

**Empfehlung 206**

**EMPFEHLUNG BETREFFEND DIE BESEITIGUNG VON  
GEWALT UND BELÄSTIGUNG IN DER ARBEITSWELT**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

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

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

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

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

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

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

I. ZENTRALE GRUNDSÄTZE

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

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

4. Die Mitglieder sollten geeignete Maßnahmen treffen, um:

- a) die wirksame Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen als Mittel zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung und, soweit dies möglich ist, zur Minderung der Auswirkungen von häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt zu fördern; und
- b) solche Kollektivverhandlungen durch die Erhebung und Verbreitung von Informationen über entsprechende Tendenzen und bewährte Praktiken in Bezug auf den Verhandlungsprozess und den Inhalt von Gesamtarbeitsverträgen zu unterstützen.

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

## II. SCHUTZ UND PRÄVENTION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### III. DURCHSETZUNG, ABHILFEMAßNAHMEN UND UNTERSTÜTZUNG

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

- a) das Recht auf Kündigung mit Entschädigung;
- b) Wiedereinstellung;
- c) angemessenen Schadensersatz;
- d) Anordnungen, denen zufolge durch sofort vollziehbare Maßnahmen sicherzustellen ist, dass ein bestimmtes Verhalten eingestellt wird oder Politiken oder Praktiken zu ändern sind; und
- e) gerichtliche Gebühren und Kosten gemäß innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Praxis.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### IV. LEITLINIEN, SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG

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

- a) Programme mit dem Ziel, Faktoren anzugehen, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erhöht wird, einschließlich Diskriminierung, Missbrauch von Machtverhältnissen sowie geschlechtsspezifische, kulturelle und soziale Normen, die Gewalt und Belästigung begünstigen;
- b) geschlechterorientierte Leitlinien und Schulungsprogramme mit dem Ziel, Richterinnen und Richtern, Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren, Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten und anderen öffentlich Bediensteten bei der Erfüllung ihres Auftrags in Bezug auf Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu helfen sowie öffentliche und private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Verbände dabei zu unterstützen, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verhindern und dagegen vorzugehen;
- c) Musterverhaltensregeln und Risikobewertungsinstrumente zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, entweder allgemeiner oder sektorspezifischer Art, wobei die spezifischen Situationen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie anderen Personen, die den in Artikel 6 des Übereinkommens genannten Gruppen angehören, berücksichtigt werden sollten;
- d) öffentliche Sensibilisierungskampagnen in den verschiedenen Sprachen des Landes, einschließlich der von den im Land ansässigen Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten gesprochenen Sprachen, die vermitteln, dass Gewalt und Belästigung, insbesondere geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung, inakzeptabel sind, die diskriminierende Einstellungen angehen und der Stigmatisierung von Opfern, beschwerdeführenden Personen, Zeuginnen und Zeugen sowie Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern vorbeugen;
- e) geschlechterorientierte Lehrpläne und Lehrmaterialien zu Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, auf allen Stufen der allgemeinen und beruflichen Bildung, im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gegebenheiten;
- f) Materialien für Journalistinnen und Journalisten sowie andere Medienschaffende zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, einschließlich ihrer eigentlichen Ursachen und Risikofaktoren, unter gebührender Achtung ihrer Unabhängigkeit und ihres Rechts auf freie Meinungsäußerung; und
- g) öffentliche Kampagnen zur Förderung von sicheren, gesunden und harmonischen Arbeitsplätzen ohne Gewalt und Belästigung.