zu kulturellen Veränderungen innerhalb und außerhalb der Arbeitsstätte beizutragen (Holmes und Flood, 2013). Eine gemeinsame privatwirtschaftliche und zivilgesellschaftliche Initiative in den Vereinigten Staaten namens „Männer und Frauen als Verbündete“ entwickelte ein Modell für Verhaltensänderungen am Arbeitsplatz, in dem „die Auswirkungen von häuslicher Gewalt in der Arbeitsstätte und deren Verknüpfung mit Gewalt unter Männern und Mobbing am Arbeitsplatz“ behandelt werden (Wagner, Yates und Walcott, 2012, Seite 107).<sup>9</sup>

356. Das in der Republik Korea 2003 per Gesetz gegründete Institut für Geschlechtergleichstellungsförderung und -bildung bietet öffentlich Bediensteten Weiterbildung und Beratung zum Thema Verhinderung sexueller Belästigung.

357. Auch manche Arbeitsschutzeinrichtungen bieten Schulungen zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. So hat das kanadische Arbeitsschutzzentrum eine e-learning-Plattform mit Kursen u.a. über Mobbing am Arbeitsplatz, den Umgang mit schwierigen oder

---

<sup>6</sup> Siehe auch das guatemaltekeische Gesetz gegen Femizid und andere Formen der Gewalt gegen Frauen von 2008.

<sup>7</sup> [http://www.yhdenvertaisuus.fi/welcome\\_to\\_equality\\_fi/campaigns/discrimination-free-zone/](http://www.yhdenvertaisuus.fi/welcome_to_equality_fi/campaigns/discrimination-free-zone/).

<sup>8</sup> Unter Männlichkeit oder Männlichkeiten versteht man im Kontext der Geschlechtergleichstellung eher ein gesellschaftliches, kulturelles und temporales Konstrukt als biologische Merkmale. Der Begriff bezieht sich auf Auffassungen und Vorstellungen darüber, welches Verhalten Männer in einer bestimmten Situation an den Tag legen sollten oder von ihnen erwartet wird.

<sup>9</sup> Eingeführt durch den gemeinsamen Ausschuss Arbeitnehmer/Arbeitgeber Arbeit/Familie der Gewerkschaft Kommunikation (CWA) District 1, IBEW 2213, Verizon, CONNECT und Cornell University.

feindseligen Kunden und häusliche Gewalt am Arbeitsplatz<sup>10</sup> entwickelt und Podcasts zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz gesendet.<sup>11</sup> Auch das französische nationale Institut für Forschung und Sicherheit zur Verhütung von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen betreibt einen YouTube-Kanal mit kurzen Informationsvideos über verschiedene Aspekte des Arbeitsschutzes, einschließlich einer Playlist zu verschiedenen psychosozialen Risiken wie arbeitsbedingter Stress und Gewalt durch Dritte.<sup>12</sup>

### 7.3.2. Arbeitgeberinitiativen: Arbeitsplatzpolitiken

358. Arbeitgeber reagieren auf Gewalt und Belästigung auf unterschiedliche Weise. Ein wichtiges Vorgehen am Arbeitsplatz ist die Ausarbeitung einer sowohl für Beschäftigte als auch für Kunden geltenden Null-Toleranz-Arbeitsplatzpolitik (Safe Work Australia, 2016). Ein weiteres Beispiel ist der IKEA-Standard für die Beschaffung von Produkten, Materialien und Dienstleistungen (IWAY), nach dem Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz in der gesamten IKEA-Lieferkette verboten sind. Der IWAY-Standard gilt für alle Verkäufer, Lieferanten oder Dienstleister, die der IKEA-Gruppe Materialien liefern und Dienstleistungen erbringen, sowie für alle festangestellten eigenen Mitarbeiter, Mitarbeiter mit Zeitverträgen, Akkordarbeiter und Lohnarbeiter, einschließlich Arbeitsmigranten, Auszubildenden und Arbeitnehmern in der Probezeit. Laut Abschnitt 14 des IWAY-Standards müssen Lieferanten Politiken und Routinen in Bezug auf vorbeugende und korrigierende Maßnahmen gegen verschiedene Formen von Gewalt umsetzen und dürfen weder am Arbeitsplatz noch im Wohnbereich (zu Hause) solche Handlungen begehen.

#### Kasten 7.2

##### Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Jordanien

Im Rahmen des gemeinsamen IAO-IFC-Programms Better Work wurden 2003 in Bekleidungsfabriken in Jordanien die Umsetzung von Politiken gegen Belästigung gefördert und Manager, Vorgesetzte und Arbeitnehmer geschult. Die Arbeitnehmer konnten dadurch ihr Verständnis der Auswirkungen von sexueller Belästigung um über 40 Prozent verbessern. Auch bei Vorgesetzten und Managern wurde die Fähigkeit, mit sexueller Belästigung umzugehen, um über 40 Prozent verbessert. Durch die Teilnahme am Better Work-Programm und an dessen Präventionstätigkeiten ist sexuelle Belästigung unter den von Arbeitnehmern genannten Sorgen um 18 Prozentpunkte zurückgegangen.

Quelle: Brown et al. (2016); IAA (2014e).

### 7.3.3. Initiativen von Arbeitnehmerverbänden: Sensibilisierungskampagnen und Schulungsprogramme

359. Eine Reihe von nationalen Gewerkschaften haben Kampagnen und Programme zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit ins Leben gerufen.

360. Im Vereinigten Königreich initiierte die Gewerkschaft der Arbeitnehmer im Verkauf, Vertrieb und in verwandten Branchen die Kampagne „Frei von Furcht“ zum Schutz des

<sup>10</sup> [http://www.ccohs.ca/topics/hazards/psychosocial/violence/#ctgt\\_wb-auto-4](http://www.ccohs.ca/topics/hazards/psychosocial/violence/#ctgt_wb-auto-4); siehe auch Vereinigte Staaten, Nationale Arbeitsschutzbehörde, Online-Kurs für Krankenpfleger zur Verhinderung von Gewalt am Arbeitsplatz: [http://www.cdc.gov/niosh/topics/violence/training\\_nurses.html](http://www.cdc.gov/niosh/topics/violence/training_nurses.html).

<sup>11</sup> <http://www.cchst.ca/topics/hazards/psychosocial/violence/index.html>.

<sup>12</sup> <https://www.youtube.com/playlist?list=PL3B68DC1F451D9D46>.

Verkaufspersonals vor Gewalt, Drohungen und Missbrauch, zu der auch die jährlich stattfindende „Woche des Respekts für Verkäufer“ gehört. 2016 wurde während dieser Woche unter dem Motto „Bleib Cool“ die Öffentlichkeit daran erinnert, dass der vorweihnachtliche Einkaufsstress keine Entschuldigung für Gewalt gegen Beschäftigte im Einzelhandel ist.<sup>13</sup>

361. Ein Beispiel für eine gemeinsam von Gewerkschaft und Management ergriffene Arbeitsplatzinitiative zur Schaffung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes ist das Frauenanwaltsprogramm von Unifor (größte privatwirtschaftliche Gewerkschaft Kanadas). Ein Frauenanwalt ist ein geschulter Arbeitnehmervertreter, der Frauen, die am Arbeitsplatz oder zuhause mit Belästigung, Gewalt oder Missbrauch konfrontiert waren, beim Zugang zu betriebsinternen oder gemeinschaftlichen Diensten hilft und sie dabei unterstützt. Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau weiter ihrer Arbeit nachgehen kann, nimmt dank der Inanspruchnahme der Hilfe und Unterstützung des Frauenanwalts zu (Unifor, 2013).

362. Etliche Gewerkschaften haben sich an vorderster Front mit den Auswirkungen von häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz auseinandergesetzt. So hat die britische Nationale Gewerkschaft der Bahn-, Schifffahrts- und Transportarbeiter eine Modellpolitik zu häuslicher Gewalt ausgearbeitet, die Menschen vor Repressalien schützt, wenn sie wegen häuslicher Gewalt von der Arbeit fernbleiben, den Opfern Sonderurlaub gewährt und verlangt, dass bei drohender häuslicher Gewalt, die sich auf den Arbeitsplatz übertragen könnte, alle vernünftigen Schritte zu unternehmen sind, einschließlich eines Zutrittsverbot zum Arbeitsplatz für Unbefugte und des Rechts, auf Namensschildern ein Pseudonym zu verwenden, wenn Beschäftigte eine Identifizierung durch den Täter befürchten.<sup>14</sup>

363. FIU-Gleichstellung, das gemeinsame interne Schulungsprogramm der dänischen Metallarbeitergewerkschaft (Dansk Metal), der nationalen Dienstleistungsgewerkschaft (Serviceforbundet) und des dänischen Gewerkschaftsbunds (3F), konzentriert sich auf die Schulung von betrieblichen Vertrauenspersonen und Kollegen im Erkennen von Mitarbeitern, die Opfer von häuslicher Gewalt sind, darin, wie diese Kollegen unterstützt werden können, und in der Beseitigung der Tabus in Bezug auf häusliche Gewalt, um den Betroffenen die Hilfesuche am Arbeitsplatz und den Gewerkschaftsvertretern und Kollegen ihre Unterstützung zu erleichtern (FIU, n.d. Seiten 19-20).

---

<sup>13</sup> <https://www.usdaw.org.uk/Campaigns/Freedom-From-Fear>.

<sup>14</sup> <http://www.rmtlondoncalling.org.uk/files/rmt-model-domestic-violencepolicy.pdf>.



## Kapitel 8

---

### **Auf dem Weg zu (einer) internationalen Norm(en) über Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt**

364. Wie in diesem Bericht ausgeführt, haben Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt verheerende Auswirkungen auf Einzelpersonen, Unternehmen, Volkswirtschaften und Gesellschaften.

365. Die Länder versuchen mit einer Reihe von Mitteln wie Strafrecht, Arbeitsrecht, Antidiskriminierungs- und Arbeitsschutzbestimmungen sowie politischen Maßnahmen, Ausbildungs- und anderen Initiativen dagegen anzukämpfen. Nur einige wenige der 80 in diesem Bericht analysierten Länder nutzen jedoch einen integrierten Ansatz für die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung; die übrigen haben, wenn überhaupt, nur bruchstückhafte Schutz- und Präventionsmaßnahmen eingeführt, was zu Lücken im Schutz vieler Arbeitnehmer führt.

366. Die Sachverständigentagung über Gewalt gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt von 2016 hat auf die Bedeutung eines inklusiven und integrierten Ansatzes hingewiesen. Ein solcher Ansatz würde dafür sorgen, dass alle Arbeitnehmer, einschließlich derer, die in Privathäusern, der informellen Wirtschaft sowie kleinen und mittleren Betrieben arbeiten, von einem praktischen Schutz gegen arbeitsbezogene Gewalt und Belästigung profitieren.

367. Zurzeit gibt es keine internationale Rechtsnorm für die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt mit einer Definition und einem entsprechenden Anwendungsbereich. Die Sachverständigentagung bezeichnete die Verabschiedung eines oder mehrerer internationaler Instrumente zu diesem Thema als dringende Notwendigkeit, um einen klaren, umfassenden und integrierten Ansatz für die Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung zu bieten.

368. Angesichts der verstärkten Dynamik zugunsten der Bekämpfung von Gewalt und Belästigung im privaten und öffentlichen Raum, u.a. im Rahmen der Ziele für nachhaltige Entwicklung „Gesundheit und Wohlergehen“, „Geschlechtergleichheit“, „menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ sowie „Weniger Ungleichheiten“ (Ziele 3, 5, 8 und 10) wären ein solches Instrument bzw. solche Instrumente aktuell und relevant.

369. Dieser Abschnitt enthält eine Zusammenfassung der wichtigsten Lücken im nationalen und internationalen Recht im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt und skizziert einen möglichen Weg zu einer oder mehreren internationalen Normen zu diesem Thema über einen inklusiven oder umfassenden und integrierten Ansatz.

## 8.1. Analyse der Lücken in der Regulierung von Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt

370. *Lücken bei der Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in internationalen Instrumenten.* Die IAO hat bereits vor langer Zeit anerkannt, dass menschenwürdige Arbeit nicht mit Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt vereinbar ist. Eines der ersten, im Gründungsjahr der IAO 1919 verabschiedeten, mittlerweile ad acta gelegten und zur Aufhebung<sup>1</sup> vorgeschlagenen Übereinkommen war das Übereinkommen (Nr. 4) über die Nachtarbeit der Frauen, 1919, mit dem der Schutz von Frauen vor Gewalt angestrebt wurde. Die stellvertretende Vorsitzende der Arbeitnehmergruppe erinnerte die Sachverständigentagung daran, dass das Übereinkommen Nr. 4:

darauf abzielte, Frauen nicht nur gegen lange Arbeitszeiten, sondern auch gegen die Gefahren von sexueller Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und auf dem Weg zum und vom Arbeitsplatz zu schützen. 100 Jahre später herrscht Einigkeit darüber, dass die Gewalt und nicht die Frauen vom Arbeitsplatz verbannt werden sollten und dass Regierungen und Sozialpartner eine wichtige Rolle zu spielen haben, um dieses Ziel zu erreichen. (IAA, 2016c, Absatz 28.)

371. Die IAO hat zahlreiche Normen verabschiedet, die sich auf spezifische Formen von Gewalt und Belästigung beziehen (siehe Abschnitt 3.1 für einen Überblick). Keine davon befasst sich jedoch als Hauptziel mit Gewalt und Belästigung, keine definiert dieses Verhalten, und keine bietet detaillierte Orientierungshilfen, wie dieses Problem gelöst werden könnte. Auch werden nur bestimmte Formen von Gewalt und Belästigung erwähnt, und ausschließlich im Zusammenhang mit bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern oder bestimmten Sektoren oder Berufen wie Hausangestellte, Arbeitnehmer mit HIV und indigene Arbeitnehmer. Dieser zielgerichtete Schutz hinterlässt eine Lücke für die Personen, die nicht durch diese Instrumente abgedeckt sind und die große Mehrheit der Arbeitnehmer weltweit bilden.

372. Das Übereinkommen Nr. 111 gilt für Arbeitnehmer in Beschäftigung und Beruf auf der Basis der in Artikel 1(1) a) des Übereinkommens genannten Gründe oder von zusätzlichen, vom Mitgliedstaat nach Anhörung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände festgelegten Gründen. Das Übereinkommen Nr. 111 bezieht sich jedoch nicht auf jede Form von Gewalt und Belästigung, und der CEACR äußerte sich zwar eingehend zum Thema sexuelle Belästigung als Form der geschlechtlichen Diskriminierung, hatte jedoch viel weniger häufig Gelegenheit, sich mit der Frage von Gewalt und Belästigung auf der Basis der anderen im Übereinkommen genannten Gründe zu befassen.

373. Im gesamten UN-System enthalten zwei internationale Instrumente Verweise auf Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Ähnlich wie bei den IAO-Instrumenten decken sie jedoch nur bestimmte Gruppen (Menschen mit Behinderungen und Frauen) ab, enthalten keine Definition des Begriffs und bieten keine Orientierungshilfen für die Bekämpfung.

374. Das Fehlen internationaler Orientierungshilfen für die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zeigt sich in den großen Schutzlücken auf innerstaatlicher Ebene oder hat vielleicht sogar dazu geführt. Dies unterstreicht die Notwendigkeit und Dringlichkeit einer oder mehrerer einschlägiger internationaler Normen, die auf eine

---

<sup>1</sup> IAA: *Aufhebung von vier und Zurückziehung von zwei internationalen Arbeitsübereinkommen*, Bericht VII(1), Internationale Arbeitskonferenz, 106. Tagung, Genf, 2017.

grundlegende Reihe von Grundsätzen für einen inklusiven und integrierten Ansatz vorsehen und weitere Orientierungshilfe für die Umsetzung dieser Grundsätze bieten.

375. *Geltungsbereich und Definition.* Während sich die Länder zunehmend für inklusivere Arbeitsgesetze entscheiden, weisen die Gesetze über die Regulierung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz eine bedeutende Lücke beim Geltungsbereich auf: Wer ist wo und wann abgedeckt? Hausangestellte sind beispielsweise oft stärker Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt, weil sie im Haus des Arbeitgebers arbeiten, unterliegen aber nicht immer der einschlägigen Gesetzgebung. Der Geltungsbereich wird bisweilen auch durch vertragliche Vorkehrungen eingeschränkt. Nur in wenigen Fällen erstrecken sich die Bestimmungen über Gewalt und Belästigung auch auf Arbeitsuchende, obwohl diese von Belästigung und insbesondere sexueller Belästigung betroffen sein können.

376. Während einige Länder über eine erweiterte Definition des Begriffs „Arbeitsplatz“ verfügen, ist dieser Ausdruck in anderen Arbeitsgesetzen sehr eng gefasst und häufig auf den physischen Arbeitsplatz beschränkt. Wie in diesem Bericht diskutiert, können Gewalt und Belästigung auch auf dem Weg zur und von der Arbeit, bei arbeitsbezogenen gesellschaftlichen Anlässen und mithilfe technologischer Hilfsmittel vorkommen, sodass die Grenzen zwischen Arbeitsplätzen, „häuslichen“ Orten und öffentlichen Räumen verwischen.

377. Eine bedeutende Lücke besteht darin, dass dort, wo es Vorschriften gibt, nur bestimmte Formen von Gewalt und Belästigung unter die entsprechenden Definitionen fallen. In der Praxis kann dies dazu führen, dass andere Formen von Gewalt und Belästigung von Präventionsstrategien und Verboten ausgeschlossen werden und den Opfern anderer Formen von Gewalt und Belästigung keine Abhilfemaßnahmen zur Verfügung stehen. Eine umfassende Definition des Begriffs „Gewalt und Belästigung“, die jegliches Verhalten abdeckt, das physische, psychische und sexuelle Schäden oder Leiden verursacht oder die Würde der Arbeitnehmer verletzt oder zu einem feindlichen Umfeld führt, könnte helfen, dieses Problem zu lösen sowie Täter- und Opferklischees zu überwinden. Gesetze, die ausschließlich die sexuelle Belästigung von Frauen verbieten, sind zwar selten, nehmen männlichen Opfern jedoch die Möglichkeit, Abhilfemaßnahmen in Anspruch zu nehmen, und wenn bei der Definition von Gewalt und Belästigung nur Vorgesetzte als mögliche Täter genannt werden, ist Mobbing unter Arbeitskollegen oder von Beschäftigten zulasten von Vorgesetzten nicht abgedeckt.

378. *Verbot von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.* Einige Länder verfolgen bei der Bekämpfung von Gewalt und Belästigung einen strafrechtlichen Ansatz. Dies kann jedoch zu einer Lücke beim Umgang mit „normalisierteren“ Formen arbeitsbezogener Gewalt und Belästigung wie sexueller Belästigung und Mobbing führen, die wegen ihrer großen Verbreitung als weniger gravierend betrachtet werden, jedoch genauso verheerende langfristige Folgen haben können. Um Schutzlücken zu vermeiden, verfolgen viele Länder einen breiteren Ansatz und verbieten verschiedene Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeits- Arbeitsschutz-, Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsgesetzgebung zusammen mit entsprechenden Schutzmaßnahmen.

379. *Gruppen, die Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind.* Von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sind Arbeitnehmer in allen Sektoren und Berufen betroffen, weshalb eine allgemeine Abdeckung aller Arbeitnehmer von zentraler Bedeutung ist. Damit die Verhütung von und der Schutz gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt wirksam sind, müssen die spezifischen Bedürfnisse und Umstände der Mitglieder von Gruppen, die öfter oder auf besondere Weise Gewalt erleben, ermittelt und berücksichtigt werden. Dazu gehören unter anderem Frauen, LGBTI-Arbeitnehmer, indigene Menschen,

Menschen mit Behinderungen, Menschen mit HIV und Personen, die marginalisierten Gruppen wie beispielsweise in einem Kastensystem lebende Gemeinschaften und ethnische Minderheiten angehören. Während in Europa und Nordamerika Gewalt und Belästigung gegenüber bestimmten Gruppen oft als Form von Diskriminierung geregelt wird, bestehen in vielen anderen Regionen Gesetzeslücken.

380. *Prävention.* Eine weitere, bedeutende Lücke betrifft die Prävention und Bewältigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Obwohl die Arbeitgeber in den meisten Ländern eine allgemeine Pflicht haben, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen, schließt diese Pflicht nicht immer den Schutz gegen die verschiedenen Formen von Gewalt und Belästigung ein.

381. Selbst in Ländern, in denen die Arbeitgeber – häufig nach Anhörung der Arbeitnehmer – verpflichtet sind, Maßnahmen für die Verhütung und Bewältigung von Gewalt und Belästigung zu ergreifen, werden die spezifischen Anforderungen offen gelassen, sodass die Pflichten und ihre praktische Erfüllung durch die Arbeitgeber und Vollzugsorgane nicht klar sind.

382. Gewalt und Belästigung stellen eine psychosoziale Gefahr im Sinne von Stress und Burnout dar. Andere Formen psychosozialer Gefahren im Zusammenhang mit dem Umfeld und der Organisationsstruktur des Arbeitsplatzes, der Kultur und negativen Machtverhältnissen können ebenfalls zu Gewalt und Belästigung führen, wenn sie nicht beseitigt oder reduziert werden. Trotz dieser Einsicht erkennen nur wenige Länder Formen von Gewalt und Belästigung als psychosoziale Risiken an oder verlangen, dass eine Risikobewertung auch die psychosozialen Risiken von Gewalt und Belästigung umfassen sollte. Eine ausdrückliche Nennung der Risiken von Gewalt und Belästigung im Rahmen des Arbeitsschutzmanagements, insbesondere in Berufen oder Sektoren, die mehrere Risikofaktoren bezüglich Gewalt und Belästigung auf sich vereinigen, könnte zu sichereren Arbeitsplätzen führen. Desgleichen könnte die Berücksichtigung der spezifischen Umstände und Arbeitsbedingungen, die die Exposition gegenüber Gewalt und Belästigung erhöhen, die Verhütung von Gewalt erheblich beeinflussen.

383. *Auswirkungen von häuslicher Gewalt/Intimpartnergewalt auf die Arbeitswelt.* Arbeitgeber sind nicht für häusliche Gewalt gegenüber ihren Angestellten außerhalb des Arbeitsplatzes verantwortlich. Aufgrund der erwiesenen (menschlichen und finanziellen) Auswirkungen häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt verlangen einige wenige Länder von den Arbeitgebern jedoch, Maßnahmen für den Schutz und die Unterstützung der Opfer zu ergreifen.

384. Der Arbeitsplatz kann einen Ansatzpunkt für die Verhinderung von häuslicher Gewalt bieten, selbst wenn diese nicht am Arbeitsplatz stattfindet, und zwar durch Sensibilisierung für Geschlechtergleichstellung sowie die Identifizierung und Unterstützung der Opfer, die möglicherweise Schwierigkeiten haben, ihre bezahlte Beschäftigung zu behalten. Eine zwar immer noch bescheidene, aber wachsende Anzahl von Gesetzen und Kollektivvereinbarungen geht die Folgen von häuslicher Gewalt durch arbeitsbezogene Maßnahmen an, u.a. durch Urlaubs- und Unterstützungsbestimmungen.

385. Einige wenige Länder verbieten außerdem wirtschaftlich bedingte häusliche Gewalt oder auf Zwang basierende Kontrolle als Form häuslicher Gewalt, die die Opfer daran hindert, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen und zu behalten und ihnen die wirtschaftlichen Mittel vorenthält, eine missbräuchliche Beziehung zu beenden.

386. *Streitbeilegungsmechanismen.* Wenn sich weder das Arbeitsschutz- noch das Arbeitsrecht umfassend mit Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt befassen und einen sicheren und zugänglichen Beschwerdemechanismus bieten, entsteht eine Lücke, die zur Folge

hat, dass die Opfer nur kündigen und auf dem Gerichtsweg schadenersatz-, vertrags- oder zivilrechtlich eine Entschädigung anstreben können. Ohne einen auf Wiederherstellung oder Veränderung abzielenden Prozess für die Einzelperson oder das Unternehmen trägt dies nur wenig zur Verbesserung der Arbeitsplatzkultur und somit zur Verhinderung künftiger Gewalt und Belästigung bei.

387. Mit der Einrichtung interner und externer Streitbeilegungsmechanismen verfügen die Arbeitnehmer über eine Vielfalt an Möglichkeiten, Beschwerden einzureichen: je nach Form der Gewalt und Belästigung, wer die Täter sind, wie damit am Arbeitsplatz umgegangen wird und ob Strafen und Abhilfemaßnahmen erforderlich sind. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Arbeitsinspektoren, Menschenrechtsorgane und Gerichte können über solche Mechanismen außerdem die Gesetzgebung über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt überwachen und umsetzen.

388. Nur wenige der existierenden Streitbeilegungsmechanismen schreiben vor, dass Beschwerden anonym bleiben sollten, obwohl die Betroffenen zur Zielscheibe von Vorgesetzten und Arbeitskollegen werden können, weil sie sich beschwert haben. Viele Länder bieten zwar einen spezifischen gesetzlichen Schutz gegen die Viktimisierung von Menschen, die sich wegen Gewalt und Belästigung beschweren, aber nur wenige schützen Zeugen und Whistleblower, die mit ähnlichen Verhaltensweisen konfrontiert sein können.

389. *Strafen und Abhilfemaßnahmen sowie Opferhilfe und -schutz.* Nur wenige Länder betrachten die Gesundheitsfolgen von arbeitsbezogener Gewalt und Belästigung als entschädigungsfähige Berufskrankheiten im Sinne der Arbeitsunfallversicherung. Auf diese Weise müssen Arbeitnehmer mit physischen und/oder psychischen Gesundheitsproblemen, die eine Arbeitsunfähigkeit nach sich ziehen, erhebliche Auslagen aus eigener Tasche bezahlen. Dies gilt besonders für Arbeitnehmer, die Verträge mit beschränktem Zugang zu Sozialleistungen besitzen.

390. *Vollzugsorgane und Datenerhebung.* Mit einigen wenigen beachtenswerten Ausnahmen erhalten Arbeitsinspektoren, Richter und andere Akteure nur selten eine Schulung hinsichtlich der Ermittlung der Risiken von Gewalt und Belästigung und haben nicht immer die Befugnis, die Arbeit einstellen zu lassen oder einstweilige Verfügungen zu erlassen, wenn solche Risiken existieren. Dies ist bei geschlechtsspezifischer Gewalt von besonderer Relevanz: Hier fehlt es bei den mit dem Vollzug des Schutzes gegen solches Verhalten beauftragten Personen oft an Wissen, Fachkenntnissen und Sensibilität. Außerdem werden keine umfangreichen und nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten über die Prävalenz von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz erhoben, obwohl solche Angaben als Grundlage für die gesetzgeberische und politische Arbeit erforderlich wären.

391. *Innerstaatliche Politiken.* Innerstaatliche Politiken bilden die notwendige Grundlage für die Umsetzung von Plänen zur und Erzielung von Fortschritten bei der Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Viele Länder verfügen über innerstaatliche Pläne und Politiken, die sich auf die Bekämpfung spezifischer Formen arbeitsbezogener Gewalt wie sexuelle Belästigung erstrecken, aber die meisten haben keine innerstaatliche Gesamtpolitik, die alle Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erfasst.

392. *Die Rolle der Sozialpartner.* Viele Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände reagieren mit Kampagnen, betrieblichen Arbeitsschutzmanagementsystemen und Sensibilisierungsiniciativen auf Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Kollektivvereinbarungen, mit denen sich praktische Mechanismen für die Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung festigen und verbessern lassen, sind hingegen nicht verbreitet. Wenn in Kollektivvereinbarungen auf Gewalt und Belästigung verwiesen wird, handelt es sich häufig nur um Zielsetzungen ohne klare Rechte und Pflichten der Parteien.

## 8.2. Mehrwert eines oder mehrerer neuer internationaler Instrumente

393. Das aktuelle IAO-Normenwerk ermöglicht eine gewisse internationale Überwachung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Ein klarer völkerrechtlicher Rahmen für die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt fehlt jedoch. Ein neues Instrument bzw. neue Instrumente könnte bzw. könnten den begrenzten internationalen Schutz gegen Gewalt und Belästigung, den die Arbeitnehmer bereits genießen, stärken und durch die Berücksichtigung aller Arbeitnehmer und Formen von Gewalt und Belästigung sowie eine umfassende und integrierte Behandlung dieser Frage einen Mehrwert schaffen.

## 8.3. Inklusiver und integrierter Ansatz

394. Gemäß den Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung „ist ein integrierter Ansatz zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt notwendig“ (IAA, 2016a, Anhang I, Absatz 17). Die Sachverständigen waren sich einig, dass die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung Folgendes erfordert:

- Schutz gegen alle Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sowie eine solide Politik in Sachen Gleichstellung und Diskriminierung;
- Präventions- und Unterstützungsmechanismen für die Behandlung der negativen gesellschaftlichen und arbeitsplatzbezogenen Kultur sowie der psychosozialen Risiken und für die Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie die Ausweitung des Arbeitsschutzes und anderer rechtlicher Schutzmechanismen im Zusammenhang mit Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt auf ausgeschlossene Arbeitnehmer, Gruppen und Sektoren durch die Ermittlung und Beseitigung von Lücken;
- Einhaltung und Vollzug der Vorschriften durch Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie ihre Verbände und solidere Daten über die Prävalenz von Gewalt und Belästigung;
- zugängliche, vertrauliche und zügige Verfahren für die Einreichung von Beschwerden, die das Ausbleiben von Vergeltungsmaßnahmen gegen Zeugen und Beschwerde führende Personen garantieren, sowie gerichtliche, administrative und disziplinarische Abhilfemaßnahmen und Unterstützung für die Opfer von Gewalt und Belästigung;
- angemessene Instrumente und politische Rahmenbedingungen sowie sonstige Initiativen für ein wirkungsvolles Vorgehen gegen Gewalt und Belästigung. (IAA 2016a, Anhang I, Absätze 16-29.)

## 8.4. Vorgeschlagene Schlüsselemente eines Übereinkommens und einer Empfehlung der IAO

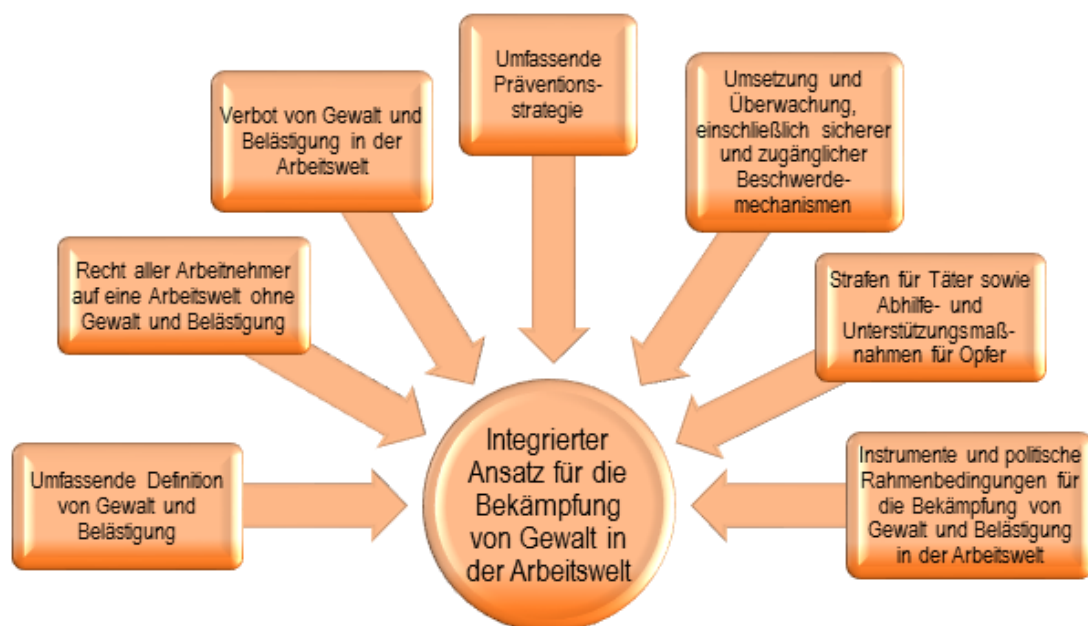
395. Weder die Sachverständigentagung noch der Verwaltungsrat haben in ihren Debatten Hinweise auf die Anzahl und Form möglicher neuer Instrumente gegeben, aber die vorliegende Analyse deutet auf die Zweckmäßigkeit eines Übereinkommens und einer Empfehlung hin.

396. Ein Übereinkommen wäre von zentraler Bedeutung, um unmissverständlich zu signalisieren, dass Gewalt und Belästigung inakzeptabel sind, einen Widerspruch zu menschenwürdiger Arbeit darstellen und deshalb ernsthafter und dringender Aufmerksamkeit bedürfen.

397. Eine Empfehlung würde das Übereinkommen mit detaillierteren und praktischen Orientierungshilfen ergänzen, um die im Übereinkommen verankerten Grundsätze in die Praxis umzusetzen.

398. Um einen inklusiven und integrierten Ansatz zu verfolgen, könnten für eine universelle Anwendbarkeit grundlegende und klare Prinzipien allgemein in einem Übereinkommen festgelegt werden. Dazu würde Folgendes gehören: eine umfassende Definition von Gewalt und Belästigung; die Verankerung des Rechts aller Arbeitnehmer auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung; ein Aufruf zu einem Verbot aller Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich aller Formen der geschlechtsspezifischen Gewalt, in der innerstaatlichen Gesetzgebung; ein Aufruf zur Festlegung systematischer Präventionsmaßnahmen in der innerstaatlichen Gesetzgebung und zur Berücksichtigung der psychosozialen Risiken und von Gewalt und Belästigung in den Arbeitsschutzmanagementsystemen; ein Aufruf zur Einrichtung von Umsetzungs- und Überwachungsmechanismen, einschließlich sicherer und zugänglicher Beschwerdemechanismen, in Sachen Gewalt und Belästigung im innerstaatlichen Recht; und ein Aufruf zur Festlegung von Strafen für die Täter sowie von Abhilfe- und Unterstützungsmaßnahmen für die Opfer. Anschließend könnte jeder Grundsatz in detaillierten Bestimmungen näher ausgeführt werden, und die Empfehlung könnte weitere Orientierungshilfen geben. Falls ein oder mehrere Instrumente verabschiedet werden, sollte eine Strategie für die Förderung ihrer Ratifizierung erarbeitet und umgesetzt werden.

**Abbildung 8.1. Grundsätze für einen inklusiven und integrierten Ansatz für die Behandlung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt**



399. Eine Alternative zu einem Übereinkommen und einer ergänzenden Empfehlung als zwei separate Instrumente wäre möglicherweise ein einziges Instrument mit verbindlichen und nicht verbindlichen Bestimmungen. Der Inhalt eines solchen Instruments wäre der gleiche wie der eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung. Anders wären nur seine Aufmachung und sein Aufbau. In einem einzigen rechtlichen Instrument würden die nicht verbindlichen Bestimmungen – die Orientierungen in Bezug auf die Umsetzung

der verbindlichen Bestimmungen bieten – unmittelbar auf diese Bestimmungen folgen. Dies würde zu einem besseren Verständnis der Beziehung und der Komplementaritäten zwischen diesen beiden unterschiedlichen Arten von Bestimmungen beitragen. Dieses neue Format würde in vereinfachter Form dem innovativen Aufbau des Seearbeitsübereinkommens, 2006 (MLC, 2006), folgen und könnte einen neuen Ansatz zur Setzung von integrierten, besser formulierten und kohärenteren internationalen Arbeitsnormen markieren. Sollten die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen dieser Option den Vorzug geben, würde das Amt vor der ersten Beratung auf der Konferenz ausführlichere Erläuterungen zu den praktischen Modalitäten der Aufnahme verbindlicher und nicht verbindlicher Bestimmungen in ein einziges konsolidiertes Instrument ausarbeiten.

400. Nachfolgend werden mögliche Bestimmungen beider Instrumente auf der Grundlage der Feststellungen und Analysen dieses Berichts aufgeführt. Diese Liste ist jedoch nicht als abschließend zu betrachten, und weitere Bestimmungen können ebenfalls in Betracht gezogen werden.

Übereinkommen	Empfehlung
Darlegung der Komponenten von Gewalt und Belästigung mit Schwerpunkt auf den Folgen von Gewalt und Belästigung, einschließlich physischer, psychischer und sexueller Schäden;	
Darlegung der Komponenten des Begriffs „Arbeitswelt“;	
Darlegung eines breiten Geltungsbereichs im Hinblick auf die Erfassung aller Arbeitnehmer in allen Formen von Beschäftigung, in allen Tätigkeiten oder Berufen und in allen Sektoren der – formellen oder informellen – Wirtschaft, einschließlich Praktikanten und Auszubildender, Freiwilliger, Arbeitsuchender und entlassener und suspendierter Arbeitnehmer;	
Darlegung des Rechts auf eine Arbeitswelt ohne jegliche Form von Gewalt und Belästigung und Darlegung der Notwendigkeit der Annahme eines integrierten Ansatzes zur Behandlung von Gewalt und Belästigung;	
Darlegung der Notwendigkeit, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu achten:	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Anerkennung der Tatsache, dass das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, zentral sind, damit die Arbeitnehmer und Arbeitgeber Arbeitsplätze ohne Gewalt und Belästigung einrichten können;</li> </ul>
Sicherstellung der Annahme von Verboten aller Formen von Gewalt und insbesondere geschlechtsspezifischer Gewalt:	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Verbot von Gewalt und Belästigung im Rahmen der Arbeits-, Arbeitsschutz- und Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsgesetzgebung sowie gegebenenfalls des Strafrechts;</li> <li>❑ Entwicklung von Gesetzen für Wanderarbeiterinnen in den Herkunfts-, Ziel- und Transitländern für ein Verbot von Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung;</li> </ul>
Entwicklung von Gesetzen, Rechtsvorschriften und Gleichstellungspolitiken für Gruppen von Arbeitnehmern, die unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffen sind, einschließlich u.a. weiblicher Arbeitnehmer, junger Arbeitnehmer, Wanderarbeitnehmern, Arbeitnehmern mit Behinderungen, indigener und in Stämmen	



lebender Völker, LGBTI-Arbeitnehmern, Arbeitnehmern mit HIV und Arbeitnehmern aus marginalisierten Gruppen, wie in Kastensystemen lebende Gemeinschaften und ethnische Minderheiten;

Entwicklung eines systematischen Ansatzes zur Verhinderung aller Formen von Gewalt und Belästigung, auch in Sektoren, Berufen und Arbeitsregelungen, in denen die Arbeitnehmer ihnen stärker ausgesetzt sind, durch: die Einführung von Politiken am Arbeitsplatz zur Förderung der Nulltoleranz gegenüber allen Formen von Gewalt und Belästigung; obligatorische Risiko- und Gefährdungsbeurteilungen durch die Arbeitgeber; Beseitigung arbeitsbezogener Gefahren und Risiken im Rahmen des Zumutbaren; Pflicht zur Information der Arbeitnehmer über das Risiko von Gewalt und Belästigung sowie gegebenenfalls Schulung am Arbeitsplatz zum Thema arbeitsplatzbezogene Gewalt und Belästigung;

Sicherstellung einer wirksamen Überwachung und Durchsetzung innerstaatlicher Rechtsvorschriften über Gewalt und Belästigung, auch durch Sicherstellung des Zugangs zu Streitbeilegungsmechanismen für Gewalt und Belästigung, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Arbeitsstätte. Solche Mechanismen sollten vertraulich, sicher, fair und effektiv sein und die Beschwerde führenden Personen, Zeugen und Whistleblower gegen Vergeltungsmaßnahmen schützen und den Opfern Unterstützung bieten;

Förderung der Bereitstellung von geeigneten Abhilfemaßnahmen für Opfer von Gewalt und Belästigung sowie von Strafen für die Täter:

Förderung spezifischer Maßnahmen und Dienstleistungen, um Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt zu unterstützen:

- ❑ Nutzung anderer internationaler Arbeitsschutzinstrumente und -richtlinien wie beispielsweise derjenigen zur Förderung von Arbeitsschutzmanagementsystemen;
- ❑ Annahme von spezifischen Maßnahmen für Sektoren, Berufe und Arbeitsregelungen, einschließlich für Nachtarbeit, Alleinarbeit, in der Gesundheitsvorsorge, in Notfalldiensten, für hauswirtschaftliche Arbeit, im Transport- und Bildungswesen und in der Unterhaltung;
- ❑ Festlegung von Arbeitsschutzpolitiken in Absprache mit den Arbeitnehmern, die: alle Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt definieren und verbieten, die Verantwortung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern darlegen und Informationen über die Einreichung von Beschwerden und die Untersuchungsverfahren enthalten;
- ❑ Festlegung, dass Risikobeurteilungen unter Beteiligung der Arbeitnehmer durchgeführt werden und psychosoziale Gefahren und Risiken berücksichtigen sollten. Dazu gehören u.a. durch Dritte (wie Kunden oder die Öffentlichkeit) bedingte Risiken sowie negative Machtverhältnisse, Geschlechternormen, kulturelle und gesellschaftliche Normen sowie Diskriminierung, die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöhen;

Festlegung, dass „geeignete Abhilfemaßnahmen“ Folgendes einschließen:

- ❑ Wiedereinstellung;
- ❑ Entschädigung für moralische und materielle Schäden;
- ❑ Anordnung, dass der Arbeitgeber dafür sorgen muss, dass bestimmte Verhaltensweisen eingestellt werden, oder dass Politiken oder Praktiken geändert werden müssen;
- ❑ Anwalts- und Gerichtskosten;
- ❑ eine Entschädigung für den Fall einer psychosozialen oder physischen Behinderung oder Arbeitsunfähigkeit aufgrund arbeitsbedingter Gewalt und Belästigung;

Festlegung der Maßnahmen und Dienstleistungen, die den Opfern von geschlechtsspezifischer Gewalt geboten werden sollten:

- ❑ Gerichte mit Kompetenz auf dem Gebiet geschlechtsspezifischer Gewalt;

Gewährleistung des Rechts der Arbeitnehmer, sich zu entfernen, wenn sie einen triftigen Grund zu der Annahme haben, dass eine unmittelbare und ernste Gefahr von Gewalt und Belästigung besteht, ohne ungerechtfertigte Folgen zu erleiden:

Aufruf zur Entwicklung von Politiken, Richtlinien, praktischen Richtlinienansammlungen, Sensibilisierungskampagnen und anderen Initiativen für die Beseitigung von Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt, in der Arbeitswelt in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie ihren Verbänden. Zu diesen Initiativen könnten gehören:

- geschlechtersensible Schulung für Arbeitsinspektoren, Richter, Polizisten und andere öffentlich Bediensteten zur Identifizierung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung;
- spezifische Sonderarbeitsgruppen oder Einheiten innerhalb der Vollzugsbehörden für die Behandlung von Beschwerden wegen Gewalt und Belästigung und insbesondere geschlechtsspezifischer Gewalt;
- Gerichte mit zügigen Verfahren für Fälle von geschlechtsspezifischer Gewalt;
- Beweislastumkehr in Fällen von sexueller Belästigung;
- Krisenzentren für geschlechtsspezifische Gewalt;
- Hotlines für eine unentgeltliche Beratung von Beschwerde führenden Personen;
- flexible Arbeitszeiten und Unterstützung zur Rückkehr in den Arbeitsmarkt;
- Notfalldienste und medizinische Betreuung und Behandlung, einschließlich Beratung;
- Arbeitsfreistellung für Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt;
- sprachlich und kulturell zugängliche Dienstleistungen für Wanderarbeiterinnen, die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt sind;
- Förderung der geschlechtersensiblen Schulung von Arbeitsinspektoren;
- Einsatz dafür, dass die Aufgabenbereiche der verschiedenen nationalen Stellen den Umgang mit Gewalt und Belästigung umfassen;
- Förderung der systematischen Erhebung von Statistiken über Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt, gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt;
- Förderung von Programmen für den Umgang mit negativen Machtverhältnissen, Geschlechternormen, kulturellen und gesellschaftlichen Normen sowie Diskriminierung, die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöhen;
- Förderung von geschlechtersensible Aspekte berücksichtigenden Richtlinien und Schulungen zur Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern und ihren Verbänden sowie Richtern, Arbeitsinspektoren, Polizisten und anderen Akteuren bei der Erfüllung ihres Auftrags hinsichtlich Gewalt und Belästigung gemäß dem Arbeits-, Arbeitsschutz- und sonstigem Recht;
- Förderung von Modellen für allgemeine oder sektorspezifische Sammlungen praktischer Richtlinien, Arbeitsplatzpolitiken und Risikobewertungsinstrumenten für alle Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt unter Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von Arbeitnehmern, die Gewalt möglicherweise stärker ausgesetzt sind, wie weibliche Arbeitnehmer, junge Arbeitnehmer, Wanderarbeiter, Arbeitnehmer mit Behinderungen, indigene und in Stämmen lebende Völker, LGBTI-Arbeitnehmer

sowie Menschen mit HIV und Arbeitnehmer aus marginalisierten Gruppen, wie in Kastensystemen lebende Gemeinschaften und ethnische Minderheiten;

- ❑ Förderung von Sensibilisierungskampagnen, die vermitteln, dass Gewalt und Belästigung und insbesondere geschlechtsspezifische Gewalt inakzeptabel sind, und diskriminierende Einstellungen angehen, die Gewalt und Belästigung zementieren und Beschwerde führende Personen und Gewaltopfer stigmatisieren;
  - ❑ Förderung von Initiativen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung durch geschlechtersensible Aspekte berücksichtigende Lehrpläne auf allen Bildungsstufen;
  - ❑ Förderung der Schulung von Journalisten und anderen Medienschaffenden zu den Menschenrechten von Frauen und den Grundursachen geschlechtsspezifischer Gewalt, um die Darstellung geschlechtsspezifischer und anderer Formen von Gewalt und Belästigung sowie die gesellschaftlichen Einstellungen zu beeinflussen;
  - ❑ Einsatz für gemeinsame Kampagnen zur Förderung von positiven, gewalt- und belästigungsfreien Arbeitsstätten.
-

# Fragebogen

---

Auf seiner 325. Tagung (Oktober 2015) beschloss der Verwaltungsrat, einen Normensetzungsgegenstand zum Thema Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt in die Tagesordnung der 107. Tagung (Juni 2018) der Internationalen Arbeitskonferenz zur zweimaligen Beratung aufzunehmen. Auf seiner 328. Tagung (Oktober 2016) beschloss der Verwaltungsrat im Anschluss an die Sachverständigentagung über Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt (Oktober 2016),<sup>1</sup> den Begriff „Gewalt“ im Titel des in die Tagesordnung der 107. Tagung (Juni 2018) der Konferenz aufgenommenen Gegenstands durch „Gewalt und Belästigung“ zu ersetzen.<sup>2</sup>

Der Zweck des Fragebogens ist es, die Auffassungen der Mitgliedstaaten zum Geltungsbereich und Inhalt des vorgeschlagenen Instruments bzw. der vorgeschlagenen Instrumente nach Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einzuholen. Die eingegangenen Antworten sollten das Internationale Arbeitsamt in die Lage versetzen, einen Bericht für die Konferenz auszuarbeiten. Das Internationale Arbeitsamt wäre dankbar, wenn die Antworten bis spätestens 22. September 2017 beim Amt eingehen. Die Befragten werden dazu ermutigt, den Fragebogen nach Möglichkeit in elektronischer Form auszufüllen und ihre Antworten an die folgende E-Mail-Adresse zu senden: [VIOLENCEHARASSMENT@ilo.org](mailto:VIOLENCEHARASSMENT@ilo.org). Die Befragten können ihre Antworten auch in Papierform an die Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung (WORKQUALITY) des Internationalen Arbeitsamts in Genf übermitteln.

## I. Form des internationalen Instruments bzw. der internationalen Instrumente

1. *Sollte die Internationale Arbeitskonferenz ein Instrument bzw. Instrumente über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt annehmen?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

---

<sup>1</sup> IAA: *Final report: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work* (3.-6. Okt. 2016), zugänglich unter [http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_546303/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm) und *Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work* (3.-6. Oktober 2016), zugänglich unter [http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_522932/lang--de/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_522932/lang--de/index.htm).

<sup>2</sup> GB.328/PV, Abs. 357 b) und GB.328/INS/17/5, zugänglich unter [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533534.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf).

2. Falls ja, sollten das Instrument bzw. die Instrumente die Form erhalten:

a) eines Übereinkommens?

b) einer Empfehlung?

c) eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung als zwei getrennte Instrumente oder als ein einziges Instrument mit verbindlichen und nicht verbindlichen Bestimmungen?

Bemerkungen:

---

---

---

## II. Präambel

3. Sollte die Präambel des Instruments bzw. der Instrumente darin erinnern, 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?

Bemerkungen:

---

---

---

4. Sollte die Präambel des Instruments bzw. der Instrumente die Bedeutung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation bekräftigen?

Bemerkungen:

---

---

---

5. Sollte die Präambel des Instruments bzw. der Instrumente feststellen, dass ein jeder das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt, hat?

Bemerkungen:

---

---

---

6. Sollte die Präambel des Instruments bzw. der Instrumente darauf hinweisen, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt:
- a) eine Menschenrechtsverletzung darstellen, inakzeptabel sind und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar sind;
  - b) sich auf die Arbeitsbeziehungen, das Engagement, die Gesundheit und die Produktivität der Arbeitnehmer, die Qualität der öffentlichen und privaten Dienstleistungen und den Ruf von Unternehmen auswirken und insbesondere Frauen daran hindern können, in den Arbeitsmarkt einzusteigen, erwerbstätig zu bleiben und beruflich voranzukommen?

Bemerkungen:

---



---



---

7. Sollte die Präambel des Instruments bzw. der Instrumente anerkennen, dass ein inklusiver und integrierter Ansatz, der die eigentlichen Ursachen und Risikofaktoren angeht, für eine Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt unerlässlich ist?

Bemerkungen:

---



---



---

8. Sollten weitere Erwägungen in die Präambel des Instruments bzw. der Instrumente aufgenommen werden? Falls ja, bitte angeben.

Bemerkungen:

---



---



---

### III. Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich

9. Sollte der Ausdruck „Gewalt und Belästigung“ im Sinne des Instruments bzw. der Instrumente als ein Kontinuum von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken verstanden werden – gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt –, die darauf abzielen oder zur Folge haben, physischen, psychischen oder sexuellen Schaden zu verursachen?

Bemerkungen:

---



---



---

10. *Sollten Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt im Sinne des Instruments bzw. der Instrumente sich auf Situationen erstrecken, die entstehen:*
- a) *in der physischen Arbeitsstätte, einschließlich öffentlicher und privater Räume, bei denen es sich um einen Arbeitsplatz handelt;*
  - b) *an Orten, wo der Arbeitnehmer bezahlt wird oder Mahlzeiten einnimmt;*
  - c) *auf dem Weg zur und von der Arbeit;*
  - d) *während arbeitsbezogener Fahrten oder Reisen, bei arbeitsbezogenen Anlässen oder gesellschaftliche Veranstaltungen und während arbeitsbezogener Ausbildungen;*
  - e) *während arbeitsbezogener Kommunikationen, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht werden?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

11. *Sollte der Ausdruck „Arbeitgeber“ im Sinne des Instruments bzw. der Instrumente Mittelspersonen einschließen?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

12. *Sollte der Begriff „Arbeitnehmer“ im Sinne des Instruments bzw. der Instrumente Personen in jeder Beschäftigung oder jedem Beruf, ungeachtet ihres Vertragsstatus, und in allen Sektoren der –formellen oder informellen – Wirtschaft umfassen, einschließlich:*

- a) *in Ausbildung befindlicher Personen, Praktikanten und Auszubildender;*
- b) *Freiwilliger;*
- c) *Arbeitsuchender;*
- d) *freigesetzter und suspendierter Arbeitnehmer?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

13. *Sollten in dem Instrument bzw. den Instrumenten andere Begriffe definiert werden? Falls ja, bitte angeben.*

*Bemerkungen:*

---

---

---

## IV. Inhalt eines Übereinkommens

14. Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung anerkennen und in Absprache mit den repräsentativen Arbeitsgeber- und Arbeitnehmerverbänden einen inklusiven und integrierten Ansatz zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt annehmen sollte, der umfasst:
- ein gesetzliches Verbot aller Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt;
  - die Sicherstellung, dass einschlägige Politiken Gewalt und Belästigung angehen;
  - die Annahme einer umfassenden Präventionsstrategie;
  - die Einrichtung von Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen;
  - Abhilfemaßnahmen und Unterstützung für Opfer;
  - Strafen für Täter;
  - die Entwicklung von Instrumenten und Leitlinien?

Falls weitere Maßnahmen vorgesehen werden sollten, bitte angeben.

Bemerkungen:

---



---



---

### A. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz

15. Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied im Hinblick auf die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit achten, fördern und verwirklichen sollte, 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?

Bemerkungen:

---



---



---

16. Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied innerstaatliche Rechtsvorschriften annehmen sollte, die alle Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und insbesondere alle Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt verbieten?



*Bemerkungen:*

---

---

---

17. *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied Rechtsvorschriften und Politiken entwickeln sollte, die allen Arbeitnehmern das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung gewährleisten, auch weiblichen Arbeitnehmern sowie Arbeitnehmern, die einer oder mehreren Gruppen angehören, die unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffen sind, darunter:*

- a) junge Arbeitnehmer;*
- b) Wanderarbeitnehmer;*
- c) Arbeitnehmer mit Behinderungen;*
- d) Arbeitnehmer aus indigenen und in Stämmen lebenden Völkern;*
- e) lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle und intersexuelle Arbeitnehmer;*
- f) mit HIV lebende Arbeitnehmer;*
- g) Arbeitnehmer aus marginalisierten Gemeinschaften, wie vom Kastensystem betroffene Personen und Angehörige ethnischer Minderheiten?*

*Falls weitere erwähnt werden sollten, bitte angeben.*

*Bemerkungen:*

---

---

---

## **B. Präventionsmaßnahmen**

18. *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied:*

- a) Maßnahmen treffen sollte, um die Verhütung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sicherzustellen;*
- b) Sektoren, Berufe und Arbeitsregelung ermitteln sollte, in denen Arbeitnehmer stärker Gewalt und Belästigung ausgesetzt sind; und*
- c) Maßnahmen treffen sollte, um sicherzustellen, dass solche Arbeitnehmer wirksam geschützt sind?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

19. Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied innerstaatliche Rechtsvorschriften annehmen sollte, die Arbeitgeber dazu verpflichten, Schritte zu unternehmen, um alle Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verhüten, und insbesondere um:
- Gewalt und Belästigung und psychosoziale Risiken in die bestehenden Arbeitsschutzmanagementsysteme einzubeziehen;*
  - in Absprache mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern eine Politik anzunehmen, die eine Null-Toleranz-Haltung zu allen Formen von Gewalt und Belästigung festlegt;*
  - unter Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter Gefahren zu ermitteln und die Risiken von Gewalt und Belästigung zu bewerten und Maßnahmen zu ihrer Verhütung und Bekämpfung zu ergreifen;*
  - die Arbeitnehmer über die ermittelten Gefahren und Gewalt- und Belästigungsrisiken sowie die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen zu informieren und entsprechend zu schulen?*

*Bemerkungen:*

---



---



---

### C. Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung

20. Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied angemessene Maßnahmen treffen sollte, um die Überwachung und Durchsetzung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sicherzustellen?

*Bemerkungen:*

---



---



---

21. Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied sicherstellen sollte, dass alle Arbeitnehmer in Fällen von Gewalt und Belästigung leichten Zugang zu sicheren, fairen und wirksamen Streitbeilegungsmechanismen haben, darunter:

- Beschwerde- und Untersuchungsmechanismen auf der Ebene der Wirtschaftseinheit;*
- Zugang zu Gerichten;*
- Streitbelegungsmechanismen außerhalb der Wirtschaftseinheit;*
- Schutz vor Viktimisierung von Beschwerde führenden Personen, Zeugen und Hinweisgebern;*
- angemessene Abhilfemaßnahmen;*
- rechtliche, soziale und administrative Unterstützungsmaßnahmen für Beschwerde führende Personen;*
- Strafen für Täter?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

22. *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied zusätzliche Maßnahmen ergreifen sollte, um sicherstellen, dass die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt in der Arbeitswelt, gleich ob in städtischen oder ländlichen Gebieten, effektiven Zugang zu spezialisierten und zügigen Streitbeilegungsmechanismen sowie zu spezialisierter Unterstützung und spezialisierten Diensten und Abhilfemaßnahmen haben?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

23. *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass die Arbeitnehmer das Recht haben, sich von einer Arbeitssituation zu entfernen, wenn sie hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass sie eine unmittelbare und ernste Gewalt- und Belästigungsgefahr darstellt, ohne ungerechtfertigte Folgen zu erleiden?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

## D. Unterstützung und Leitlinien auf innerstaatlicher Ebene

24. *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied in Absprache mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden Maßnahmen ergreifen sollte, um sicherzustellen, dass:*

- a) *Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in den einschlägigen innerstaatlichen Politiken angegangen werden, wie den Arbeitsschutz-, Gleichheits- und Nichtdiskriminierungs-, einschließlich Geschlechtergleichstellungs- und Migrationspolitiken;*
- b) *den Arbeitnehmern, den Arbeitgebern und ihren Vertretern und den Vollzugsbehörden Leitlinien, Ressourcen und sonstige Instrumente in Bezug auf Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zur Verfügung gestellt werden;*
- c) *Sensibilisierungskampagnen und andere Initiativen entwickelt werden mit dem Ziel, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt, zu beseitigen?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

## E. Umsetzungsmittel

25. *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied seine Bestimmungen durch Rechtsvorschriften sowie durch Gesamtarbeitsverträge oder andere Maßnahmen im Einklang mit der innerstaatlichen Praxis umsetzen sollte, auch durch die Ausweitung bestehender Arbeitsschutzmaßnahmen auf Gewalt und Belästigung oder deren Anpassung und die Entwicklung spezifischer Maßnahmen, soweit erforderlich?*

*Bemerkungen:*

---



---



---

## V. Inhalt einer Empfehlung

### A. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz

26. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Mitglieder bei der Annahme eines inklusiven und integrierten Ansatzes zur Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt alle Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt im Arbeits-, Arbeitsschutz- und Gleichheits- und Nichtdiskriminierungsrecht sowie gegebenenfalls im Strafrecht angehen sollten?*

*Bemerkungen:*

---



---



---

27. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Mitglieder sicherstellen sollten, dass die Arbeitnehmer in Sektoren, Berufen und Arbeitsregelungen mit größerer Häufigkeit von Gewalt und Belästigung in vollem Umfang Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gemäß dem Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und des Übereinkommens (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, genießen sollten?*

*Bemerkungen:*

---



---



---

28. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Mitglieder Maßnahmen treffen sollten, um:*
- a) *Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen als Mittel zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu fördern;*

- b) *solche Kollektivverhandlungen durch die Erhebung und Verbreitung von Informationen über Tendenzen und bewährte Praktiken in Bezug auf den Verhandlungsprozess und den Inhalt von Gesamtarbeitsverträgen zu erleichtern?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

29. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Mitglieder im Hinblick auf die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt anerkennen und Maßnahmen dagegen ergreifen sollten?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

30. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Mitglieder gesetzliche oder sonstige Maßnahmen ergreifen sollten, um Wanderarbeitnehmer und insbesondere weibliche Wanderarbeitnehmer in Herkunfts-, Ziel- und Transitländern vor Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt, zu schützen?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

## B. Präventivmaßnahmen

31. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass Arbeitsschutzbestimmungen zu Gewalt und Belästigung in innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Politiken die Arbeitsschutzinstrumente der Internationalen Arbeitsorganisation berücksichtigen sollten, einschließlich des Übereinkommens (Nr. 155) und der Empfehlung (Nr. 164) über den Arbeitsschutz, 1981; des Übereinkommens (Nr. 161) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985; des Übereinkommens (Nr. 171) und der Empfehlung (Nr. 178) über Nachtarbeit, 1990; und des Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

32. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Arbeitgeber bei der Entwicklung und Umsetzung von Arbeitsplatzpolitiken zu Gewalt und Belästigung:*

- a) *Programme zur Verhütung von Gewalt und Belästigung mit messbaren Zielen aufstellen sollten;*

- b) *die Rechte und Verantwortlichkeiten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern darlegen sollten;*
- c) *sicherstellen sollten, dass die Arbeitnehmer und ihre Vertreter angehört, unterrichtet und geschult werden;*
- d) *Informationen über Beschwerde- und Untersuchungsverfahren bereitstellen sollten;*
- e) *sicherstellen sollten, dass alle internen und externen Mitteilungen zu Gewalt und Belästigung gebührend berücksichtigt werden und darauf reagiert wird?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

33. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass arbeitsplatzbezogene Risikobewertungen Faktoren Rechnung tragen sollten, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöht wird, insbesondere psychosozialen Gefahren und Risiken, einschließlich solcher, die von Dritten ausgehen, wie Kunden und der Öffentlichkeit, sowie negativen Machtverhältnissen, Geschlechternormen, kulturellen und sozialen Normen und Diskriminierung?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

34. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Mitglieder:*

- a) *spezifische Maßnahmen für Sektoren, Berufe und Arbeitsregelungen ergreifen sollten, die Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind, einschließlich Nacharbeit, Alleinarbeit, Dienstleistungen, Gesundheitsfürsorge, Notfalldiensten, hauswirtschaftlicher Arbeit, Transport, Bildung und Unterhaltung;*
- b) *sicherstellen sollten, dass die Beteiligung von Frauen und anderen Arbeitnehmergruppen durch diese Maßnahmen nicht ausgeschlossen oder eingeschränkt wird?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

## C. Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung

35. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die in Frage 21 genannten angemessenen Abhilfemaßnahmen in Fällen von Gewalt und Belästigung u.a. Folgendes umfassen sollten:*

- a) *Wiedereinstellung;*

- b) *Ersatz für materielle und nichtmaterielle Schäden;*
- c) *einstweilige Anordnung, der zufolge der Arbeitgeber sicherzustellen hat, dass ein bestimmtes Verhalten eingestellt wird, oder Politiken oder Praktiken zu ändern sind;*
- d) *gerichtliche Gebühren und Kosten?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

36. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass Opfer von Gewalt und Belästigung in Fällen von psychosozialer oder physischer Behinderung oder Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entschädigung haben sollten?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

37. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die in Frage 22 genannten spezialisierten und zügigen Streitbeilegungsmechanismen für geschlechtsspezifische Gewalt Folgendes umfassen sollten:*

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

*Falls sie weitere Mittel umfassen sollten, bitte angeben.*

*Bemerkungen:*

---

---

---

38. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die in Frage 22 genannten spezialisierten Unterstützungsmaßnahmen, Dienstleistungen und Abhilfemaßnahmen für Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt Folgendes umfassen sollten:*

- a) *Arbeitsfreistellung für die Opfer von häuslicher Gewalt;*
- b) *flexible Arbeitszeiten für die Opfer von Stalking und häuslicher Gewalt;*
- c) *Unterstützung, um den Opfern beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt behilflich zu sein;*
- d) *Beratungs- und Informationsdienste, auch am Arbeitsplatz;*

- e) 24-Stunden-Hotlines;
- f) Notdienste;
- g) medizinische Betreuung und Behandlung;
- h) Krisenzentren, einschließlich Unterkünften;
- i) Sondereinheiten der Polizei zur Unterstützung von Opfern?

Falls weitere aufgeführt werden sollten, bitte angeben.

Bemerkungen:

---

---

---

39. Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Urheber von Gewalt und Belästigung durch Beratung oder andere geeignete Maßnahmen unterstützt werden sollten, um die Wiederholung von Gewalt und Belästigung zu verhindern und ihre Wiedereingliederung in das Erwerbsleben zu erleichtern?

Bemerkungen:

---

---

---

40. Sollte die Empfehlung vorsehen, dass Arbeitsinspektoren den Auftrag haben sollten, gegen Gewalt und Belästigung vorzugehen, und befugt sein sollten:

- a) vorläufige Anordnungen in Fällen von Gewalt und Belästigung zu erlassen;
- b) die Arbeit in Fällen von Gewalt und Belästigung oder einer unmittelbaren und ernststen Gefahr von Gewalt und Belästigung einstellen zu lassen?

Falls weitere Maßnahmen aufgeführt werden sollten, bitte angeben.

Bemerkungen:

---

---

---

41. Sollte die Empfehlung vorsehen, dass Arbeitsinspektoren eine geschlechtersensible Schulung absolvieren sollten, um Gewalt und Belästigung, psychosoziale Gefahren und Risiken, geschlechtsspezifische Gewalt und Diskriminierung von bestimmten Gruppen erkennen und dagegen vorgehen zu können?

Falls weitere Maßnahmen aufgeführt werden sollten, bitte angeben.

Bemerkungen:

---

---

---



42. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass das Mandat der innerstaatlichen Stellen, die für Arbeitsschutz oder Gleichheit und Nichtdiskriminierung, einschließlich Geschlechtergleichstellung, zuständig sind, die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt umfassen sollte?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

43. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Mitglieder nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt, erheben und veröffentlichen sollten?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

#### D. Unterstützung und Leitlinien auf innerstaatlicher Ebene

44. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die innerstaatlichen Politiken zu Arbeitsschutz, Gleichheit und Nichtdiskriminierung, einschließlich Geschlechtergleichstellung, und geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich Gewalt gegen Frauen, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt angehen sollten?*

*Bemerkungen:*

---

---

---

45. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Mitglieder je nachdem Folgendes entwickeln, umsetzen oder verbreiten sollten:*

- a) *Programme mit dem Ziel, Risikofaktoren anzugehen, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöht wird, einschließlich negativer Machtverhältnisse, Geschlechternormen, kultureller und sozialer Normen und Diskriminierung;*
- b) *geschlechtersensible Leitlinien und Schulungen, um Richtern, Arbeitsinspektoren, Polizeibeamten und anderen öffentlich Bediensteten bei der Erfüllung ihres Auftrags in Bezug auf Gewalt und Belästigung zu helfen und Arbeitgeber bei der Verhütung und Bewältigung von Gewalt und Belästigung zu unterstützen;*
- c) *Musterverhaltensregeln, Arbeitsplatzpolitiken und Risikobewertungsinstrumente, entweder allgemeine oder sektorspezifische, für alle Formen von Gewalt und Belästigung, wobei die spezifischen Situationen von übermäßig stark betroffenen Arbeitnehmern berücksichtigt werden sollten;*

- d) *Sensibilisierungskampagnen, die die Unannehmbarkeit von Gewalt und Belästigung, insbesondere geschlechtsspezifischer Gewalt, vermitteln und diskriminierende Einstellungen und die Stigmatisierung von Beschwerde führenden Personen und Opfern angehen;*
- e) *geschlechtersensible Lehrpläne auf allen Bildungsstufen;*
- f) *Schulungsprogramme und -materialien für Journalisten und andere Medienschaffende zu geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich ihrer eigentlichen Ursachen und Risikofaktoren;*
- g) *Kampagnen zur Förderung von sicheren, gesunden und harmonischen Arbeitsplätzen ohne Gewalt und Belästigung ?*

*Bemerkungen:*

---



---



---

46. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Mitglieder Mittel und Unterstützung für Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft und ihre Verbände bereitstellen sollten, um Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt, in der informellen Wirtschaft zu verhüten und anzugehen?*

*Bemerkungen:*

---



---



---

## **VI. Besondere Probleme**

47. *Weist die Gesetzgebung oder Praxis in Ihrem Land Besonderheiten auf, die Schwierigkeiten bei der Durchführung des Instruments bzw. der Instrumente hervorrufen könnten?*

*Bemerkungen:*

---



---



---

48. *(Nur für Bundesstaaten) Sollten ein Instrument bzw. Instrumente angenommen werden, wären dann für den Gegenstand Bundesmaßnahmen oder hinsichtlich aller oder bestimmter Punkte Maßnahmen der Gliedstaaten des Bundes angezeigt?*

*Bemerkungen:*

---



---



---

49. *Gibt es andere im vorliegenden Fragebogen nicht erfasste einschlägige Probleme, die bei der Ausarbeitung des Instruments bzw. der Instrumente berücksichtigt werden sollten?*

*Falls ja, bitte angeben.*

*Bemerkungen:*

---

---

---

## Quellennachweis

---

- Access Economics Pty Ltd. 2004. *The cost of domestic violence to the Australian economy: Part I* (Canberra, Australischer Bund).
- Addati, L. et al. 2014. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. (Genf, IAA).
- Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) et al. Undatiert (n.d.) *Preventing workplace harassment and violence. Joint guidance implementing a European social partner agreement*. Zugänglich unter: <http://www.hse.gov.uk/violence/preventing-workplace-harassment.pdf>.
- American Academy of Experts in Traumatic Stress. 2014. „Workplace violence“. Zugänglich unter: <http://www.aaets.org/article179.htm> [4. Juli 2016].
- Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte (OHCHR). 2013. „Ghana’s criminal justice and mental health practices need critical attention to be more humane“. Zugänglich unter: <http://newsarchive.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=13990&LangID=E>.
- Anonymous. 2006. „Unison demands action on ‘culture of violence’ against professionals“, in *Community Care*, Nr. 1623, S. 12.
- Antai, D. 2011. „Controlling behavior, power relations within intimate relationships and intimate partner physical and sexual violence against women in Nigeria“, in *BMC Public Health*, Bd. 11.
- Appelbaum, S.H. et al. 2012. „Workplace bullying: Consequences, causes and controls (part two)“, in *Industrial and Commercial Training*, Bd. 44, S. 337-344.
- Arbeitsministerium der Vereinigten Staaten, Arbeitsschutzbehörde (OSHA). 2002. *OSHA Fact sheet: Workplace violence* (Washington, DC).
- . 2009. *Recommendations for workplace violence prevention programs in late-night retail establishments* (Washington, DC).
- . 2010. *OSHA FactSheet: Preventing violence against taxi and for-hire drivers* (Washington, DC).
- . 2011. *Enforcement procedures for investigating or inspecting workplace violence incidents* (Washington, DC).
- Asian Pacific Institute on Gender-Based Violence. n.d. „Gender-based violence: Patriarchy and power“. Zugänglich unter: <http://www.api-gbv.org/violence/patriarchy-power.php> [10. Juni 2016].
- Asuagbor, L. 2016. *Status of implementation of the Protocol to the African Charter on Human and People’s Rights on the Rights of Women in Africa*, Bericht von Frau Lucy Asuagbor, Kommissarin, Sonderberichterstatterin für die Rechte der Frauen in Afrika (Afrikanische Kommission für die Rechte der Menschen und der Völker),

60. Tagung – Kommission für die Rechtsstellung der Frau, 18. März 2016, New York. Zugänglich unter: <http://www.peaceau.org/uploads/special-rapporteur-on-rights-of-women-in-africa-presentation-for-csw-implementation.pdf>.
- Baby, M. et al. 2014. „Violence is not part of our job’: A thematic analysis of psychiatric mental health nurses’ experiences of patient assaults from a New Zealand perspective“, in *Issues in Mental Health Nursing*, Bd. 35, S. 647-655.
- Baines, D. und Cunningham, I. 2011. „White knuckle care work’: Violence, gender and new public management in the voluntary sector“, in *Work, Employment and Society*, Bd. 25, S. 760-776.
- Banerjee, A. et al. 2012. „Structural violence in long-term, residential care for older people: Comparing Canada and Scandinavia“, in *Social Science and Medicine*, Bd. 74, S. 390-398.
- Baxter, J. und Wallace, K. 2009. „Outside in-group and out-group identities? Constructing male solidarity and female exclusion in UK builders’ talk“, in *Discourse Society*, Bd. 20, Nr. 4, S. 411-429.
- Berdahl, J. und Moore, C. 2006. „Workplace harassment: Double jeopardy for minority women“, in *Journal of Applied Psychology*, Bd. 91, Nr. 2, S. 426-436.
- Beugré, C. et al. 2006. „Transformational leadership in organizations: An environment-induced model“, in *International Journal of Manpower*, Bd. 27, S. 52-62.
- Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen (UNFPA). 2009. *UNFPA Strategy and framework for action to addressing gender-based violence*.
- Bower, M. 1966. *The will to manage: Corporate success through programmed management* (New York, McGraw-Hill).
- Bowie, V. 2002. „Workplace violence: A second look“, auf der vom Australischen Institut für Kriminologie und von der Abteilung Verbrechenverhütung des australischen Justizministeriums, Commonwealth Attorney-General’s Department, in Sydney veranstalteten Konferenz über Verbrechenverhütung vorgelegtes Papier, 12.-13. Sept. 2002.
- Brown, D. et al. 2016. „The impact of better work: A joint program of the International Labour Organization and the International Finance Corporation“, Arbeitspapier Tufts University Labor Lab. Zugänglich unter: <https://sites.tufts.edu/laborlab/files/2016/06/Better-Work-Report-Final-Version-26-R-September-2016.docx>.
- Buckley, C. 2016. „A danger for doctors in China: Patients’ angry relatives“. Zugänglich unter: [http://www.nytimes.com/2016/05/19/world/asia/china-attacks-doctors-hospitals.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2016/05/19/world/asia/china-attacks-doctors-hospitals.html?_r=0).
- Bureau de normalisation du Québec und Canadian Standards Association (BNQ-CSA Group). 2013. *Psychological health and safety in the workplace – Prevention, promotion, and guidance to staged implementation* (National Standard of Canada, Calgary und Ontario).
- Büro der Vereinten Nationen für Drogen und Verbrechenbekämpfung. 2015. *Combating violence against migrants: Criminal justice measures to prevent, investigate, prosecute and punish violence against migrants, migrant workers and their families and to protect victims* (Wien, Vereinte Nationen und die Internationale Föderation der Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften).

- Campbell, C. 2014. „Ethical decision-making and zero tolerance: Meeting needs of the patient and health-care provider“, Vierte Internationale Konferenz über Gewalt im Gesundheitssektor.
- Caponecchia, C. und Wyatt, A. 2011. *Preventing workplace bullying: An evidence-based guide for managers and employees* (London, Routledge).
- Cemaloglu, N. 2011. „Primary principals’ leadership styles, school organizational health and workplace bullying“, in *Journal of Educational Administration*, Bd. 49(5), S. 495-512.
- Chappell, D. und Di Martino, V. 2006. *Violence at work* (dritte Auflage) (Genf, IAA).
- Cihon, P. und Castagnera, J. 2013. *Employment and Labor Law* (Mason, South-Western Cengage Learning).
- Crenshaw, K. 1989. „Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics“, in *University of Chicago Legal Forum*, Bd. 1989, Ausgabe 1, Artikel 8.
- de Haan, W. 2008. „Violence as an essentially contested concept“, in S. Body-Gendrot und P. Spierenburg (Hrsg.): *Violence in Europe: Historical and contemporary perspectives* (Springer editions), S. 27-40.
- Denenberg, R. und Denenberg, T. 2012. „Workplace violence and the media: The myth of the disgruntled employee“, in *Work*, Bd. 42, Ausgabe 1, S. 5-7.
- DeSouza, E. und Cerqueira, E. 2009. „From the kitchen to the bedroom: Frequency rates and consequences of sexual harassment among female domestic workers in Brazil“, in *Journal of Interpersonal Violence*, Bd. 24(8), S. 1264-1284.
- Dhir, R. 2015. *Indigenous peoples in the world of work in Asia and the Pacific: A status report* (Genf, IAA).
- Disability Rights International (DRI), Guatemala. 2015. „Protecting the lives and integrity of women with disabilities detained at the National Mental Health Hospital, Guatemala, through the Inter-American Human Rights System“, in the „Making it Work Initiative on Gender and Disability Inclusion“, Aug. 2015, S. 10-12.
- Einarsen, S. 2005. „The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience“, in *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, Bd. 7-3.
- . und Skogstad, A. 1996. „Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations“, im *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Bd. 5, S. 185-201.
- . et al. (Hrsg.). 2003. *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (London, Taylor und Francis).
- Einheit der Vereinten Nationen für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rechte der Frau (UN Women). 2011. *Gender-based violence at the workplace. Report of the Expert Group Meeting organized by UN Women, 12.-13. December 2011*. Zugänglich unter: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge2012/Executive-Summary-EGM-GBV-Workplace-Feb-21.pdf>.
- . 2012. *Estimating the cost of domestic violence against women in Viet Nam* (Hanoi).

- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Vereinigte Staaten. 2016. *Report of the Co-Chairs of the EEOC Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace*.
- Equal Rights Advocates. 2014. *Moving women forward on the 50th anniversary of Title VII of the Civil Rights Act. A three-part series. Part One: Sexual harassment still exacting a heavy toll* (San Francisco).
- EuroCommerce. 2009. *Halt! Tipps zur Prävention von Gewalt durch Dritte im Handelssektor. Ein Leitfaden* (Brüssel).
- Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA). 2002. *Bullying at work and Violence at work*, Fact sheets Nr. 23 und 24.
- . 2014. *Current and emerging issues in the health-care sector, including home and community care*, Bericht der Europäischen Beobachtungsstelle für Risiken (Luxemburg).
- . 2015. *Gesunde Arbeitsplätze. Europäischer Wettbewerb für gute praktische Lösungen im Rahmen der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ 2014-2015*.
- . n.d. *Psychosoziale Risiken und Stress am Arbeitsplatz*. Zugänglich unter: <https://osha.europa.eu/de/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
- Europäische Kommission. 1998. *Sexual harassment in the workplace in the European Union* (Brüssel).
- . 2015. *Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work: Final report* (Brüssel).
- Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound). 2013. *Physische und psychische Gewalt am Arbeitsplatz*, Foundation findings (Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union).
- . 2015. *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies* (Dublin).
- . 2016. *Sixth European Working Conditions Survey: Overview report* (Luxemburg).
- Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB). 2012. *ETUC Action programme on gender equality* (Brüssel).
- Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB) et al. 2008. *Implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress*, von den europäischen Sozialpartnern im Rahmen des Ausschusses für den sozialen Dialog am 18. Juni 2008 angenommener Bericht.
- Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE). 2014. *Estimating the costs of gender-based violence in the European Union* (Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union).
- . n.d. *What is gender-based violence?* Zugänglich unter: <http://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence> [10. Juni 2016].
- EverSafe. 2015. *Workplace Violence and Harassment Training* (Eversafe Media Inc.). Zugänglich unter: <http://eversafe.ca/free-workplace-violence-and-harassment-training-power-point/> [15. Juni 2016].
- Fair Wear Foundation et al. 2013. *Standing firm against factory floor harassment: Preventing violence against women garment workers in Bangladesh and India* (UN Women).

- Faley, R. et al. 1999. „Estimating the organizational costs of sexual harassment: The case of the US Army“, in *Journal of Business and Psychology*, Bd. 13, S. 461-484.
- Ferrante, J. 2015. *Sociology: A global perspective*. (neunte Ausgabe) (Cengage Learning).
- Fischinger, P. 2010. „‘Mobbing’: The German law of bullying“, in *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Bd. 32, Nr. 1, S. 153-184.
- FIU-Ligestilling. n.d. *FIU–Equality Training of elected union representatives for greater equality*. Zugänglich unter: <http://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/FIU-Equality-Training-of-elected-union-representatives-for-greater-equality-1.pdf>.
- Forastieri, V. (Hrsg.). 2012. *SOLVE: Integrating health promotion into workplace OSH policies: Trainer’s guide* (zweite Auflage) (Genf, IAA).
- Gamonal, S. und Ugarte, L. 2012. „Sexual and moral harassment in the workplace“, Präsentation auf dem 20. Weltkongress für das Recht der Arbeit und der Sozialen Sicherheit, Santiago, Chile.
- Garcia-Rivera, B. et al. 2014. „The hidden face of mobbing behaviour: Survey application of the Cisneros inventory in a maquila facility in Mexico“, in *Contaduría y Administración*, Bd. 59, S. 175-193.
- Gelms, J. 2012. „High-tech harassment: Employer liability under Title VII for employee social media misconduct“, in *Washington Law Review*, Bd. 87, S. 249.
- Gewerkschaftskongress (TUC). 2016a. *Combatting racist abuse in the workplace. A TUC guide to protecting migrant and Black and Minority Ethnic workers from violence, harassment and abuse*.
- . 2016b. *Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016* (London).
- Giga, S. et al. 2008. *The costs of workplace bullying, Research commissioned by the Dignity at Work Partnership: Unite the Union and the Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform*.
- Giunti, A. 2015. „Il mobbing per maternità colpisce mezzo milione di lavoratrici ogni anno“. Zugänglich unter: <http://espresso.repubblica.it/attualita/2015/03/30/news/il-mobbing-post-maternita-colpisce-mezzo-milione-di-lavoratrici-ogni-anno-1.206373> [16. Juni 2016].
- Graham, I. 2003. „Mopping up mobbing – legislate or negotiate?“, in *Labour Education 2003/4 – Violence at work*, Nr. 133, S. 55-60 (Genf, IAA).
- Grinberg, E. 2015. „How to make science safer for women“, CNN, 4. Nov. 2015. Zugänglich unter: <http://www.cnn.com/2015/11/04/living/geoff-marcy-astronomy-harassment-feat/index.html> [4. Juli 2016].
- Health and Safety Executive (HSE), Vereinigtes Königreich. 1995. *Preventing violence to retail staff*.
- . 2002. *Work-related violence case studies: Managing the risk in smaller businesses*.
- . 2006. *Violence at work: A guide for employers* (London).
- Heath, R. 2014. „Women’s access to labor market opportunities, control of household resources, and domestic violence: Evidence from Bangladesh“, in *World Development*, Bd. 57, S. 32-46. doi:10.1016/j.worlddev.2013.10.028.



- Heiskanen, M. 2007. „Violence at Work in Finland; Trends, contents, and prevention“, in *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, Bd. 8, Nr. 1, S. 22-40.
- Hershcovis, M.S. und Barling, J. 2010. „Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators“, in *Journal of Organizational Behavior*, Bd. 31, S. 24-44.
- Hillis, K. 2013. *Bullying in law enforcement: End the silence*, auf der XLII. Tagung der School of Law Enforcement Supervision vorgelegtes Papier (Universität Arkansas, Little Rock, Vereinigte Staaten).
- Hoel, H. et al. 2014. *The ups and downs of LGBs' workplace experiences: Discrimination, bullying and harassment of lesbian, gay and bisexual employees in Britain* (Manchester, Manchester Business School).
- Holland, K.J. und Cortina, L.M. 2016. „Sexual harassment: Undermining the wellbeing of working women“, in M.L. Connerley und J. Wu (Hrsg.): *Handbook on well-being of working women* (Dordrecht, Springer), S. 83-101.
- Holmes, S. und Flood, M. 2013. *Genders at work: Exploring the role of workplace equality in preventing men's violence against women* (Sydney, White Ribbon).
- Hsiao, P. 2015. „Power harassment: The tort of workplace bullying in Japan“, in *UCLA Pacific Basin Law Journal*, Bd. 32, S. 181-201.
- Human Rights Watch. 2016. *Living in Hell: Abuses against people with psychosocial disabilities in Indonesia* (New York).
- Humphrey, S. und Kahn, A. 2000. „Fraternalities, athletic teams, and rape“, in *Journal of Interpersonal Violence*, Bd. 15, Nr. 12, S. 1313-1322.
- Husn, H.A. et al. 2015. *The other migrant crisis: Protecting migrant workers against exploitation in the Middle East and North Africa* (Genf, Internationale Organisation für Migration, in Partnerschaft mit der Walk Free Foundation).
- Hutchinson M. 2009. „Restorative approaches to workplace bullying: Educating nurses towards shared responsibility“, in *Contemporary Nurse*, Bd. 32, Ausgabe 1-2, S. 147-155.
- IAA. 1988. *Equality in employment and occupation*, Allgemeine Erhebung des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen, Bericht III (Teil 4B) (Genf).
- . 1996. *Special survey on equality in employment and occupation in respect to Convention No. 111*, Bericht III (Teil 4B) (Genf).
- . 2004. *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon* (Genf).
- . 2011a. *Cambodia – addressing HIV vulnerabilities of indirect sex workers during the financial crisis: Situation analysis, strategies and entry points for HIV/AIDS workplace education* (Bangkok).
- . 2011b. *OSH management system: A tool for continual improvement* (Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Genf).
- . 2011c. *Code of practice on safety and health in agriculture* (Genf).
- . 2012a. *Giving globalization a human face*, Allgemeine Erhebung über die grundlegenden Übereinkommen bezüglich der Rechte bei der Arbeit im Licht der Erklärung der

- IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008, Bericht III (Teil 1B) (Genf).
- 2012b. *Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz*, GB.316/INS/4 (Genf).
  - 2013a. *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana* (San José).
  - 2013b. *Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz (2015 und folgende Jahre)*, GB.319/INS/2 (Genf).
  - 2013c. *Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz. Vorschläge für die Tagesordnung der 103. Tagung (2014) und späterer Tagungen der Konferenz*, GB.317/INS/2(Rev.) (Genf).
  - 2013d. *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Genf).
  - 2013e. *Men and masculinities: Promoting gender equality in the world of work*, Arbeitspapier (Genf).
  - 2013f. *Work-related violence and its integration into existing surveys*, auf der 19. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker verteiltes Arbeitspapier, Genf, 2.-11. Okt. 2013.
  - 2014a. *Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz*, GB.322/INS/2 (Genf).
  - 2014b. *Case study: Addressing sexual harassment in Jordan's garment industry* (Genf, Programm Better Work).
  - 2014c. *Las barreras al empleo de las personas viviendo con VIH en el Conurbano Bonaerense Argentina: Un estudio exploratorio*. (Buenos Aires, IAO-Regionalbüro).
  - 2014d. *Minutes of the 322nd Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.322/PV (Genf).
  - 2014e. *The case against verbal abuse in garment factories: Evidence from Better Work*, Research Brief (Genf, Programm Better Work).
  - 2015a. *Minutes of the 325th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.325/PV (Genf).
  - 2015b. *Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz (2017-19)*, GB.323/INS/2 (Genf).
  - 2015c. *Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity: Results of the ILO's PRIDE Project* (Genf).
  - 2016a. *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 (Genf).
  - 2016b. *Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016)* (Genf).
  - 2016c. *Final report*, Sachverständigentagung über Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt (Genf, 3.-6. Okt. 2016), Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung (Genf).
  - 2016d. *Women at work trends 2016* (Genf).

- . 2016e. *Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz: Neufassung der Empfehlung (Nr. 71) betreffend den Arbeitsmarkt (Übergang vom Krieg zum Frieden), 1944*, Bericht V (2), Internationale Arbeitskonferenz, 105. Tagung (Genf).
- . 2016f. *Promoting fair migration*, Allgemeine Erhebung über die Wanderarbeitnehmer betreffenden Instrumente, Bericht III(1B), Internationale Arbeitskonferenz, 105. Tagung (Genf).
- . et al. 2002. *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector* (Genf).
- . n.d. „Violence and stress“. Zugänglich unter: <http://www.ilo.org/sector/activities/topics/violence-and-stress/lang--en/index.htm> [16. June 2016].
- International Air Transport Association (IATA). 2015. *Guidance on unruly passenger prevention and management*.
- International Labor Rights Forum. 2002. *Violence against women in the workplace in Kenya: Assessment of workplace sexual harassment in the commercial agriculture and textile manufacturing sectors in Kenya*.
- Internationale Arbeitgeber-Organisation (IOE). 2014. *Policy brief on women's economic empowerment* (Genf).
- . n.d. „Diversity“. Zugänglich unter: <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/diversity/>.
- Internationale Kommission für Gesundheit bei der Arbeit (ICOH), Wissenschaftlicher Ausschuss für Gesundheit bei der Arbeit und Entwicklung. 2014. *Creating a safe and healthy workplace. A guide to occupational health and safety for entrepreneurs, owners and managers*. Zugänglich unter: [http://www.icohweb.org/site/multimedia/oh-guide/formatted\\_ohs\\_guide\\_v6\\_2015.pdf](http://www.icohweb.org/site/multimedia/oh-guide/formatted_ohs_guide_v6_2015.pdf).
- Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF). n.d. *ES IST TEIL UNSERER ARBEIT – DOCH DAS SOLLTE ES NICHT SEIN – Nein zu Gewalt am Arbeitsplatz!* (London).
- Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB). 2008a. *Stopping sexual harassment at work: A trade union guide* (Brüssel).
- . 2008b. *Achieving gender equality: A trade union manual* (Brüssel).
- . 2014. *Facilitating exploitation: A review of labour laws for migrant domestic workers in Gulf Cooperation Council countries*, ITUC Legal und Policy Brief (Brüssel)
- Internationales Ausbildungszentrum der Internationalen Arbeitsorganisation (ITC-ILO) und Fair Wear Foundation. 2016. *Gender-based violence in global supply chains: Resource kit*.
- Jacobs, S. et al. 2015. „Sexual harassment in an east African agribusiness supply chain“, in *The Economic and Labour Relations Review*, Bd. 26, S. 393-410.
- Jayaraman, S. 2013. „Living off tips: Restaurant workers campaign for a living wage“, Women's Media Center, 2. Okt. 2013. Zugänglich unter: <http://www.womensmediacenter.com/feature/entry/living-off-tips-restaurant-workers-campaign-for-a-living-wage> [8. Juni 2016].
- Jespersen, A.H. et al., 2015. „Internal audits of psychosocial risks at workplaces with certified OHS management systems“, in *Safety Science*, Bd. 84, S. 201-209.
- Justizministerium der Vereinigten Staaten, Federal Bureau of Investigation Academy. 2004. *Workplace violence: Issues in response* (Quantico, VA).

- Office of Justice Programs. 2001. *Violence in the workplace, 1993-99*, Bureau of Justice Statistics: *Special Report* (Washington, DC).
- Kanadische Gewerkschaft der öffentlich Bediensteten (CUPE), Abteilung Gleichstellung. 2013. *Backgrounder on transphobic harassment and discrimination in employment and health care*. Zugänglich unter: [http://cupe.ca/sites/cupe/files/transphobia\\_backgrounder\\_en.pdf](http://cupe.ca/sites/cupe/files/transphobia_backgrounder_en.pdf).
- Kanadischer Gewerkschaftskongress. 2015. „Ending violence against women“. Zugänglich unter: <http://canadianlabour.ca/issues-research/ending-violence-against-women> [16. Juni 2016].
- Kanadisches Arbeitsschutzzentrum (CCOHS). 2016. „Violence in the workplace: OSH answers fact sheets“. Zugänglich unter: <http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence.html> [7. Apr. 2016].
- Kaplan, B. et al. 2013. „Violence against health care workers“, in *Medical Journal of Islamic World Academy of Sciences*, Bd. 21, S. 4-10.
- Kelleher, F. et al. 2011. *Women and the teaching profession: Exploring the feminisation debate* (London und Paris, Commonwealth-Sekretariat).
- Keogh, P. und Byrne, C. 2016. *Crisis, concern and complacency: A study on the extent, impact and management of workplace violence and assault on social care workers* (Social Care Ireland).
- Kimmel, M. 2004. „Masculinity as homophobia: Fear, shame and silence in the construction of gender identity“, in P. Murphy (Hrsg.): *Feminism and masculinities* (Oxford University Press).
- Kommission für Gleichheit und Menschenrechte. 2011. *Hidden in plain sight: Inquiry into disability-related harassment* (London).
- Krug, E. et al. (Hrsg.). 2002. *Weltbericht Gewalt und Gesundheit* (Genf, Weltgesundheitsorganisation).
- LaMontagne, A. et al. 2009. „Unwanted sexual advances at work: Variations by employment arrangement in a sample of working Australians“, in *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, Bd. 33, Nr. 2, S. 173-179.
- Lampman C. et al. 2009. „Contrapower harassment in academia: A survey of faculty experience with student incivility, bullying, and sexual attention“, in *Sex Roles*, Bd. 60, S. 331-346.
- Larson, C. 2013. „China’s female factory workers face widespread sexual harassment“, in *China Labour Bulletin* (Hongkong, China), 11. Dez. 2013.
- Lerouge, L. 2010. „Moral harassment in the workplace: French law and European perspectives“, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Bd. 32, S. 109-152.
- und Naito, S. 2016. „Bullying and law in Japan“, in L. Lerouge (Hrsg.). *Psychosocial risks in labour and social security law: A comparative legal approach* (Springer editions).
- Leymann, H. 1990. „Mobbing and psychological terror at workplaces“, in *Violence and Victims*, Bd. 5, S. 119-126.
- Lippel, K. 2016. *Addressing occupational violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, Arbeitspapier Nr. 5/2016

- . und Sikka, A. 2010. „Access to workers’ compensation benefits and other legal protections for work-related mental health problems: A Canadian overview“, in *Canadian Journal of Public Health/Revue canadienne de santé publique*, Bd. 101, Zusatz 1, S. 16-22.
- Luo, M. 2016. „An open letter to the woman who told my family to go back to China“. Zugänglich unter: <http://www.nytimes.com/2016/10/10/nyregion/to-the-woman-who-told-my-family-to-go-back-to-china.html>.
- Mason, G. 2002. *The spectacle of violence: Homophobia, gender and knowledge* (New York, Routledge).
- Masselot, A. et al. 2012. *Die Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschaft und Elternschaft: Die Anwendung des EU-Rechts und des nationalen Rechts in der Praxis in 33 europäischen Ländern*, Europäisches Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern (Brüssel, Europäische Kommission).
- Matulewicz, K. 2015. „Law and the construction of institutionalized sexual harassment in restaurants“, in *Canadian Journal of Law and Society/La Revue Canadienne Droit et Société*, Bd. 30, S. 401-419.
- McCann, D. 2005. *Sexual harassment at work: National and international responses*, Conditions of Work and Employment Series Nr. 2 (Genf, IAA).
- McCurry, J. 2015. „Japanese women suffer widespread ‘maternity harassment’ at work“, in *The Guardian* (London), 18. Nov. 2015.
- . 2016. „Death from overwork: Japan’s ‘karoshi’ culture blamed for young man’s heart failure“. Zugänglich unter: <https://www.theguardian.com/world/2016/oct/18/death-from-overwork-japans-karoshi-culture-blamed-young-mans-heart-failure>.
- McFerran, L. 2016. „Domestic violence is a workplace issue; Australian developments 2009-2016“. Zugänglich unter: <https://www.wgea.gov.au/completed-australian-research/domestic-violence-workplace-issue-australian-developments-2009-2016>.
- McLaughlin, H. et al. 2012. „Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power“, in *American Sociological Review*, Bd. 77, S. 625-647.
- Melzer, S. 2002. „Gender, work, and intimate violence: Men’s occupational violence spillover and compensatory violence“, in *Journal of Marriage and Family*, Bd. 64, S. 820-832.
- Menschenrechte der Provinz Ontario. 2011. *Policy on preventing sexual and gender-based harassment*. Zugänglich unter: <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment-0>.
- Milczarek, M. 2010. *Workplace violence and harassment: A European picture*, Bericht der Europäischen Beobachtungsstelle für Risiken (Luxemburg, Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz (EU-OSHA)).
- Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit, Brasilien. 2015. *Domestic workers: Rights and duties*.
- Ministerium für Arbeitskräfte, Singapur. 2015. *Tripartite advisory on managing workplace harassment*.
- Mistry, M. und Latoo, J. 2009. „Bullying: A growing workplace menace“, in *British Journal of Medical Practitioners*, Bd. 2, Nr. 1, S. 23-26.

- Mollica, K. und Danehower, C. 2014. „Domestic violence and the workplace: The employer’s legal responsibilities“, in *Journal of Management and Marketing Research*, Bd. 17, S. 1-11.
- Monks, C. und Coyne, I. 2011. *Bullying in different contexts* (Cambridge, Cambridge University Press).
- Moon, B. et al. 2015. „Violence against teachers in South Korea: Negative consequences and factors leading to emotional distress“, in *Violence and Victims*, Bd. 30, S. 279-292.
- National Center for Injury Prevention and Control. 2003. *Costs of intimate partner violence against women in the United States* (Atlanta, Centers for Disease Control and Prevention).
- National Sexual Violence Resource Center. 2013. *Sexual violence & the workplace*. [http://www.nsvrc.org/sites/default/files/publications\\_nsvrc\\_overview\\_sexual-violence-workplace.pdf](http://www.nsvrc.org/sites/default/files/publications_nsvrc_overview_sexual-violence-workplace.pdf).
- Nationales Arbeitsschutzinstitut, Vereinigte Staaten. 2012. *Home healthcare workers: How to prevent violence on the job* (Atlanta).
- Ness, K. 2012. „Constructing masculinity in the building trades: ‘Most jobs in the construction industry can be done by women’“, in *Gender, Work & Organization*, Bd. 19, S. 654-676.
- Newman, C. et al. 2011. „Workplace violence and gender discrimination in Rwanda’s health workforce: Increasing safety and gender equality“, in *Human Resources for Health*, Bd. 9.
- Omari, M. und Paull, M. (Hrsg.). 2016. *Workplace abuse, incivility and bullying. Methodological and cultural perspectives* (New York, Routledge).
- Organisation Amerikanischer Staaten (OAS). 2012. *Second hemispheric report on the implementation of the Belém do Pará Convention*.
- Ozdemir, S.M. 2012. „An investigation of violence against teachers in Turkey“, in *Journal of Instructional Psychology*, Bd. 39, S. 51-62.
- Parlament des Australischen Bunds, Repräsentantenhaus, Ständiger Ausschuss für Bildung und Beschäftigung. 2012. *Workplace bullying: We just want it to stop* (Canberra).
- Paul, S. 2016. „Women’s labour force participation and domestic violence: Evidence from India“, in *Journal of South Asian Development*, Bd. 11, Ausgabe 2, S. 224-250.
- Phillips, J. und Vandenbroek, P. 2014. „Domestic, family and sexual violence in Australia: An overview of the issues“, in *Parliamentary Library Research Paper Series, 2014-15* (Parlament von Australien).
- Pillinger, J., Schmidt, V. und Wintour, N. 2016. *Negotiating for gender equality*, ILO Issue Brief Nr. 4 (Genf).
- Plankey-Videla, N. 2012. *We are in this dance together: Gender, power, and globalization at a Mexican garment firm* (Rutgers University Press).
- Productivity Commission, Regierung Australiens. 2010. „Performance benchmarking of Australian business regulation: Occupational health and safety“. Zugänglich unter: <http://www.pc.gov.au/inquiries/completed/regulation-benchmarking-ohs/report/ohs-report.pdf> [13. Jan. 2017].

- Public Broadcasting System. 2003. „A class divided. Introduction“. Zugänglich unter: <http://www.pbs.org/wgbh/frontline/article/introduction-2/>.
- Quinlan, M. 2012. „The ‘pre-invention’ of precarious employment: The changing world of work in context“, in *The Economic and Labour Relations Review*, Bd. 23, S. 3-24.
- . 2015. *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*, Conditions of Work and Employment Series Nr. 67 (Genf, IAA).
- Rasmussen, C.A, Hogh, A. und Andersen, L. 2013. „Threats and physical violence in the workplace: A comparative study of four areas of human service work“, in *Journal of Interpersonal Violence*, Bd. 28, S. 2749-2769.
- Rasmussen, M.B., Hansen, T. und Nielsen, K. 2011. „New tools and strategies for the inspection of the psychosocial working environment: The experience of the Danish Working Environment Authority“, in *Safety Science*, Bd. 49, S. 565-574.
- Rayner, C. et al. 2001. *Workplace bullying: What we know, who is to blame and what can we do?* (CRC Press).
- Rick, J. und Briner, R. 2000. „Psychosocial risk assessment: Problems and prospects“, in *Occupational Medicine*, Bd. 50, Nr. 5, S. 310-314.
- Riedel, M. und Welsh M. 2016. *Criminal violence: Patterns, explanations, and interventions* (New York, Oxford University Press).
- Rospenda, K. et al. 1998. „Doing power: The confluence of gender, race, and class in contrapower sexual harassment“, in *Gender and Society*, Bd. 12, S. 40-60.
- Safe Work Australia. 2016. *Guide for preventing and responding to workplace bullying*.
- Schablon, A. et al. 2012. „Frequency and consequences of violence and aggression towards employees in the German healthcare and welfare system: A cross-sectional study“, in *BMJ Open*, Bd. 2.
- Senior Labour Inspectors Committee (SLIC). 2012. *Psychosocial risk assessments – SLIC inspection campaign 2012: Final report*.
- . 2015. *Annual report 2014*.
- Shallcross, L. 2003. *The pecking order: Workplace mobbing in the public sector* (Brisbane, Griffith University).
- Shindondola-Mote, H. und Kalusopa, T. 2011. *The status of women in trade unions in Africa: Evidence from 8 countries* (Labour Research and Policy Institute, Gewerkschaftskongress von Ghana).
- Sociedad Uruguaya de Gestión de Personas. n.d. *Rey: MTSS recibe 500 denuncias anuales por represión sindical, acoso laboral y sexual*.
- Squelch, J. und Guthrie, R. 2010. „The Australian Legal Framework for Workplace Bullying“, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Bd. 32, Nr. 1.
- Tiesman, H. et al. 2012. „Workplace homicides among U.S. women: The role of intimate partner violence“, in *Annals of Epidemiology*, Bd. 22, S. 277-284.
- Torres, A. et al. 2016. *Sexual harassment and bullying in the workplace in Portugal*, Policy Brief (Lissabon, Congresso Internacional de Estudos de Género (CIEG), Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP)).

- Tripathi, R. und Singh, P. (Hrsg.). 2016. *Perspectives on violence and othering in India* (Neu-Delhi, Springer).
- Truskinovsky, Y. et al. 2014. *Sexual harassment in garment factories: Firm structure, organizational culture and incentive systems*, Better Work Discussion Paper Series Nr. 14 (Genf, IAA).
- Tsuno, K. et al. 2015. „Socioeconomic determinants of bullying in the workplace: A national representative sample in Japan“, in *PLOS One*, Bd. 10.
- Unifor. 2013. *What if we had a women’s advocate in all Unifor workplaces?*
- UNISON. 2014. *Domestic violence and abuse: A trade union issue –A UNISON guide* (London).
- . 2015. *Gender identity. An introductory guide for trade union reps supporting trans members*. Zugänglich unter: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2015/11/Guide-for-reps-supporting-trans-members-2015.pdf>.
- University of Sheffield. 2012. „Hidden cyberbullying is as common as conventional counterpart in the workplace“. Unter: <https://www.shef.ac.uk/news/nr/cyberbullying-festival-social-sciences-christine-sprigg-carolyn-axtell-sam-farley-1.222243> [5. Juli 2016].
- Van De Griend, K. und Messias, D. 2014. „Expanding the conceptualization of workplace violence: Implications for research, policy, and practice“, in *Sex Roles*, Bd. 71, S. 33-42.
- van der Plancke, V. In press. „Psychosocial risks and Belgian labour law: An emphasis on harassment“, in L. Lerouge (Hrsg.). *Psychosocial risks in labour and social security law: A comparative legal approach* (Springer editions).
- van der Veur, D. et al. 2007. „Gender-based violence“, in *Gender matters: A manual on addressing gender-based violence affecting young people* (Budapest, Europarat).
- Velázquez, M. 2010. „Spanish code of practice on work-related bullying: Reflections on European law and its impact on a national strategy for labor inspectors“, in *The Comparative Labor Law and Policy Journal*, Bd. 32, S. 185-224.
- Vereinte Nationen. 2010. *Handbook for legislation on violence against women* (New York).
- Vézina, M. et al. 2011. *Québec survey on working and employment conditions and occupational health and safety (EQCOTESST)*, Studies and Research Projects: Summary No. RR-707 (Montreal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail).
- Wagner, K., Yates, D. und Walcott, Q. 2012. „Engaging men and women as allies: A workplace curriculum module to challenge gender norms about domestic violence, male bullying and workplace violence and encourage ally behaviour“, in *Work*, Bd. 42, S. 107-113.
- Walby, S. 2009. *The cost of domestic violence: Update 2009* (UNESCO und Lancaster University).
- Washington State Department of Labor and Industries, Division of Occupational Safety and Health. n.d. *Workplace violence: Awareness and prevention for employers and employees*.
- Weltbankgruppe. 2015. *Women, business and the law 2016: Getting to equal* (Washington, DC).



- Weltgesundheitsorganisation (WHO). 2009. „Promoting gender equality to prevent violence against women“ in *Violence Prevention: The Evidence* (Genf).
- . 2016. „Global plan of action to strengthen the role of the health system in addressing interpersonal violence, in particular against women and girls, and against children“. Zugänglich unter: [http://www.who.int/topics/violence/draft\\_one\\_gpav\\_3\\_08\\_3015\\_sep1.pdf?ua=1](http://www.who.int/topics/violence/draft_one_gpav_3_08_3015_sep1.pdf?ua=1).
- West, B. et al. 2014. „Cyberbullying at work: In search of effective guidance“, in *Laws*, Bd. 3, S. 598-617.
- WHO und die Weltbankgruppe. 2011. *World report on disability* (Genf).
- Wickramasekara, P. 2015. *Bilateral agreements and memoranda of understanding on migration of low skilled workers: A review* (Genf, IAA, Abteilung Arbeitsmigration).
- Wilson, C. et al. 2011. „Violence against teachers: Prevalence and consequences“, in *Journal of Interpersonal Violence*, Bd. 26, S. 2353-2371.
- Wlosko, M. et al. 2014. *Violencia laboral en trabajadores del sector servicios de la ciudad de Buenos Aires: Resultado de investigación finalizada*. Zugänglich unter: [http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT24/GT24\\_Wlosko\\_Ros.pdf](http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT24/GT24_Wlosko_Ros.pdf) [11. Aug. 2016].
- Workplace Bullying Institute. 2014. *U.S. Workplace Bullying Survey February, 2014*. Zugänglich unter: [http://b.3cdn.net/raproject/9a7ae6aaaa10e97e25\\_hzm6bay15.pdf](http://b.3cdn.net/raproject/9a7ae6aaaa10e97e25_hzm6bay15.pdf) [13. Jan. 2017].
- Zapf, D. und Gross, C. 2001. „Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension“, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Bd. 10, S. 497-522.
- . und Leymann, H. 1996. „Foreword“, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Bd. 5, S. 161-164.