

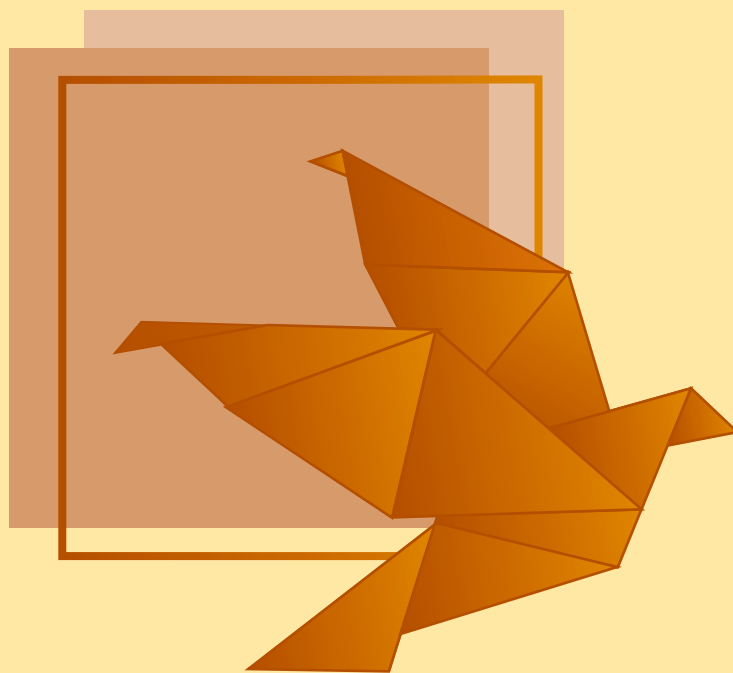


Internationales
Arbeitsamt

Genf

Bericht V (2)

Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt



**Internationale
Arbeitskonferenz**

107. Tagung 2018

Internationale Arbeitskonferenz, 107. Tagung, 2018

Bericht V(2)

Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Fünfter Punkt der Tagesordnung

Internationales Arbeitsamt, Genf

ISBN 978-92-2-728425-7 (print)
ISBN 978-92-2-728426-4 (web pdf)
ISSN 0251-4095

Erste Auflage 2018

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

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

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

INHALTSVERZEICHNIS

	<i>Seite</i>
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	v
EINLEITUNG.....	1
EINGEGANGENE ANTWORTEN UND KOMMENTARE	3
VORGESCHLAGENE SCHLUSSFOLGERUNGEN	107
ANHANG	117

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer

	BHI	Bau und Holzarbeiter Internationale
	IDWF	Internationaler Bund der Hausangestellten
	IFJ	Internationale Journalistenföderation
	IndustriALL	Globaler Gewerkschaftsbund IndustriALL
	IOE	Internationale Arbeitgeber-Organisation
	ITF	Internationale Transportarbeiter-Föderation
	IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund
	IUF	Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Kaffee- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften
	PSI	Internationale der Öffentlichen Dienste
Albanien	BSPSH	Bund unabhängiger albanischer Gewerkschaften
Angola	UNTA	Nationale Union angolanscher Arbeitnehmer
Antigua und Barbuda	ABPSA	Verband des öffentlichen Dienstes von Antigua und Barbuda
Argentinien	APOC	Asociación del Personal de los Organismos de Control
	AEFIP	Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos
	CTAA	Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma
	CGT-RA	Allgemeiner Gewerkschaftsbund der Argentinischen Republik
	UEJN	Gewerkschaft der Beschäftigten der nationalen Justizbehörden
Australien	ACCI	Australische Industrie- und Handelskammer
	ACTU	Australischer Gewerkschaftsrat
Bahrain	GFBTU	Allgemeiner Gewerkschaftsbund Bahrains
Bangladesch	BJSD	Jatyatabadi Sramik Dal Bangladesch
	BJSL	Jatiya Sramik-Bündnis Bangladesch
	BLF	Bangladescher Gewerkschaftsbund
Barbados	NUPW	Nationale Union öffentlicher Bediensteter

Belarus	BKDP	Belarussischer Dachverband demokratischer Gewerkschaften
Belgien	CGSLB	Allgemeiner Bund der liberalen Gewerkschaften Belgiens
	CSC	Christlicher Gewerkschaftsbund
	FGTB	Allgemeiner Gewerkschaftsbund Belgiens
Bolivarische Republik Venezuela	CTASI	Unabhängiger Gewerkschaftsbund ASI Venezuela
	CTV	Bund der Arbeitnehmer Venezuelas
Brasilien	CONTRATUH	Nationaler Verband der Arbeitnehmer im Bereich Tourismus und Gastgewerbe
	CUT	Gewerkschaftsdachverband Costa Ricas
	UGT	Gewerkschaftsdachverband Kolumbiens
Bulgarien	CITUB	Dachverband unabhängiger Gewerkschaften Bulgariens
Burkina Faso	CNTB	Nationaler Arbeitnehmerverband Burkina Fasos
	CSB	Gewerkschaftsbund Burkina Fasos
Burundi	CSB	Gewerkschaftsbund Kongos
Chile	CUT	Allgemeiner Bund der Gewerkschaften Kolumbiens
Cookinseln	CIWA	Arbeitnehmerverband der Cookinseln
Costa Rica	CSJMP	Gewerkschaft Juanito Mora Porras
	CTRN	Arbeitnehmerverband Rerum Novarum
	CUT	Dachverband der Arbeitnehmer
	FENATSEA	Nationaler Verband der Selbstständigen
	FEREPRODIS	Federación Red Pro-Personas con Discapacidad
Côte d'Ivoire	UGTCI	Allgemeine Arbeitergewerkschaft Côte d'Ivoires
Demokratische Republik Kongo	CSC	Bund der Gewerkschaften Kongos
Dänemark	DA	Dänische Arbeitgebervereinigung
	LO	Dänischer Gewerkschaftsbund
Deutschland	BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
	DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
	NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
Dominikanische Republik	CASC	Autonomer Bund der Arbeitnehmergewerkschaften
	CNTD	Nationaler Verband dominikanischer Arbeitnehmer
	CNUS	Nationaler Gewerkschaftsdachverband
	FENAMUTRA	Federación Nacional de Mujeres Trabajadoras
Ecuador	CEDOCUT	Ecuadorianischer Bund klassenkämpferischer Arbeitergewerkschaften

El Salvador	CATS	Autonomer Bund der Arbeitnehmer El Salvadors
	CNTS	Nationaler Bund der Arbeitnehmer El Salvadors
Estland	ETK	Estnischer Arbeitgeberverband
Fidschi	FTUC	Gewerkschaftsdachverband Fidschis
Frankreich	CGT	Allgemeiner Gewerkschaftsbund
	CGT-FO	Allgemeiner Gewerkschaftsbund – Force Ouvrière
Gabun	COSYGA	Gewerkschaftsbund Gabuns
	FLETAIG	Fédération Libre des Entreprises des Travailleurs(euses) de l'Agro-Industrie du Gabon
	USYTZPOG	Union des Syndicats et des Travailleurs des Zones Portuaires du Gabon
Georgien	GEA	Georgischer Arbeitgeberverband
	GTUC	Georgischer Gewerkschaftsbund
Ghana	GTPCWU	Allgemeine Arbeitnehmergewerkschaft Transport, Erdöl und Chemie
	TUC	Gewerkschaftsdachverband Ghanas
Griechenland	GSEE	Griechischer allgemeiner Gewerkschaftsbund
Guatemala	CGTG	Allgemeiner Bund der Arbeitnehmer Guatemalas
	CUSG	Gewerkschaftsdachverband Guatemalas
	FESTRAS	Gewerkschaft der Lebensmittel-, Landwirtschafts- und Genussmittelarbeiter und angeschlossener Bereiche
	UNSITRAGUA Histórica	Gewerkschaftsbund der Arbeitnehmer Guatemalas
Guinea	CNTG	Nationaler Bund der Arbeitnehmer Guineas
Haiti	CTH	Bund der Arbeitnehmer Haitis
Hong Kong, (China)	HKCTU	Gewerkschaftsbund Hong Kongs
Indien	HMS	Hind Mazdoor Sabha
	INTUC	Indischer nationaler Gewerkschaftsdachverband
	SEWA	Verband selbstständig erwerbstätiger Frauen
Indonesien	KSBSI	Bund der indonesischen Wohlstandsgewerkschaft
	KSPI	Indonesischer Gewerkschaftsbund
Irak	GFITU	Allgemeiner Verband irakischer Gewerkschaften
Israel	Histadrut	Allgemeiner Arbeitnehmerverband in Israel
Italien	CGIL	Allgemeiner italienischer Gewerkschaftsbund
	Confcommercio	Italienischer allgemeiner Bund der Unternehmen, der freien Berufe und der selbstständig Erwerbstätigen
	UIL	Italienische Arbeitergewerkschaft

Japan	JTUC-RENGO	Japanischer Gewerkschaftsbund
	Keidanren	Japanischer Wirtschaftsverband (Keidanren)
Jordanien	FITU-J	Verband unabhängiger Gewerkschaften Jordaniens
Kamerun	CCT	Gewerkschaftsbund Kameruns
	CSAC	Bund autonomer Gewerkschaften Kameruns
Kanada	CLC	Kanadischer Gewerkschaftsbund
Kasachstan	FPRK	Verband der Gewerkschaften der Republik Kasachstan
Kenia	COTU	Zentrale Organisation der Gewerkschaften
	KUCFAW	Kenianische Gewerkschaft der Arbeitnehmer in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie und angeschlossenen Bereichen
	KUSPAW	Kenianische Gewerkschaft der Zuckerplantagenarbeiter und angeschlossener Bereiche
	KUDHEIHA	Kenianische Gewerkschaft der Hausangestellten, Hotelarbeiter und Arbeiternehmer im Bildungs- und Gesundheitswesen und in angeschlossenen Bereichen
Kirgisistan	FTU	Verband der Gewerkschaften
	NCEKR	Nationaler Bund der Arbeitgeber der Kirgisischen Republik
Kolumbien	CGT	Allgemeiner Gewerkschaftsbund
	CTC	Bund der Arbeitnehmer Kolumbiens
	CUT	Einheitlicher Bund der Arbeitnehmer Kolumbiens
Komoren	CTTC	Confédération des Travailleuses et Travailleurs des Comores
Lettland	LBAS	Bund Freier Gewerkschaften Lettlands
Libanon	ALI	Libanesischer Industrieverband
Litauen	LPSK	Litauischer Gewerkschaftsbund
Luxemburg	FEDIL	Verband Luxemburgischer Industrieller
	LCGB	Christlicher Gewerkschaftsbund Luxemburg
	OGBL	Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg
Malawi	CIAWU	Gewerkschaft Handel, Industrie und angeschlossene Bereiche
	HFPCWU	Gewerkschaft Hotel, Gastronomie und Lebensmittelindustrie
	MCTU	Malawischer Gewerkschaftsdachverband
Malaysia	MTUC	Malaysischer Gewerkschaftsdachverband
Mauretanien	CGTM	Allgemeiner Bund der Arbeitnehmer Mauretaniens
	CLTM	Freier Bund der Arbeitnehmer Mauretaniens
	SNTIA	Nationale Gewerkschaft Agrar- und Lebensmittelindustrie

Mexiko	CAT	Wahre Arbeitnehmergewerkschaft
	CONCAMIN	Verband der mexikanischen Industriekammern
	COPARMEX	Arbeitgeberverband der Mexikanischen Republik
	CROC	Revolutionärer Arbeiter- und Bauernbund
	CROM	Regionaler Verband mexikanischer Arbeitnehmer
	CTM	Verband mexikanischer Arbeitnehmer
	UNT	Nationale Arbeitnehmergewerkschaft
Mongolei	CMTU	Bund mongolischer Gewerkschaften
Montenegro	CTUM	Bund der Gewerkschaften Montenegros
	MEF	Montenegrinischer Arbeitgeberverband
	UFTUM	Bund freier Gewerkschaften Montenegros
Marokko	UGTM	Allgemeine Arbeitergewerkschaft Marokkos
Nepal	ANTUF	Gesamtnepalesischer Gewerkschaftsverband
	NTUC	Nepalesischer Gewerkschaftsdachverband
Niederlande	CNV	Nationaler Verband christlicher Gewerkschaften
	FNV	Niederländischer Gewerkschaftsbund
	VCP	Gewerkschaftsverband für freie Berufe
Neuseeland	BusinessNZ	Business New Zealand
	NZCTU	Neuseeländischer Gewerkschaftsrat
Nicaragua	FESITUN	Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios de Nicaragua
Niger	CNT	Bund der Arbeitnehmer Nigers
	SNTIN	Syndicat National des Travailleurs de l'Industrie du Niger
Nigeria	NLC	Nigerianischer Gewerkschaftsbund
Österreich	BAK	Bundesarbeitskammer
	IV	Vereinigung der Österreichischen Industrie
	WKÖ	Wirtschaftskammer Österreich
Oman	GFOTU	Allgemeiner Gewerkschaftsbund Omans
Pakistan	EFP	Arbeitgeberverband Pakistans
	PWF	Pakistanischer Arbeitnehmerverband
Panama	CONATO	Nationaler Rat organisierter Arbeitnehmer
	CONUSI	Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente
	CTRP	Bund der Arbeitnehmer der Republik Panama
Paraguay	CUT-A	Central Unitaria de Trabajadores – Auténtica

Peru	CATP	Central Autónoma de Trabajadores del Perú
	CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
	CUT	Central Unitaria de Trabajadores
Philippinen	FFW	Verband freier Erwerbstätiger
	TUCP	Gewerkschaftsdachverband der Philippinen
Polen	NSZZ Solidarność	Unabhängige und autonome Gewerkschaft „Solidarność“
Republik Korea	FKTU	Gewerkschaftsbund Koreas
	KEF	Koreanischer Arbeitgeberverband
Republik Moldau	MOLDSIND- COOPCOMERT	Verband der Gewerkschaften im Bereich Verbraucherzusammenarbeit, Handel und Wirtschaft
	CNSM	Bund nationaler Gewerkschaften der Republik Moldau
	SindLUCAS	Gewerkschaft der Arbeitnehmer des Handwerks, der Gastronomie, der Verbrauchergenossenschaft und des Hotel- und Gaststättengewerbes
Rumänien	BNS	Nationaler Gewerkschaftsblock
Ruanda	COTRAF	Kongress der Arbeit und der Bruderschaft der Arbeiter
Schweden	HRF	Gewerkschaft Hotel- und Gaststättengewerbe
Schweiz	SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
	Travail.Suisse	Dachverband der Arbeitnehmenden „Travail.Suisse“
	Unia	Die Gewerkschaft
Senegal	CNP	Nationaler Rat der Arbeitgeber
	CNTS	Nationaler Bund der Arbeitnehmer Senegals
	SYGAS	Syndicat National des Gargotiers et Associés du Sénégal
	UDTS	Demokratische Union der Arbeitnehmer Senegals
Sierra Leone	SLLC	Sierra-leonischer Gewerkschaftsbund
Simbabwe	EMCOZ	Arbeitgeberverband Simbabwes
	FFAWUZ	Bund der Gewerkschaften der Lebensmittel- und Genussmittelindustrie und angeschlossener Bereiche Simbabwes
	ZCTU	Gewerkschaftsdachverband Simbabwes
	ZDAWU	Simbabweische Gewerkschaft der Hausangestellten und angeschlossener Bereiche
Singapur	SNEF	Singapurischer nationaler Arbeitgeberverband
	SNTUC	Singapurischer nationaler Gewerkschaftsdachverband
Spanien	CCOO	Gewerkschaftsbund der Arbeiterkommissionen
	CEOE	Spanische Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände
	UGT	Allgemeine Arbeitergewerkschaft

Sri Lanka	CWC	Gewerkschaft ceylonesischer Arbeitnehmer
	JSS	Jathika Sevaka Sangamaya
	SLNSS	Sri Lanka Nidahas Sewaka Sangamaya
St. Lucia	SLEF	Arbeitgeberverband von St. Lucia
Südafrika	BUSA	Geschäftsunion Südafrika
	COSATU	Dachverband südafrikanischer Gewerkschaften
	SACCAWU	Südafrikanische Gewerkschaft Handel, Gastronomie und angeschlossene Bereiche
Suriname	Ravaksur	Dachverband der Gewerkschaften von Suriname
Tunesien	UGTT	Tunesische Allgemeine Arbeitergewerkschaft
Türkei	HAK-IS	Türkischer Gewerkschaftsdachverband
	KESK	Bund der Gewerkschaften öffentlich Bediensteter
	TISK	Türkische Vereinigung der Arbeitgeberverbände
Tschad	UST	Union der Gewerkschaften Tschads
Tschechische Republik	CMKOS	Böhmisch-mährischer Gewerkschaftsbund
Uganda	NOTU	Nationale Organisation der Gewerkschaften
Ukraine	FPPMSPU	Verband der Gewerkschaften kleiner und mittlerer Unternehmen der Ukraine
Uruguay	CNCS	Nationale Handels- und Dienstleistungskammer Uruguay
	PIT-CNT	Zwischengewerkschaftliche Versammlung der Arbeitnehmer – Nationaler Arbeitnehmerverband
Vereinigtes Königreich	TUC	Gewerkschaftsdachverband
Vereinigte Republik Tansania	TUCTA	Gewerkschaftsdachverband Tansanias
Vereinigte Staaten	AFL-CIO	Amerikanischer Gewerkschaftsbund und Verband der Industriegewerkschaften
	USCIB	US-amerikanischer Beirat für internationale Wirtschaft
Vereinigte Staaten und Kanada	SEIU	Internationale Union der Dienstleistungsangestellten
	UFCW	Internationale Union der vereinigten Lebensmittel- und Handelsarbeiter
	USW	Vereinigte Stahlarbeitergewerkschaft
Zypern	OEB	Zyprischer Arbeitgeber- und Industrieverband
	PEO	Panzypriischer Arbeitnehmerverband

Andere Abkürzungen

CEACR	Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen
IAK	Internationale Arbeitskonferenz
IAA/IAO	Internationales Arbeitsamt/Internationale Arbeitsorganisation
LGBTI	Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender und Intersexuelle
UN	Vereinte Nationen

EINLEITUNG

Auf seiner 325. Tagung (Oktober-November 2015) beschloss der Verwaltungsrat der Internationalen Arbeitsorganisation, einen Normensetzungsgegenstand zum Thema „Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt“ in die Tagesordnung der 107. Tagung (Juni 2018) der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) aufzunehmen.¹

Gemäß Artikel 39 Absatz 1 der Geschäftsordnung der Konferenz hat das Amt einen ersten Bericht (Bericht V(1)) über die Gesetzgebung und Praxis in unterschiedlichen Ländern mit einem Fragebogen erstellt, der den Mitgliedstaaten im Mai 2017 übermittelt wurde.² Die Mitgliedstaaten wurden ersucht, nach Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre Auffassungen bis zum 22. September 2017 zu übermitteln. Diese Befragung ist obligatorisch für Mitglieder, die das Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, ratifiziert haben.

Insgesamt 85 Regierungen übermittelten ihre Antworten an das Amt, davon 50 mit der Angabe, dass die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer befragt wurden. Die Regierungen von mehreren Mitgliedstaaten übermittelten die Antworten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände entweder getrennt oder zusammen mit ihren eigenen Antworten. In einigen Fällen gingen die Antworten dem Amt direkt zu. Ebenfalls direkt übermittelt wurden die Antworten der Internationalen Arbeitgeber-Organisation (IOE) und des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) sowie der Internationale der Öffentlichen Dienste (PSI), des Internationalen Bundes der Hausangestellten (IDWF), von IndustriALL, des International Federation of Journalists (IFJ), der Internationalen Journalistenföderation (ITF), der Internationalen Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Kaffee- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUF) und der US-amerikanischen Nahrungsmittelindustrie- und Handelsgewerkschaft (UFCW). Insgesamt lagen dem Amt zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts die Antworten von 85 Regierungen, 179 Arbeitnehmerverbänden und 29 Arbeitgeberverbänden vor. Ferner gingen auch Antworten vom Nationalen Ausschuss für Arbeitnehmerbildung Dattopant Thengadi (DTMBWED) sowie von anderen interessierten Parteien ein, darunter CARE International, Oxfam International, der International Women's Rights Action Watch (IWRAP), dem Internationalen Komitee für die Rechte von SexarbeiterInnen (ICRSE), dem Globalen Netzwerk für Projekte im Bereich Sexarbeit (NSWP) und dem Europäischen Netzwerk zur Förderung der Rechte und der Gesundheit von SexarbeiterInnen mit Migrationshintergrund (TAMPEP). Ihre Antworten wurden zur Kenntnis genommen, konnten jedoch im vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt werden.

Auf seiner 325. Tagung (Oktober-November 2015) beschloss der Verwaltungsrat ferner, eine dreigliedrige Sachverständigentagung über Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt abzuhalten, um Orientierungshilfen zu erarbeiten, auf deren Grundlage der Verwaltungsrat auf

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

² IAA: *Beendigung von Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt*, Bericht V(1), IAK, 107. Tagung, Genf, 2018.

seiner 328. Tagung (Oktober-November 2016) die Vorbereitungen für die erste Aussprache über ein mögliches Instrument bzw. mögliche Instrumente durch die Konferenz behandeln würde.³

Die dreigliedrige Sachverständigentagung, die vom 3. bis 6. Oktober 2016 stattfand, verabschiedete eine Reihe von Schlussfolgerungen, die anschließend vom Verwaltungsrat auf seiner 328. Tagung (Oktober-November 2016) zur Veröffentlichung und Verbreitung freigegeben wurden. Darin schlugen die Sachverständigen vor, im Titel des Gegenstands den Begriff „Gewalt“ durch „Gewalt und Belästigung“ zu ersetzen, „um sicherzustellen, dass das Ausmaß inakzeptablen Verhaltens angemessen verstanden und behandelt wird“.⁴ Zusätzlich zu diesen Schlussfolgerungen verfasste das Amt einen Tagungsbericht.⁵

Der vorliegende Bericht und die vorgeschlagenen Schlussfolgerungen wurden auf der Grundlage der von den Regierungen und den Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer übermittelten Antworten erstellt, deren wesentlicher Inhalt auf den folgenden Seiten wiedergegeben wird. Der Kommentar des Amtes erscheint unmittelbar nach den Antworten zu jeder Frage. Die vorgeschlagenen Schlussfolgerungen finden sich am Ende des Berichts. Bei der Ausarbeitung des Berichts und der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen berücksichtigte das Amt auch die auf der genannten dreigliedrigen Sachverständigentagung geäußerten Kommentare und Auffassungen.

³ GB.325/PV, a.a.O., Abs.33 b).

⁴ IAA: *Report of the Director-General: Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, GB.328/INS/17/5, Abs. 12 und Anhang I, Abs. 33.

⁵ IAA: *Report of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (Geneva, 3–6 October 2016)*, GB.329/INS/INF/3 (abrufbar in englischer, französischer und spanischer Sprache).

EINGEGANGENE ANTWORTEN UND KOMMENTARE

Dieser Abschnitt enthält den wesentlichen Inhalt der Antworten der Regierungen sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände auf den Fragebogen in Bericht V(1). Jede Frage wird im Wortlaut wiedergegeben, worauf die Anzahl der eingegangenen Antworten, geordnet nach Art der Antwort (Bejahend, Verneinend oder Sonstige), folgt. Eine Antwort wird als „Sonstige“ eingestuft, wenn sie weder eindeutig bejahend noch eindeutig verneinend ist oder der dargelegte Gedanke sich von dem in der Frage vorgeschlagenen Gedanken unterscheidet.⁶ Sofern eine Antwort durch Bemerkungen eingeschränkt oder erläutert wurde, wird der wesentliche Inhalt zusammengefasst. Aus Platzgründen wurde nach jeder Frage lediglich eine Auswahl von Antworten zusammenfassend wiedergegeben, und ähnliche Antworten wurden nach Möglichkeit gebündelt. Bemerkungen, die den in der Frage enthaltenen Vorschlag lediglich bejahten oder verneinten, ohne weitere Punkte hinzuzufügen, wurden nicht wiedergegeben. Einige Antworten mit detaillierten Angaben zum spezifischen innerstaatlichen Kontext fanden nicht Eingang in diesen Bericht.

In Anbetracht der Beschränkung der Länge der Konferenzberichte wird darauf verzichtet, nach jeder Frage aufzulisten, welche Mitgliedsgruppen „Bejahend“, „Verneinend“ oder in anderer Form („Sonstige“) geantwortet haben; diese Information ist stattdessen in tabellarischer Form im Anhang dieses Berichts aufgeführt. Desgleichen werden nicht bei jeder Frage die Namen sämtlicher Arbeitnehmerverbände aufgezählt, die in gleicher oder ähnlicher Weise geantwortet haben, sondern die Antworten werden in einer konsolidierten Antwort zusammengefasst wiedergegeben. Auf diese Weise haben folgende Arbeitnehmerverbände zusammengearbeitet: ACTU, ANTUF, BJSD, BJSL, BKDP, BLF, BNS, BWI, CASC, CATP, CCOO, CGSLB, CGT (Frankreich), CGIL, CGTM, CGTP, CIAWU, CITUB, CIWA, CNT (Niger), CNTD, CNTS (Senegal), CNUS, CNV, CONATO, CONUSI, CSAC, CSB (Burkina Faso), CSJMP, CTASI, CTTC, CTUM, CTRN, CTRP, CUSG, CUT (Brasilien), CUT (Costa Rica), CUT (Peru), CUT-A (Paraguay), CWC, DGB, FENATSEA, FEREPRODIS, FGTB, FLETAIG, FKTU, FNV, GFITU, GSEE, HAK-IS, HFPCWU, Histadrut, HKCTU, HMS, HRF, IDWF, IFJ, IndustriALL, INTUC, ITF, ITUC, IUJ, JSS, JTUC-RENGO, KESK, KSPI, LBAS, LCGB, LPSK, MCTU, MTUC, NGG, NLC, NSZZ, NTUC, NZCTU, OGBL, PWF, Ravaksur, SACCAWU, SEIU, SEWA, SindLUCAS, SLLC, SNTIA, SNTIN, TUC (Vereinigtes Königreich), TUCTA, UFCW, UGT (Spanien), UGTCL, UGTT, UNTA, USS, UST und VCP.

Der Aufbau der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen wurde in Anbetracht der von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen übermittelten Antworten angepasst. Mehrere sprachliche und redaktionelle Änderungen wurden vorgenommen, um den englischen und französischen Wortlaut der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen unter Berücksichtigung der Terminologie einschlägiger Übereinkommen und Empfehlungen der IAO anzugleichen. Die Antworten auf den Fragebogen und der Bericht der Dreigliedrigen Sachverständigentagung wurden auch bei der Abfassung der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen im Hinblick auf ein Übereinkommen und eine Empfehlung berücksichtigt.

⁶ Bei Fragen mit mehreren Unterpunkten, bei denen die Befragten nicht alle Unterpunkte vollständig befürworteten oder ablehnten, wurden die Antworten auch unter „Sonstige“ erfasst.

1. ALLGEMEINE BEMERKUNGEN

Zusätzlich zu ihren Kommentaren zu den im Fragebogen gestellten spezifischen Fragen unterbreiteten einige Staaten allgemeine Bemerkungen zu einer Reihe von Themen, etwa zur Bedeutung eines oder mehrerer Instrumente.

Mehrere Regierungen machten darauf aufmerksam, dass der vorgeschlagene Titel des Instruments bzw. der Instrumente „Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt“ problematisch sein kann, da ihr Geltungsbereich die Geschlechtervielfalt in den Mitgliedstaaten nicht ausreichend abdeckt. Sie schlugen vor, den Begriff „gegenüber Frauen und Männern“ zu streichen und den Titel wie folgt zu formulieren: „Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“.

Eine Bemerkung, die in den Antworten von Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden häufig wiederkehrt, stellt darauf ab, dass die Bestimmungen des vorgeschlagenen Instruments bzw. der vorgeschlagenen Instrumente an die einzelstaatlichen Umstände und Prioritäten anpassbar sein und mit diesen im Einklang stehen und darüber hinaus den einzelstaatlichen Kapazitäten und den vorhandenen Ressourcen Rechnung tragen müssen. Ebenso vertraten mehrere Regierungen und Arbeitgeberverbände die Ansicht, dass das vorgeschlagene Instrument bzw. die vorgeschlagenen Instrumente ausreichend flexibel für eine Integration und Stärkung bereits bestehender einschlägiger innerstaatlicher Mechanismen sein sollte(n). Auf Bedenken hinsichtlich eines zu verbindlichen Wortlauts des vorgeschlagenen Übereinkommens ging das Amt in seinem Kommentar zu den betreffenden Fragen ein. Falls derartige Bedenken den Wortlaut der vorgeschlagenen Empfehlung betrafen, so sei hier vermerkt, dass eine Empfehlung keine materiellen Verpflichtungen mit sich bringt und in der Annahme verfasst wird, dass die Staaten sie ihren jeweiligen Umständen entsprechend anwenden.

Ein weiteres wiederkehrendes Anliegen von Arbeitgeberverbänden und einigen Regierungen bestand darin, dass die Arbeitgeber nicht in der Lage sind, Gewalt außerhalb der Standorte und Umstände zu verhindern, die ihrer unmittelbaren Kontrolle unterliegen. Hier ist der Hinweis angebracht, dass die Arbeitgeber nach den vorgeschlagenen Schlussfolgerungen lediglich dazu verpflichtet sind, konkrete Maßnahmen zur Prävention von Gewalt und Belästigung zu treffen. Keine Person oder Organisation kann allein sicherstellen, dass Gewalt und Belästigung verhindert werden. Allerdings, so zeigen Konzepte zum Arbeitsschutz, können Schritte unternommen werden, um Gewalt und Belästigung in Umständen zu verhindern, die mit der Arbeitswelt zusammenhängen, unabhängig davon, ob sie der unmittelbaren Kontrolle des Arbeitgebers unterliegen oder nicht.

Eine Reihe von Ländern stimmte zwar einer weit gefassten Definition von Gewalt und Belästigung zu, stellte jedoch die Frage nach der Anwendbarkeit der Definition im innerstaatlichen Kontext, insbesondere bei strafrechtlichen Ansprüchen. Hier wird auf den Bericht V(1) verwiesen, in dem vielfältige Ansätze für die Definition der verschiedenen Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und für den Schutz davor veranschaulicht werden. In den vorgeschlagenen Schlussfolgerungen werden die wichtigsten Elemente einer Definition von Gewalt und Belästigung herausgearbeitet, und innerhalb dieser Parameter sollte durch die einzelstaatliche Gesetzgebung geregelt werden, wie die verschiedenen Formen von Gewalt und Belästigung entsprechend den einzelstaatlichen Besonderheiten zu definieren sind. Ebenso sind die den Mitgliedstaaten in den vorgeschlagenen Schlussfolgerungen übertragenen Verpflichtungen für weit genug gefasst, um Flexibilität beim Umgang mit verschiedenen Formen von Gewalt und Belästigung zu ermöglichen, sofern dies effektiv erfolgt.

Bei Fragen mit einer Liste wurde von einigen Befragten hervorgehoben, dass diese Liste nicht als erschöpfend, sondern lediglich als Anhaltspunkt betrachtet werden sollte. Das Amt möchte klarstellen, dass keine erschöpfenden Listen vorgesehen sind. Nach der gängigen Praxis wird in internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen mit den Verb „einschließen“ oder

„aufnehmen“ oder den Begriffen „einschließlich“, „darunter“, „wie“, „etwa“ oder „unter anderem“ eine nicht abschließende Auflistung von Punkten oder Erwägungen eingeleitet. Sofern daher in den vorgeschlagenen Schlussfolgerungen Begriffe wie „einschließlich“, „das schließt ein“, „dazu zählen“, oder „dazu sollte gehören“ verwendet werden, sind sie als Verweis auf eine nicht erschöpfende Liste zu verstehen.

Wiederholt griffen die Regierungen und die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände die Notwendigkeit auf, sich konkret mit geschlechtsspezifischer Gewalt auseinanderzusetzen und zugleich Geschlechterfragen in Form eines übergreifenden Ansatzes durchgängig in das Instrument bzw. die Instrumente zu integrieren. Die Regierung Belgiens stellte klar, dass bei einer systematischen Berücksichtigung der Geschlechterdimension jede Bestimmung dieses Instruments zwangsläufig mit der Frage verknüpft ist: „Wie wirkt sich das auf Frauen (und Männer) aus?“

Einige Regierungen bekundeten die Notwendigkeit, ganz bestimmte Formen geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung und Stalking, anzugehen, da sie in der Arbeitswelt auftreten oder sich darauf auswirken. Regierungen und Arbeitnehmerverbände befürworteten mehrheitlich die Aufnahme eines Verweises auf häusliche Gewalt in das vorgeschlagene Instrument bzw. die vorgeschlagenen Instrumente, und zahlreiche Befragte, auch diejenigen, die die konsolidierte Antwort der Arbeitnehmer billigten, schlugen ausdrücklich seine Aufnahme in beide Instrumente vor. Viele Befragte hoben die potenziellen Auswirkungen häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt hervor und schilderten im Detail, auf welch vielfältige Weise Arbeit ein präventiver und schützender Faktor im Leben der Opfer sein kann, bietet der Arbeitsplatz in Gewaltsituationen doch oft Zuflucht und ist möglicherweise ein Ort, an dem die Gewalt identifiziert wird.

Im gesamten Fragebogen wurden von einigen Befragten unterschiedliche Auffassungen zu der Frage geäußert, ob die Wirkung des Instruments bzw. der Instrumente über den Arbeitsplatz hinaus reichen sollte, und zu der sich daraus ergebenden Überschneidung von Arbeits-, Zivil- und Strafrecht.

2. ANTWORTEN UND BEMERKUNGEN ZUM FRAGEBOGEN

I. Form des internationalen Instruments bzw. der internationalen Instrumente

Frage 1 *Sollte die Internationale Arbeitskonferenz ein Instrument bzw. Instrumente über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt annehmen?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 83

Bejahend: 79

Verneinend: 0

Sonstige: 4

Bemerkungen

Bulgarien, Ghana, Jamaika, Slowenien, Tschechische Republik: Es gibt keine allgemeingültige Definition von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Die IAO verfügt über eine Reihe wichtiger Instrumente für die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, jedoch über kein ausschließlich diesem Problem gewidmetes Instrument mit einer entsprechenden Definition.

Frankreich: Menschen sind keine Ware, und grundlegende Rechte müssen geschützt werden, in erster Linie das Recht auf eine gewaltfreie Arbeitswelt, die ein sicheres Umfeld bietet, in dem die Wahrung der Würde, der Schutz der körperlichen Unversehrtheit und die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit garantiert werden.

Deutschland: Es gibt bereits einen IAO- und UN-Rechtsrahmen. Das Problem von Gewalt und Belästigung liegt nicht in den fehlenden Rechtsgrundlagen, es ist vielmehr ein Problem der Umsetzung existierender Instrumente.

Niederlande: Die IAO könnte im Rahmen einer entsprechenden Initiative die Erkenntnisse der Länder mit Erfahrungen beim Schutz vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz darlegen und verbreiten.

Peru: Es ist notwendig, Instrumente zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt mit den Schwerpunkten i) Geschlechtergleichstellung und ihre unterschiedlichen Ausprägungen hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, der Weiterbeschäftigung und des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben, ii) häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt, iii) sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und iv) Mobbing anzunehmen, denn Gewalt und Belästigung müssen auf integrierte Weise angegangen werden.

Polen: Gewalt am Arbeitsplatz ist ein sehr komplexes und vielgestaltiges Phänomen, das verschiedene Formen annehmen kann. Geschlechtsbezogene Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz stellen eine Verletzung der Menschenrechte und der Menschenwürde dar und stehen im Widerspruch zu fairen und sicheren Arbeitsbedingungen. Es ist erforderlich, Gewalt in allen Ausprägungen zu beseitigen und Gleichbehandlung sowie Zugang zu Unterstützungsmaßnahmen für Beschäftigte zu gewährleisten.

Schweiz: Die Schaffung eines oder mehrerer Instrumente ist angemessen, um Geschlechterbelange im Arbeitsbereich zu verankern, erhöhten Schutz zu bieten, insbesondere angesichts des zunehmenden Anteils von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, und für das mit neuen Technologien einhergehende Risiko von Belästigung zu sensibilisieren.

Tunesien: Dieses Phänomen tritt immer häufiger auf, betrifft beide Geschlechter und hat Auswirkungen auf die Gesellschaft und das Leben der Opfer und ihrer Familien.

Vereinigtes Königreich: Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist eine der am weitesten verbreiteten Menschenrechtsverletzungen weltweit.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 26

Bejahend: 13

Verneinend: 10

Sonstige: 3

Bemerkungen

IOE: Das Problem der anhaltenden Gewalt am Arbeitsplatz liegt darin, dass die bestehenden Normen und Vorschriften nicht ordnungsgemäß angewandt oder durchgesetzt werden und möglicherweise aktualisiert werden müssen. Auch die Sachkenntnis der IAO kann wirksam zur Sensibilisierung, zur Förderung eines besseren Verständnisses der Problematik und für Veränderungen genutzt werden, was eine weitere reichende Wirkung als Normen hat. Es muss darüber nachgedacht werden, welcher Zusatznutzen entsteht, wenn die IAO gegen Gewalt am Arbeitsplatz allein im Wege von Normen vorgeht.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 178

Bejahend: 177

Verneinend: 0

Sonstige: 1

KOMMENTAR DES AMTES

Nahezu alle Regierungen und Arbeitnehmerverbände sowie die einfache Mehrheit der Arbeitgeberverbände befürworten die Annahme eines oder mehrerer Instrumente durch die Konferenz. Die Mehrzahl der Befragten, deren Antworten als „verneinend“ oder „sonstige“ eingestuft wurden, gab an, dass sie die Annahme eines oder mehrerer Instrumente in Betracht ziehen oder unterstützen könnte, sofern die Konferenz einen entsprechenden Beschluss fasst. Unter dieser Prämisse übermittelten sie ihre jeweiligen Antworten auf den Fragebogen.

Einige Regierungen stimmen darin überein, dass verschiedene Formen von Gewalt und Belästigung zwar in mehreren internationalen Arbeitsnormen der IAO zur Sprache gebracht, jedoch in keinem dieser Fälle definiert werden und dass es kein internationales Instrument gibt, das Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt umfassend behandelt. Mehrere Regierungen unterstreichen zudem, dass die Schaffung eines oder mehrerer ganzheitlicher Instrumente notwendig ist, um Schutz vor Menschenrechtsverletzungen zu gewähren.

In Anbetracht der eingegangenen Antworten schlägt das Amt vor, dass die Internationale Arbeitskonferenz ein Instrument bzw. Instrumente über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt annimmt.

- Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 85

- a) *eines Übereinkommens*

Bejahend: 2

- b) *einer Empfehlung*

Bejahend: 30

Bemerkungen

Australien: Soll das Instrument sowohl verbindliche als auch nicht verbindliche Klauseln enthalten, würde Australien die Erarbeitung zweier getrennter Instrumente empfehlen: eines Übereinkommens und einer dazugehörigen Empfehlung.

Österreich: Eine Empfehlung räumt den Mitgliedstaaten Spielräume für die konkrete Art der Umsetzung ein. Die Punkte, die im Fragebogen zu einem möglichen Übereinkommen gestellt werden, sollten zur Empfehlung zusammengefasst werden.

Bahrain: Mit einer Empfehlung wird zunächst eine Ausgangsbasis geschaffen, die den Mitgliedstaaten ein besseres Verständnis für den Umgang mit diesem Phänomen ermöglicht. Später können wir die Annahme eines verbindlichen Instruments ins Auge fassen.

Bulgarien: Im Gegensatz zu einem Übereinkommen, das nur für die Vertragsparteien, die es ratifiziert haben, bindend ist, wird in einer Empfehlung ein Aufruf an alle Mitglieder der IAO gerichtet.

Bulgarien, Estland: Eine Empfehlung kann spezifischer sein und den Mitgliedstaaten eine bessere Orientierungshilfe bieten.

Dänemark: Zum gegenwärtigen Zeitpunkt bevorzugt Dänemark eine eigenständige Empfehlung, da dieser Fragebogen nahelegt, dass der Inhalt eines Übereinkommens zu detailliert und nicht ratifizierbar wäre. Die dänische Antwort sollte in diesem Sinne gelesen werden.

Dänemark, Island, Norwegen: Das Schutzniveau und die Verpflichtungen sollten realistischer ausgestaltet werden, um letztlich einen geringen Ratifizierungsstand zu vermeiden. Damit würde nicht nur eine Chance verpasst, sondern es wäre auch kontraproduktiv für die IAO und ihre normensetzende Funktion.

Spanien: Eine Empfehlung ist flexibel und bietet die Möglichkeit der notwendigen Erläuterung von Konzepten und Aktionsbereichen.

c) *eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung als zwei getrennte Instrumente oder als ein einziges Instrument mit verbindlichen und nicht verbindlichen Bestimmungen?*

Bejahend: 48

Bemerkungen

Argentinien, Belgien, Oman, Peru, Südafrika, Trinidad und Tobago: Es sollte ein einziges Instrument mit verbindlichen und nicht verbindlichen Bestimmungen angenommen werden.

Belgien: Ein Übereinkommen scheint notwendig zu sein, um die Mitgliedstaaten zu ermutigen, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wirksam zu bekämpfen.

Costa Rica, Ecuador, Indien, Indonesien, Kanada, Mexiko, Namibia, Paraguay, Portugal, Rumänien, Senegal, Simbabwe, Uruguay: Zwei getrennte Instrumente: ein Rahmenübereinkommen und eine ergänzende Empfehlung, die detailliertere Leitlinien für die Erarbeitung der Rechtsvorschriften, Politiken und Strategien enthält und auf interpretatorische und operative Aspekte einer wirksamen Durchführung des Übereinkommens eingeht.

Chile: Mit der Annahme beider Arten von Instrumenten wird gewährleistet, dass die Staaten, die ein Übereinkommen nicht ratifizieren, eine Empfehlung als Grundlage für die erforderlichen normativen Veränderungen sowie für die Gestaltung der öffentlichen Politik und die Verbreitung vorbildlicher Verfahren erhalten.

Israel: Eine Empfehlung allein reicht nicht aus, um das Bewusstsein für den Ernst der Lage zu schärfen. Ein Übereinkommen ist notwendig und sollte mit einer Empfehlung einhergehen, die allgemeine Leitlinien vorgibt.

Jamaika: Verbindliche Bestimmungen sind unerlässlich, damit die Staaten diese Grundsätze in ihrem innerstaatlichen Recht und Politikrahmen umsetzen können.

Mexiko: Es sollte ein Übereinkommen zur Schaffung eines Rechtsrahmens sowie eine ergänzende Empfehlung mit Leitlinien für die Politik, Gesetzgebung und Praxis der Mitgliedstaaten und für die Durchführung des Übereinkommens geben.

Belgien, Guatemala, Kamerun, Peru, Suriname, Tschad, Ungarn: Ein Rahmenübereinkommen und eine ergänzende Empfehlung, die detailliertere Leitlinien für die Erarbeitung der Rechtsvorschriften, Politiken und Strategien enthält und auf interpretatorische und operative Aspekte einer wirksamen Durchführung des Übereinkommens eingehen könnte.

Sonstige: 5

Bemerkungen

Niederlande: Zu einem späteren Zeitpunkt könnte eine Empfehlung in Betracht gezogen werden.

Neuseeland: Wenn es ein oder mehrere Instrumente geben soll, wäre eine nicht verbindliche Empfehlung vorzuziehen, die den Regierungen einen Rahmen für eine optimale Anwendung der Leitlinien entsprechend ihren jeweiligen Rechtssystemen und Regelungen der Arbeitsbeziehungen bietet.

Schweiz: Zum gegenwärtigen Zeitpunkt nimmt die Schweiz nicht Stellung zur Form des Instruments. Der endgültige Standpunkt der Regierung wird sich danach richten, welche Vorschläge für die erste Aussprache auf der Tagung der IAK 2018 abgegeben werden.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 26

- a) *eines Übereinkommens*

Bejahend: 1

- b) *einer Empfehlung*

Bejahend: 11

Bemerkungen

OEB: Die Frage ist zu technisch und kann daher nicht Gegenstand eines Übereinkommens sein.

- c) *eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung als zwei getrennte Instrumente oder als ein einziges Instrument mit verbindlichen und nicht verbindlichen Bestimmungen?*

Bejahend: 4

Sonstige: 10

Bemerkungen

ACCI, BusinessNZ, KEF, Keidanren, WKÖ: Die Präferenz geht dahin, kein Instrument einzuführen, doch falls beschlossen wird, ein internationales Instrument auszuarbeiten, ist eine Empfehlung vorzuziehen.

IOE: Der Geltungsbereich eines Übereinkommens ist häufig sehr begrenzt, und es besteht die Gefahr, dass bestimmte unangemessene Verhaltensweisen von den darin vorgesehenen Maßnahmen gegen Gewalt am Arbeitsplatz ausgeschlossen werden. Auch eine zu weit gefasste Norm birgt das Risiko, dass sie rechtlich unscharf und somit nicht ratifizierbar ist. Eine Empfehlung hat den Vorteil, flexibel zu sein, und könnte Orientierungshilfe für zusätzliche Aspekte „inakzeptablen“ Verhaltens am Arbeitsplatz (wie Schikanen und Belästigung) geben.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 178

- a) *eines Übereinkommens*

Bejahend: 9

- b) *einer Empfehlung*

Bejahend: 5

- c) *eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung als zwei getrennte Instrumente oder als ein einziges Instrument mit verbindlichen und nicht verbindlichen Bestimmungen?*

Bejahend: 164

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung sind unabdingbar, wenn unmissverständlich signalisiert werden soll, dass Gewalt und Belästigung inakzeptabel sind, im Widerspruch zu menschenwürdiger Arbeit stehen und dringend ernsthaft angegangen werden müssen. Es gibt keine

international anerkannte Definition dafür, was „Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ genau ist und was darunter fällt. Wenngleich in mehreren IAO-Instrumenten auf Gewalt und/oder Belästigung Bezug genommen wird, macht keines dieser Instrumente Gewalt und Belästigung primär zum Thema, definiert, was unter Gewalt und Belästigung zu verstehen ist, oder zeigt die Maßnahmen auf, die Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände treffen sollten, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verhindern, anzugehen und zu beseitigen. Zudem verweisen sie in der Regel nur auf bestimmte Formen von Gewalt oder Belästigung und erfassen lediglich bestimmte Gruppen oder Kategorien von Arbeitnehmern. Das Vorgehen gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ist häufig fragmentiert. Mit der Ausarbeitung internationaler Normen sollen daher beträchtliche internationale und innerstaatliche Regelungslücken in Bezug auf Berufe, Sektoren und Formen von Gewalt und Belästigung geschlossen werden, und zwar in Form eines umfassenden und integrierten Ansatzes.

Konsolidierte Antwort: CEDOCUT, CLC, CNTB, CNTG, CROC, FFAWUZ, FPRK, KSBSI, MOLDSINDCOOPCOMERT, KUSPAW, KUCFAW, KUDHEIHA, MTUC, CGT-RA ZCTU, ZDAWU: Zwei getrennte Instrumente.

CAT, CGT (Kolumbien), CNTS (El Salvador), CROM, CSC (Demokratische Republik Kongo), CTM, FTU, PSI: Ein einziges Instrument mit verbindlichen und nicht verbindlichen Bestimmungen.

KOMMENTAR DES AMTES

Eine Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände befürwortet ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung, eine Mehrheit der Arbeitgeberverbände dagegen eine Empfehlung.

Die Befragten mit Präferenz für ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung bevorzugen mehrheitlich zwei getrennte Instrumente. Sie heben hervor, dass eine ergänzende Empfehlung zu einem Rahmenübereinkommen detailliertere Leitlinien für die Erarbeitung der Rechtsvorschriften, Politiken und Strategien enthalten und auf interpretatorische und operative Aspekte der wirksamen Durchführung des Übereinkommens eingehen könnte. Zudem würden die Staaten, die das Übereinkommen nicht ratifiziert haben, bei zwei getrennten Instrumenten eine Empfehlung als Grundlage für normative Veränderungen sowie für die Gestaltung der öffentlichen Politik und die Verbreitung vorbildlicher Verfahren erhalten.

Die Befragten, die eine Empfehlung bevorzugen, begründen dies unterschiedlich, unter anderem damit, dass der Fragebogen für ein vorgeschlagenes Übereinkommen zu detailliert ist und sich besser für eine Empfehlung eignen würde und dass eine Empfehlung flexibler wäre, nicht nur für die ratifizierenden Mitglieder, sondern allgemein gelten würde und detailliertere Orientierungshilfe bieten könnte.

In Anbetracht der eingegangenen Antworten schlägt das Amt vor, ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung als zwei getrennte Instrumente auszuarbeiten. Darüber hinaus erkennt das Amt die von einer Reihe von Befragten erwähnte Notwendigkeit an, bei der Ausarbeitung der Instrumente einen kohärenten Ansatz zu verfolgen, und wird darauf hinwirken, dass die vorgeschlagenen Schlussfolgerungen mit anderen einschlägigen internationalen Arbeitsnormen in Einklang stehen.

II. Präambel

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 85

Bejahend: 80

Verneinend: 1

Sonstige: 4

Bemerkungen

Chile: Der historische Kontext und die Rechte des Einzelnen müssen einbezogen werden, um das Verständnis zu erleichtern und die langfristigen Verpflichtungen der Mitgliedstaaten zu verstärken.

Ghana, Peru, Russische Föderation, Tunesien, Vereinigtes Königreich: Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt stellen eine Menschenrechtsverletzung dar.

Niederlande: Antwort auf die Fragen 3 bis 7: Es lohnt sich, die genannten Elemente bei der Formulierung oder Änderung einer Präambel einer Empfehlung zu erörtern. Dies könnte am besten durch ihre Aufnahme in die Präambel der Empfehlung (Nr. 164) betreffend den Arbeitsschutz, 1981, geschehen.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 23

Bejahend: 16

Verneinend: 4

Sonstige: 3

Bemerkungen

ACCI: In dem Instrument sollte einleitend ein gemeinsames globales Bekenntnis zur Möglichkeit eines gewaltfreien Arbeitens abgegeben werden.

BusinessNZ: Für „wirtschaftliche Sicherheit“ kann es keine absolute Garantie geben.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 179

Bejahend: 177

Verneinend: 1

Sonstige: 1

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt stellen eine Menschenrechtsverletzung und eine Bedrohung für die Würde, Gesundheit und Sicherheit des Einzelnen dar. Sie stehen in krassem Widerspruch zu den Bemühungen der IAO um die Förderung des Rechts aller Menschen, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich

günstigen Bedingungen zu erstreben. Sie sind nicht inakzeptabel und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar.

CTV, FESTRAS, Travail.Suisse, UGT (Brasilien): Die grundlegend mit dem Ziel des Instruments verknüpfte Antidiskriminierungskomponente der Erklärung von Philadelphia sollte hervorgehoben werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die weitaus meisten Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände stimmen dieser Aussage zu. Zwei Regierungen erkennen an, dass es zweckmäßig ist, zum besseren Verständnis des Kontexts des Instruments bzw. der Instrumente auf die Erklärung von Philadelphia zu verweisen, und einige Regierungen sowie die Mehrheit der Arbeitnehmerverbände bekräftigen, wie wichtig sie für die Stärkung des grundlegenden Menschenrechts auf Gewaltfreiheit ist. Mehrere Regierungen und Arbeitnehmerverbände betonen die grundlegende Bedeutung der Antidiskriminierungskomponente der Erklärung für das Instrument.

Während die Präambel nach Ansicht einiger Befragter kurz gefasst werden sollte, schlägt eine Reihe von Regierungen und Arbeitnehmerverbänden vor, auf IAO-Instrumente und andere maßgebliche internationale und regionale Instrumente Bezug zu nehmen und dabei Arbeitnehmerinnen besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

In Anbetracht der eingegangenen Antworten schlägt das Amt vor, in Punkt 6 a) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen keine Änderungen vorzunehmen; es schlägt jedoch vor, in die Präambel unter Punkt 6 c) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen eine zusätzliche Klausel mit einem Hinweis auf andere maßgebliche internationale Instrumente aufzunehmen (siehe Kommentar des Amtes zu Frage 8).

Frage 4 *Sollte die Präambel des Instruments bzw. der Instrumente die Bedeutung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation bekräftigen?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 84

Bejahend: 74

Verneinend: 3

Sonstige: 7

Bemerkungen

Bahrain, Kolumbien, Mexiko, Peru, Suriname: Insbesondere sollte auf Instrumente gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf Bezug genommen werden.

Bulgarien: Auch andere Instrumente mit Relevanz für die Beseitigung und Verhütung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sollten genannt werden, etwa das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, das Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, das Übereinkommen (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011, und das Seearbeitsübereinkommen, 2006.

Finnland: Ein Verweis auf die Arbeitsschutzübereinkommen der IAO und die maßgeblichen Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen sollte aufgenommen werden.

Peru: Hervorzuheben ist die spezielle Bedeutung des Übereinkommens (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958.

Senegal: Nur wenn das vorgeschlagene Instrument die Liste der grundlegenden IAO-Übereinkommen enthält.

Seychellen: Dies kann sinnvoll sein, wenn der Zweck darin besteht, ein neuntes grundlegendes Übereinkommen zu schaffen.

Simbabwe: Ja, um das Instrument aufgrund der Synergien, die sich aus den Grundsätzen dieser Übereinkommen ergeben, in einen Kontext zu stellen.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 23

Bejahend: 16

Verneinend: 7

Sonstige: 0

Bemerkungen

ACCI: Die eher operativ angelegten und eindeutigeren Bestimmungen in Frage 15 sind vorzuziehen.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 179

Bejahend: 176

Verneinend: 1

Sonstige: 2

Bemerkungen

ANTUF, BLF, CTC (Kolumbien), CUT (Kolumbien), CMTU, CWC, HAK-IS, Histadrut, HMS, INTUC, NTUC, SEWA: Es sollte ein Verweis auf die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung aufgenommen werden.

CAT, CATP, CGTP, CTC (Kolumbien), CUT (Kolumbien): Auf jedes einzelne Übereinkommen sollte ausdrücklich Bezug genommen werden.

FESITUN: Hervorzuheben sind das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, und das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958.

UNT: Aufgenommen werden sollten die Empfehlung (Nr. 90) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, die Empfehlung (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, die Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, und das Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981.

KOMMENTAR DES AMTES

Nahezu alle Regierungen und Arbeitnehmerverbände sowie die Mehrheit der Arbeitgeberverbände befürworten die Aufnahme dieser Aussage, wobei einige von ihnen die Relevanz der grundlegenden Übereinkommen für das Phänomen Gewalt und Belästigung anführen.

Eine Reihe von Regierungen und Arbeitnehmerverbänden schlägt eine ausdrückliche Erwähnung von IAO-Instrumenten vor. Fünf dieser Regierungen regen an, auf Instrumente gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf zu verweisen.

Was die Bedenken hinsichtlich der mangelnden Ratifizierung grundlegender Übereinkommen durch einige Mitgliedstaaten betrifft, so möchte das Amt klarstellen, dass nach Absatz 2 der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit „alle Mitglieder, auch wenn sie die betreffenden Übereinkommen nicht ratifiziert haben, [...] verpflichtet sind, die Grundsätze betreffend die grundlegenden Rechte, die Gegenstand dieser Übereinkommen sind, in gutem Glauben und gemäß der Verfassung einzuhalten, zu fördern und zu verwirklichen“.

Das Amt schlägt vor, in Punkt 6 b) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen keine Änderungen vorzunehmen.

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 85

Bejahend: 82

Verneinend: 1

Sonstige: 2

Bemerkungen

Belgien: In der Präambel sollte das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und häuslicher Gewalt, festgeschrieben werden.

Belgien, Bulgarien, Frankreich, Italien, Kanada, Panama, Peru, Spanien: Die konkrete Bezugnahme auf geschlechtsspezifische Gewalt wird nachdrücklich befürwortet.

Kamerun, Kuwait: Diese Formulierung sollte sich auf Gewalt und Belästigung allgemein beschränken.

Kolumbien: Ja, insbesondere in Bezug auf Artikel 11 des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau.

Ecuador: Ja, in Übereinstimmung mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und anderen internationalen Instrumenten zur Förderung von Nichtdiskriminierung.

Frankreich: In der Präambel sollte ausgeführt werden, dass Gewalt weder am Arbeitsplatz noch außerhalb des Arbeitsplatzes geduldet werden darf. Zudem sollte bekräftigt werden, dass Frauen am Arbeitsplatz zur Emanzipation sowie zu Selbstbestimmung und Eigenständigkeit befähigt werden müssen und dass ihr Zugang zu Führungspositionen gefördert werden sollte.

Jamaika: Sexuelle Belästigung als Form von geschlechtsspezifischer Gewalt muss dringend angegangen werden.

Mexiko: Ja, wie in der Entschliebung der IAO über die Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück menschenwürdiger Arbeit (2009) dargelegt.

Slowenien: Es sollte konkret hervorgehoben werden, dass Gewalt, sexuelle Belästigung und Belästigung aus einer Geschlechterperspektive betrachtet werden müssen, da ihre eigentlichen Ursachen, ihre Formen und ihre Folgen für Frauen und Männer jeweils unterschiedlich sind.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 23

Bejahend: 17

Verneinend: 2

Sonstige: 4

Bemerkungen

BusinessNZ, DA: Auf geschlechtsspezifische Gewalt sollte an dieser Stelle nicht Bezug genommen werden.

IOE: Sofern es eine gemeinsame Auffassung darüber gibt, was Gewalt ausmacht.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 179

Bejahend: 178

Verneinend: 0

Sonstige: 1

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Besonders wichtig ist, dass in der Präambel auf geschlechtsspezifische Gewalt Bezug genommen wird. Wenngleich Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt alle betreffen, sind Frauen sowie die Personen, die der gesellschaftlichen Wahrnehmung von Geschlechterrollen und -normen nicht entsprechen, stärker gefährdet. Aus diesem Grund unterstrich die dreigliedrige Sachverständigentagung der IAO, dass die Geschlechterdimensionen von Gewalt und Belästigung in dem Instrument bzw. den Instrumenten besonders behandelt werden müssen.

CROC, CCOO: Es sollte auch auf sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und gendernonkonforme Menschen verwiesen werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die sehr große Mehrheit der Regierungen und nahezu alle Arbeitnehmerverbände stimmen dieser Aussage zu. Zwölf Regierungen und die Arbeitnehmerverbände (konsolidierte Antwort) betonen, wie wichtig eine ausdrückliche Erwähnung von geschlechtsspezifischer Gewalt ist, während zwei Regierungen und vier Arbeitgeberverbände ihre ablehnende Haltung gegenüber einem solchen Verweis bekunden.

Einige Regierungen und Arbeitnehmerverbände schlagen eine Ergänzung des Wortlauts um spezifische Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Gewalt aufgrund anderer Merkmale, Umstände oder Zustände vor.

In Anbetracht der eingegangenen Antworten schlägt das Amt vor, in Punkt 6 d) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen keine Änderungen vorzunehmen. Das Amt möchte klarstellen, dass mit einem ausdrücklichen Verweis auf „geschlechtsspezifische Gewalt“ der Geltungsbereich der Bestimmung nicht einschränkt wird, die weiterhin Schutz für alle Arbeitnehmer gewährt. Vielmehr soll damit sichergestellt werden, dass diese Form der Gewalt in Recht und Politik nicht unbeachtet bleibt.

Frage 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; und*
- 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 83

Bejahend: 79

Verneinend: 0

Sonstige: 4

Bemerkungen

Österreich, Simbabwe: In der Präambel sollten auch andere Gruppen genannt werden, die von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind.

Österreich: Die Formulierung „in den Arbeitsmarkt einzusteigen“ macht eine Klärung erforderlich, dass es hierbei etwa um Bewerbungsverfahren, aber auch um bestimmte Sektoren oder Berufe gehen kann.

Belgien: An erster Stelle sind Gesundheitsschäden zu nennen; zudem könnte auf den Schaden für das Familienleben und das soziale Klima im Unternehmen sowie die sozialen Kosten von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen hingewiesen werden.

Belgien, Kanada: In b) sollte darauf hingewiesen werden, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sowohl die psychische als auch die physische Gesundheit beeinträchtigen.

Finnland, Guatemala: Es darf nicht vergessen werden, dass der öffentliche Sektor ein Arbeitgeber ist.

Mali: Am Ende von b) sollte „junge Arbeitnehmer“ hinzugefügt werden.

Mexiko: Es sollte betont werden, dass Frauen und stärker gefährdete Gruppen sowie ihre Familienverpflichtungen besondere Aufmerksamkeit erfordern.

Spanien: Es sollte auch auf die Bedrohung für die Würde, bei geschlechtsspezifischer Gewalt insbesondere die Würde von Frauen, hingewiesen werden.

Schweiz: In b) sollte „die Chancengleichheit von Arbeitnehmern beeinträchtigen“ hinzugefügt werden.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 24

Bejahend: 15

Verneinend: 2

Sonstige: 7

Bemerkungen

ACCI: Zu erwägen wäre, in b) „Gemeinschaften“ und „Entscheidungen von Arbeitnehmern über den Beitritt zu Arbeitnehmerverbänden und über die Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen“ hinzuzufügen.

CNCS: In a) sollte „und der Entwicklung nachhaltiger Unternehmen“ ergänzt werden.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 179

Bejahend: 175

Verneinend: 0

Sonstige: 4

Bemerkungen

CATP, CGTP, CNUS, CNTD, CASC, CUT (Kolumbien), FESITUN, UNT: Es wäre angebracht, auf die Folgen für die Familie und das soziale Umfeld hinzuweisen.

CGT-FO: Der Verweis auf die Auswirkungen auf die Produktivität in b) sollte vermieden werden. Arbeit ist keine Ware, und das Übereinkommen lässt sich nicht mit Gründen der Produktivität rechtfertigen. Punkt b) sollte durch Artikel 3 der Erklärung von Philadelphia ersetzt werden.

CTC (Kolumbien): Ein zusätzlicher Punkt sollte lauten: „den Aufbau der Demokratie am Arbeitsplatz und die Beteiligung aller Arbeitnehmer am sozialen Dialog beeinträchtigen“.

UNT: In b) sollten Auswirkungen auf Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Entgeltgleichheit aufgenommen werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die sehr große Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände und die Mehrheit der Arbeitgeberverbände stimmen der Aussage zu.

Trotz breiter Unterstützung für diesen Wortlaut werden mehrere Umformulierungen vorgeschlagen, unter anderem um die Auswirkungen von Gewalt und Belästigung in der Aussage stärker hervorzuheben. Mehrere Regierungen weisen darauf hin, wie wichtig es ist, nicht nur die physische Gesundheit, sondern auch die psychische und sexuelle Gesundheit zu erwähnen. Mehrere Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände regen an, die Liste der Auswirkungen um Bedrohungen für die Chancengleichheit, die Würde, die Entwicklung nachhaltiger Unternehmen sowie das familiäre und soziale Umfeld zu ergänzen.

Um dem durch Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt verursachten Schaden umfassend Rechnung zu tragen, schlägt das Amt vor, die Liste der Auswirkungen von Gewalt und Belästigung in den Punkten 6 e), f), g) und h) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen neu zu ordnen und zu erweitern.

Mehrere Regierungen stellen fest, dass der „Ruf von Unternehmen“ begrifflich klarer gefasst werden und auch öffentliche Arbeitgeber umfassen sollte. Das Amt weist darauf hin, dass dieses Konzept aus dem der 96. Tagung der IAK (2007) vorgelegten Bericht VI, *Die Förderung nachhaltiger Unternehmen*, stammt und den Rahmen für Politikmaßnahmen zur Unternehmensentwicklung und zur Entwicklung wettbewerbsfähiger Strategien vorgeben soll.

Eine Reihe von Arbeitgeberverbänden und Regierungen vertritt die Auffassung, dass nicht nur Frauen Gewalt und Belästigung ausgesetzt sein können und dass das Instrument als allgemein anwendbar wahrgenommen werden muss. Das Amt erklärt erneut, dass mit einem ausdrücklichen Verweis auf „geschlechtsspezifische Gewalt“ oder der konkreten Erwähnung von Frauen in dem Instrument bzw. den Instrumenten der Geltungsbereich der Bestimmung nicht eingeschränkt wird,

die weiterhin alle Arbeitnehmer erfasst. Vielmehr soll damit sichergestellt werden, dass diese weit verbreitete Form von Gewalt und Belästigung in Recht und Politik nicht unbeachtet bleibt.

Das Amt schlägt vor, den konkreten Verweis auf Frauen in der Präambel beizubehalten, um zu gewährleisten, dass sie in Recht und Politik Berücksichtigung finden, da ihre Erfahrungen mit Gewalt und Belästigung häufig übergangen oder marginalisiert werden.

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 83

Bejahend: 79

Verneinend: 0

Sonstige: 4

Bemerkungen

Kolumbien: Es sollte ein Schwerpunkt auf Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit und Territorium gelegt werden.

Frankreich: Es ist möglicherweise angezeigt, die Bedeutung von „integrativer und integrierter“ Ansatz zu klären. Die vorgesehenen Maßnahmen müssen im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern durchgeführt werden.

Peru: Vor allem sind geschlechtsspezifische Gewalt und Diskriminierung in all ihren Dimensionen als zentrale Konzepte hervorzuheben, die im Hinblick auf Arbeitswelt ohne Gewalt berücksichtigt werden müssen.

St. Vincent und die Grenadinen: Folgende Änderung wird vorgeschlagen: „...für den Abbau von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt unerlässlich ist“.

Slowenien: Geschlechtsspezifische Stereotypen sollten als eigentliche Ursache und als eines der wichtigsten Hindernisse für die Gleichstellung von Frauen und Männern anerkannt werden.

Schweden: Berücksichtigt werden sollten auch die tieferen Ursachen organisatorischer oder sozialer Art, die häufig wichtigere und weniger offensichtliche Ursachen von Gewalt und Belästigung darstellen.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 22

Bejahend: 16

Verneinend: 4

Sonstige: 2

Bemerkungen

ACCI, BusinessNZ, FEDIL: Die tieferen Ursachen sind nicht in jedem Fall im betrieblichen Umfeld angesiedelt und lassen sich möglicherweise nicht am Arbeitsplatz beheben; es ist unrealistisch, von Arbeitgebern zu verlangen, ein Problem in Angriff zu nehmen, das sich ihrer Kontrolle entzieht.

IOE: In der Präambel sollte hervorgehoben werden, dass gegen Gewalt am Arbeitsplatz im Rahmen eines integrierten Ansatzes vorgegangen muss, der allen Akteure gemeinsame Verantwortung überträgt und ihnen ermöglicht, sich an der Verhinderung und Eindämmung von Gewalthandlungen am Arbeitsplatz zu beteiligen. Sämtliche Akteure in der Arbeitswelt sollten auf Gewalt verzichten, sie verhindern und sie bekämpfen. Die Prävention von Gewalt und die Eindämmung tatsächlicher Fälle von Gewalt sind die Grundpfeiler eines effizienten und effektiven Konzepts.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 179

Bejahend: 176

Verneinend: 0

Sonstige: 3

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Gewalt und Belästigung sind sehr stark kontextabhängig und werden oft von der in der Arbeitswelt und der Gesellschaft allgemein herrschenden Dynamik, etwa Machtverhältnissen, Geschlechternormen, kulturellen und sozialen Normen sowie Diskriminierung, bestimmt. Zwar sind alle Sektoren und Berufe von Gewalt und Belästigung betroffen, doch können negative Machtverhältnisse, Diskriminierung aufgrund der Überschneidung verschiedener Faktoren (wie Geschlecht und Rasse), Arbeitsumstände und -bedingungen sowie psychosoziale Gefährdungen zu einem höheren Risiko von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt führen. Ein integrierter Ansatz ist nicht nur für die Prävention, sondern auch für den Schutz, die Rehabilitation, die Entschädigung und andere Abhilfemaßnahmen erforderlich.

KOMMENTAR DES AMTES

Nahezu alle Regierungen und Arbeitnehmerverbände sowie die meisten Arbeitgeberverbände stimmen dieser Aussage zu.

Mehrere Arbeitgeberverbände betonen, dass es unrealistisch ist, von Arbeitgebern ein Vorgehen gegen Ursachen und Risikofaktoren zu verlangen, die sich ihrer tatsächlichen Kontrolle entziehen. Das Amt weist darauf hin, dass der vorgeschlagene Wortlaut, in dem Ansätze zur Bekämpfung der eigentlichen Ursachen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erwähnt werden, Präambelformulierungen zum Zweck der Kontextualisierung des Instruments bzw. der Instrumente beinhaltet und Arbeitgebern in dieser Form keine unmittelbaren Verpflichtungen auferlegt.

Mehrere Arbeitnehmerverbände thematisieren das Problem der Diskriminierung aufgrund der Überschneidung verschiedener Faktoren, darunter Geschlecht, Rasse sowie kulturelle und soziale Normen. Mehrere Regierungen sprechen sich für einen geschlechtergerechten Ansatz aus, und einige Arbeitnehmerverbände sowie eine Regierung erklären, dass die eigentlichen Ursachen und Risikofaktoren, darunter Geschlechterstereotypen, hervorgehoben werden sollten.

In Anbetracht der eingegangenen Antworten schlägt das Amt vor, den in Punkt 6 i) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen genannten Ansatz um die Formulierung „geschlechtergerechter“ zu erweitern und in diesem Zusammenhang konkret auf „Geschlechterstereotypen“ zu verweisen.

Frage 8 *Sollten weitere Erwägungen in die Präambel des Instruments bzw. der Instrumente aufgenommen werden? Falls ja, bitte angeben.*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 84

Bejahend: 44

Verneinend: 39

Sonstige: 1

Bemerkungen

Argentinien, Chile, Deutschland, Ecuador, Kolumbien, Philippinen, Russische Föderation: Es sollte auf Übereinkommen der UN im Bereich Menschenrechte und Diskriminierung verwiesen werden, um die Kohärenz von Politik und staatlichem Handeln zu wahren.

Argentinien: Erwähnt werden sollten die Amerikanische Erklärung über die Rechte und Pflichten des Menschen und das Interamerikanische Übereinkommen über die Verhütung, Bestrafung und Beseitigung der Gewalt gegen Frauen (Übereinkommen von Belem do Pará).

Österreich: Es sollte darauf hingewiesen werden, wie wichtig Sensibilisierung ist und dass Menschen auch ungeachtet ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität vom Geltungsbereich erfasst sind.

Belgien: Genauso wie in den Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung sollte häusliche Gewalt auch in der Präambel erwähnt werden: Zudem sollte in der Präambel die Arbeitswelt als einer der vielen Akteure benannt werden, die bei der Bekämpfung häuslicher Gewalt behilflich sein können. Die Punkte 16, 17 und 20 der Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung sollten in die Präambel aufgenommen werden. Es wäre interessant, die Präambel mit einer umfassenden Aussage zum obersten Ziel des Instruments zu schließen, und zwar zur „Bedeutung einer betrieblichen Organisationskultur, welche das Wohlergehen der Arbeitnehmer und den Wohlstand des Unternehmens auf der Grundlage der Achtung und Anerkennung des Menschen fördert“.

Kanada: Wir schlagen vor, den Titel in „Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ zu ändern. Dadurch wird die Anwendbarkeit des Instruments bzw. der Instrumente ungeachtet des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität einer Person gewährleistet. In der Präambel könnte auch anerkannt werden, dass einige Fälle von häuslicher Gewalt oder Gewalt in der Partnerschaft möglicherweise Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld haben und besondere Aufmerksamkeit erfordern.

Zypern: Neue Formen der Belästigung wie Mobbing und Schikane könnten erwähnt werden.

Ecuador: Es sollte auf das Interamerikanische Übereinkommen über die Verhütung, Bestrafung und Beseitigung der Gewalt gegen Frauen, das Übereinkommen (Nr. 118) über die Gleichbehandlung (Soziale Sicherheit), 1962, und das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, verwiesen werden.

Frankreich: Hervorgehoben werden sollten die Folgen von Gewalt wie Fernbleiben vom Arbeitsplatz, Fluktuation, Motivationsmangel, Kreativitätsverlust, Produktivitätsrückgang, Verschlechterung des sozialen Klimas, Schwierigkeiten bei der Einstellung von Personal, Arbeitsunfälle, Imageschaden, Streitigkeiten und Gerichtsverfahren.

Deutschland: Das Instrument könnte sich an den vier Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union orientieren. Darüber hinaus sollte auf Gruppen, die von mehrdimensionalen bzw. intersektionalen Benachteiligungen betroffen sind, Bezug genommen werden, insbesondere Frauen und die Gemeinschaft der Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und Intersexuellen (LGBTI).

Islamische Republik Iran, Jordanien, Mexiko, Saudi-Arabien: Die kulturellen Besonderheiten der Mitgliedstaaten sollten berücksichtigt werden.

Jamaika: Es sollte betont werden, dass die Gleichstellung der Geschlechter und die Verringerung der geschlechtsspezifischen Gewalt zu einem nachhaltigen Wachstum beitragen.

Jordanien, Mexiko: Den sozialen Besonderheiten der Mitgliedstaaten sollte Rechnung getragen werden.

Malta: Relevant wäre auch ein Verweis auf regionale Übereinkommen wie das Übereinkommen von Istanbul.

Mexiko: Erwähnt werden sollte, dass Menschen, die einem größeren Risiko unterliegen oder in einer gefährdeten Lage sind, etwa Wanderarbeitnehmer oder Menschen mit Behinderungen, besondere Aufmerksamkeit erfordern.

Portugal: Es sollte auf verschiedene, vereinzelt oder systematischer auftretende Formen von Gewalt und Belästigung wie physische, psychische und sexuelle Gewalt hingewiesen werden. In Betracht zu ziehen sind die Definition von Gesundheit entsprechend der Weltgesundheitsorganisation sowie das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und das Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006.

St. Vincent und die Grenadinen: Die Rolle der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände beim Abbau von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sollte anerkannt werden.

Spanien: Es sollte auf die Notwendigkeit verwiesen werden, die Unternehmenskultur und die Sozialkultur zu ändern, um Gewalt und Belästigung wirksam zu verhindern. Besonders hervorzuheben sind die Anfälligkeit von Frauen gegenüber Gewalt, das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit, Würde, körperliche und moralische Integrität, Unverletzlichkeit der Privatsphäre und der persönlichen Ehre sowie das Recht, eine Beschäftigung unter menschenwürdigen und gerechten Arbeitsbedingungen auszuüben.

Tunesien: Hinzuzufügen sind spezifische Formen von Gewalt und Belästigung sowie andere Ursachen wie Analphabetismus und Armut.

Uruguay: Aufzunehmen sind auch Chancengleichheit und Gleichbehandlung, was den Zugang zum Arbeitsmarkt, den Verbleib und das Vorankommen am Arbeitsmarkt sowie Stabilität am Arbeitsplatz betrifft.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 26

Bejahend: 7

Verneinend: 19

Sonstige: 0

Bemerkungen

ACCI: Es sollte auf das Recht der Arbeitgeber hingewiesen werden, ihr Unternehmen so zu führen, dass sie das Risiko von Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz effektiv und praktisch handhaben und mit den daraus entstehenden Konsequenzen umgehen können.

IOE: Wir sollten uns bemühen, die Präambel kurz und bündig zu halten anstatt auf andere Instrumente zu verweisen.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 179

Bejahend: 160

Verneinend: 17

Sonstige: 2

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Die Präambel sollte einen Hinweis auf andere maßgebliche internationale Instrumente wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung und das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen enthalten.

CAT: Aufgenommen werden sollten das Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, das Übereinkommen (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011, das Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, das Übereinkommen (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, die Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, und die Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015.

CNUS, CNTD, CASC, IDWF: Erwähnt werden sollten das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, das Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, das Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, das Protokoll von 2014 zum Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930, und die Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012.

COTU, CTM: Die unverhältnismäßige Wirkung von Gewalt auf Frauen sollte hervorgehoben werden.

TUC: Die Rolle der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen als förderlichen Bedingungen für die Verwirklichung der Ziele des Übereinkommens sollte gestärkt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Eine große Zahl von Befragten schlägt Ergänzungen vor. Zwei Regierungen heben hervor, dass der Verweis auf „Männer und Frauen“ im Titel gendernonkonforme Menschen ausschließt, und empfehlen nachdrücklich, ihn zu streichen.

Das Amt nimmt den einschränkenden Charakter dieser Formulierung zur Kenntnis und schlägt vor, im Titel des Instruments oder der Instrumente „Männer und Frauen“ zu streichen.

In ihren Antworten auf diese Frage sowie auf Frage 3 regen viele Regierungen und Arbeitnehmerverbände an, auf verschiedene Instrumente der IAO und weitere internationale Instrumente Bezug zu nehmen. Das Amt stellt fest, dass die Aufnahme der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen und des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau großen Rückhalt findet. Vielfach schlagen die Regierungen und Arbeitnehmerverbände mehrere andere Menschenrechtsinstrumente vor.

In Anbetracht der eingegangenen Antworten weist das Amt darauf hin, dass die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung an bestimmte Zeitvorgaben gebunden ist und möglicherweise keine geeignete Referenz für ein Instrument oder Instrumente wie diejenigen darstellt, die derzeit erörtert werden und eine lang anhaltende Wirkung entfalten dürften. Das Amt regt an, in Punkt 6 c) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen auf andere maßgebliche internationale Instrumente Bezug zu nehmen.

Was den Geltungsbereich des Instruments anbelangt, so schlagen fünf Regierungen vor, ausdrücklich bestimmte Gruppen zu erwähnen, die stärker von Gewalt und Belästigung betroffen sind, darunter Frauen und Personen, die aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität, ihres Analphabetentums, ihrer Armut, ihres Migrationsstatus oder ihrer Behinderung zu Opfern werden.

Da kein Einvernehmen darüber herrscht, welche Gruppen einbezogen werden sollen, schlägt das Amt vor, keine Ergänzungen in dieser Hinsicht vorzunehmen. Sollte die Konferenz eine konkrete

Liste von Gruppen und Sektoren befürworten, die nach allgemeiner Auffassung Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind, würde das Amt die Aufnahme der in den Fragen 17, 30, 34 und 46 genannten Personengruppen vorschlagen.

Eine Reihe von Regierungen und mehrere Arbeitnehmerverbände bekunden ihr Einverständnis mit der ausdrücklichen Erwähnung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Diskriminierung; einige schlagen speziell auch häusliche Gewalt zur Aufnahme vor.

In dieser Hinsicht hält das Amt fest, dass in Punkt 6 d) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen auf geschlechtsspezifische Gewalt verwiesen wird und in Punkt 6 i) der Schlussfolgerungen „geschlechtergerechter“ hinzugefügt wurde. Was die Anregung betrifft, in der Präambel auf häusliche Gewalt zu verweisen, so schlägt das Amt vor, in Punkt 6 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen eine zusätzliche Klausel 6 j) aufzunehmen, in der anerkannt wird, dass häusliche Gewalt für die Arbeitswelt relevant ist und dass die Arbeitswelt und ihre Institutionen zu ihrer Beendigung beitragen können. Siehe den Kommentar des Amtes zu den Fragen 22 und 29.

Darüber hinaus schlagen viele Arbeitnehmerverbände die Aufnahme einer Definition von „Arbeitswelt“ vor.

In Bezug auf die Anregung einer Reihe von Arbeitnehmerverbänden, „Arbeitswelt“ in der Präambel zu definieren, verweist das Amt auf die in Punkt 4 vorgesehenen Situationen, die so verstanden werden, dass sie in den Geltungsumfang von „Arbeitswelt“ fallen, sowie auf die Bezugnahme auf „Arbeitswelt“ in den Punkten 6 d), 6 e), 6 i) und 6 j) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen, die die Präambel betreffen. Infolgedessen schlägt das Amt vor, keine Ergänzungen in dieser Hinsicht vorzunehmen.

III. Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 85

Bejahend: 69

Verneinend: 2

Sonstige: 14

Bemerkungen

Australien: Die Verwendung des Worts „Kontinuum“ kann bedeuten, dass einige Formen von Gewalt oder Belästigung akzeptabler sind als andere.

Österreich: „Schaden“ sollte näher definiert werden und sich auf eine Beeinträchtigung der Persönlichkeitssphäre beziehen. Auch sollte klargestellt werden, was unter „inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken“ zu verstehen ist.

Belgien: Es wäre vorzuziehen, einen einzigen Oberbegriff wie „Gewalt am Arbeitsplatz“ zur Beschreibung eines Kontinuums von objektiv missbräuchlichen Verhaltensweisen zu verwenden. Die Nennung bestimmter Verhaltensweisen kann zur Folge haben, dass andere nicht berücksichtigt werden. Andererseits

muss geprüft werden, ob dies rechtlich ausreichend ist, da das Übereinkommen Rechtsbehelfe und Wiedergutmachung für Opfer und Strafen für Täter vorsieht. Dieses Kontinuum tritt auch bei häuslicher Gewalt in Erscheinung.

Kuba, Mali, Portugal: Die Definition sollte durch die Nennung der konkreten Handlungen verdeutlicht werden.

Finnland: Die Definition sollte verdeutlicht werden sowie flexibler und weiter gefasst sein.

Finnland, Russische Föderation, Schweden: Die Androhung von Gewalt sollte in Betracht gezogen werden. Denkbar wäre eine Ergänzung um die Formulierung „oder zuzufügen drohen“.

Frankreich: Der Begriff „inakzeptable Praktiken“ impliziert ein moralisches Urteil und ist möglicherweise nicht rechtswirksam. Der Begriff „sexueller Schaden“ ist vage und kann sowohl physische als auch moralische Schäden umfassen, wie sie beispielsweise durch sexuelle Belästigung entstehen.

Frankreich, Israel, Trinidad und Tobago: Belästigung sollte als wiederholtes Verhalten verstanden werden.

Deutschland: Ein weiter Ansatz zur Beschreibung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt wird mit Blick auf zivilrechtliche Ansprüche unterstützt. Mit Blick auf das Strafrecht unterscheidet die Definition jedoch nicht zwischen Gewalt und Belästigung, obwohl beide Begriffe eine unterschiedliche Eingriffsintensität aufweisen. Die Definition von Belästigung könnte sich an den Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union orientieren.

Jordanien, Kolumbien, Malta, Polen, Tunesien: Es sollte auch auf wirtschaftlichen Schaden hingewiesen werden.

Finnland, Islamische Republik Iran: „Kontinuum“ muss näher erläutert werden.

Irak: Es muss eine Definition für Gewalt und eine weitere für Belästigung geben.

Mexiko: Es ist ratsam, „Gewalt“ und „Belästigung“ begrifflich abzugrenzen und ihren Geltungsumfang zu definieren. Der Schwerpunkt auf Verhaltensweisen im Arbeitskontext muss beibehalten werden.

Senegal: Es sollte auch auf moralischen und sozialen Schaden verwiesen werden.

Spanien: Aus der Definition sollte hervorgehen, dass ein solches Verhalten Beschimpfungen, Einschüchterung und den Gebrauch aggressiver Gesten, Worte oder Handlungen, gleichviel mit welchen Mitteln, einschließt.

Vereinigtes Königreich: Weitere Analysen sind erforderlich, um zu verstehen, wie „Gewalt“ und „Belästigung“ im nationalen Recht miteinander verknüpft definiert werden könnten, da ihre Definition und ihr Geltungsumfang verschieden sind.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 25

Bejahend: 14

Verneinend: 4

Sonstige: 7

Bemerkungen

ACCI: „Gewalt“ und „Belästigung“ sollten entsprechend ihrer normalen Bedeutung definiert werden. Wenn die Konferenz sexuelle Belästigung thematisieren will, sollte sie eine Norm eigens zu diesem Zweck annehmen.

BuisnessNZ, DA: Inakzeptables Verhalten muss eine schädigende Wirkung haben.

CONCAMIN, IOE: Gewalt und Belästigung sollten als getrennte Verhaltensweisen behandelt werden.

IOE: Wir könnten die Definition von Gewalt nach der Weltgesundheitsorganisation in Betracht ziehen: „Der absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt.“

OEB: Die Definition sollte sich an der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz orientieren.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 179

Bejahend: 173

Verneinend: 2

Sonstige: 4

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt können verschiedene Formen annehmen, etwa: körperlicher Missbrauch, einschließlich Körperverletzung, tätlicher Übergriffe, versuchten Mordes und Mordes; sexuelle Gewalt, einschließlich Vergewaltigung und sexueller Übergriffe; Beschimpfung; Schikane; psychischer Missbrauch und Einschüchterung; sexuelle Belästigung; Androhung von Gewalt; Stalking. Während einige extreme Formen der Gewalt leicht zu erkennen sind, können andere, scheinbar weniger extreme Formen der Einschüchterung und Belästigung, die mitunter über längere Zeiträume auftreten, ebenso verheerende Auswirkungen haben, werden bei den Maßnahmen gegen Gewalt in der Arbeitswelt jedoch nicht immer berücksichtigt. Dazu gehört häusliche Gewalt, deren Folgen sich für den Arbeitnehmer auch am Arbeitsplatz bemerkbar machen können, wo sie erheblichen Einfluss auf das Wohlergehen des Arbeitnehmers, die Beziehungen am Arbeitsplatz, die Produktivität und die uneingeschränkte Erwerbsbeteiligung haben und die Gefahr des Fernbleibens vom Arbeitsplatz bergen. Praktiken und Verhaltensweisen, die psychosoziale Gefährdungen und Risiken mit sich bringen, sollten als Teil dieser Definition verstanden werden, insbesondere wenn sie die Würde, die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlergehen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmer beeinträchtigen.

CGT (Frankreich), CGT-FO, CTV: „Inakzeptabel“ ist zu subjektiv; es sollten konkrete Verhaltensweisen oder Formen von Gewalt aufgeführt werden (körperlicher Missbrauch und Beschimpfung, sexuelle Gewalt und Belästigung, Einschüchterung). Auch Versuche, die berufliche Entwicklung zu beeinträchtigen, sollten einbezogen werden.

CGT, CTC (Kolumbien), CTM, CTRP, CUT (Kolumbien), FESITUN, SEWA: Auch das Konzept des wirtschaftlichen Schadens sollte berücksichtigt werden.

FFAWUZ, ZDAWU, ZCTU, PSI: Bedrohliches Verhalten sollte einbezogen werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die große Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände und die Mehrheit der Arbeitgeberverbände stimmen der Aussage zu. Einige Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände schlagen allerdings Änderungen und Klarstellungen im Text vor.

In Anbetracht der Anregungen von fünf Regierungen und neun Arbeitnehmerverbänden schlägt das Amt vor, in Punkt 3 a) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen „wirtschaftlichen Schaden“ als mögliches Ziel oder mögliche Folge von Gewalt und Belästigung aufzunehmen.

Hinsichtlich der zahlreichen Vorschläge, konkrete Verhaltensweisen zu nennen, die Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt darstellen, hebt das Amt hervor, dass eine erschöpfende Liste zu restriktiv sein könnte, da sich das Verständnis von Gewalt und Belästigung ständig weiterentwickelt. Das Amt weist auf die Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung über Gewalt gegen

Frauen und Männer in der Arbeitswelt hin, wonach das Instrument „flexibel genug sein sollte, um ... die verschiedenen Formen von Gewalt und Belästigung abzudecken... [und] auch 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“.⁷

Das Amt schlägt vor, keine Änderungen in dieser Hinsicht vorzunehmen; sollte die Konferenz sich jedoch darauf verständigen, bestimmte Verhaltensweisen und Praktiken zu nennen, die Gewalt und Belästigung darstellen, würde das Amt eine nicht erschöpfende Liste von Verhaltensweisen und Praktiken vorschlagen, die als Gewalt und Belästigung mit Relevanz für die Arbeitswelt anzusehen sind, darunter die folgenden: sexuelle Gewalt, einschließlich Vergewaltigung und sexueller Übergriffe; körperliche Gewalt, etwa Körperverletzung, tätliche Übergriffe, versuchter Mord und Mord; Beschimpfung; psychologischer Missbrauch und Einschüchterung, Schikane und Mobbing; sexuelle Belästigung; Drohungen; Stalking; häusliche Gewalt, einschließlich durch Zwang bewirkter Kontrolle, sofern sie Folgen für die Arbeitswelt hat.

Zu dem von drei Regierungen und einem Arbeitgeberverband unterbreiteten Vorschlag, Belästigung als wiederholtes Verhalten zu verstehen, weist das Amt auf die Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung über Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt hin: „Gewalt und Belästigung können ein einmaliges oder wiederholtes Vorkommnis sein, und die Art und die Wirkung eines solchen Verhaltens sind wichtige Kriterien, wenn ermittelt werden soll, ob es sich um Gewalt und Belästigung handelt.“⁸

Drei Regierungen stimmen der weit gefassten Definition grundsätzlich zu, insbesondere im Hinblick auf arbeitsrechtliche oder zivilrechtliche Ansprüche, melden jedoch Bedenken an, was die rechtliche Einklagbarkeit einer solchen Definition in der Praxis, insbesondere bei strafrechtlichen Ansprüchen, betrifft, wenn die Begriffe „Gewalt“ und „Belästigung“ zusammengeführt werden. Eine solche Zusammenlegung verschiedener Verhaltensweisen und ihre praktische Anwendbarkeit wurden in mehreren Antworten zu verschiedenen Fragen mit Sorge betrachtet. Daher geht das Amt auf diesen Punkt auch in seinen allgemeinen Bemerkungen ein. Die für den Bericht V(1) durchgeführte weltweite Erhebung über Gesetzgebung und Praxis –so stellt das Amt klar –hat vielfältige Ansätze für die Definition der verschiedenen Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und für den Schutz davor erkennen lassen. Das Amt weist darauf hin, dass in den vorgeschlagenen Schlussfolgerungen die wichtigsten Elemente einer Definition von Gewalt und Belästigung herausgearbeitet werden. Innerhalb dieser Parameter sollte durch die einzelstaatliche Gesetzgebung und Praxis geregelt werden, wie die verschiedenen Formen von Gewalt und Belästigung entsprechend den innerstaatlichen Besonderheiten zu definieren sind. Ebenso sind die den Mitgliedstaaten in den vorgeschlagenen Schlussfolgerungen übertragenen Verpflichtungen weit genug gefasst, um Flexibilität beim Umgang mit verschiedenen Formen von Gewalt und Belästigung zu ermöglichen, sofern dies effektiv erfolgt. In dieser Hinsicht stellt das Amt klar, dass auf einzelstaatlicher Ebene festgelegt wird, welche Formen von Gewalt und Belästigung im Rahmen des Diskriminierungs-, Arbeits-, Straf- und sonstigen Rechts behandelt werden, um für Kohärenz der Rechtsvorschriften zu sorgen.

In Anbetracht der Antworten von drei Regierungen schlägt das Amt vor, den Wortlaut von Punkt 3 a) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen zu ändern, um die Androhung von Gewalt und Belästigung zu berücksichtigen.

Da in den Bemerkungen zu einer Reihe von Fragen vielfach hervorgehoben wurde, wie wichtig es ist, geschlechtsspezifische Gewalt anzuerkennen und dagegen vorzugehen, schlägt das Amt vor, am Ende von Punkt 3 a) die Formulierung „und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt“

⁷ GB.328/INS/17/5, a.a.O., Anhang I, Punkt 18.

⁸ Ebd., Punkt 7.

hinzuzufügen, um unmissverständlich klarzustellen, dass sie unter den Begriff „Gewalt und Belästigung“ fällt.

Darüber hinaus wird ein Punkt 3 b) mit einer Definition des Begriffs „geschlechtsspezifische Gewalt“ vorgeschlagen, wie dies in einer Reihe von Antworten, auch im Zusammenhang mit Frage 13, angesprochen wurde. Das Amt weist darauf hin, dass geschlechtsspezifische Gewalt nur in völkerrechtlichen Vorschriften speziell zu Frauen definiert wird: „Gewalt, die gegen eine Frau gerichtet ist, weil sie eine Frau ist, oder die Frauen unverhältnismäßig stark betrifft. Dazu gehören Handlungen, die körperliche, psychische oder sexuelle Schäden oder Leiden zufügen, die Androhung derartiger Handlungen, Nötigung und andere Freiheitsberaubungen.“⁹

Um eine enge Auffassung von geschlechtsspezifischer Gewalt zu vermeiden und der Erkenntnis Rechnung zu tragen, dass viele Länder geschlechtsspezifische Gewalt nicht mit Gewalt gegen Frauen gleichsetzen, sondern mehr darunter verstehen, schlägt das Amt vor, sie „als Gewalt und Belästigung, die gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts gerichtet sind oder Personen eines bestimmten Geschlechts unverhältnismäßig stark betreffen“ zu beschreiben. Infolge dieser Ergänzungen wurden viele der konkreten Verweise auf geschlechtsspezifische Gewalt, die in den vorgeschlagenen Schlussfolgerungen an anderer Stelle enthalten waren, gestrichen, was im jeweiligen Kommentar des Amtes vermerkt wird.

Frage 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?

Regierungen

Anzahl der Antworten: 85

Bejahend: 55

Verneinend: 1

Sonstige: 29

Bemerkungen

Belgien, Bulgarien, Estland, Jamaika, Kuba, Österreich, Republik Korea, Russische Föderation, Singapur, Suriname, Tschad: Punkt c) muss so eingeschränkt werden, dass nur Transportmittel erfasst werden, die vom Arbeitgeber bereitgestellt werden oder einen Bezug zum Arbeitsverhältnis aufweisen.

⁹ Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte, Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau, Elfte Tagung (1992), Allgemeine Empfehlung Nr. 19: Gewalt gegen Frauen, Abs. 6.

Kanada: Die Punkte b), c) und d) müssen nuanciert formuliert werden, da einige Umstände möglicherweise nicht unter die Kontrolle eines Arbeitgebers fallen.

Kolumbien: Neben der physischen Arbeitsstätte sollten andere Orte genannt werden, wenn ein Bezug zu einer Tätigkeit gegeben ist, die speziell die Arbeit oder das Arbeitsumfeld betrifft. In e) sollte der Wohnort einbezogen werden.

St. Vincent und die Grenadinen, Tschechische Republik: Bei den Punkten b) und c) besteht kein unmittelbarer Bezug zur Arbeitsleistung.

Ägypten, Irak, Neuseeland, Niederlande, Oman, Saudi-Arabien, Senegal, Sri Lanka, Uruguay: Nein zu c).

Deutschland, Islamische Republik Iran: Mit dem Instrument sollten nur Bereiche abgedeckt werden, die in der Einflussosphäre des Arbeitgebers liegen.

Island, Norwegen: Punkt c) sollte nur dann Anwendung finden, wenn die Gewalt oder Belästigung mit der Arbeitsleistung zusammenhängt.

Italien: Zu berücksichtigen sind Freizeit- und Ruheräume sowie nichttraditionelle Arbeitsplätze und Beschäftigungsformen wie Telearbeit.

Peru: Ziel sollte es sein, zu vermitteln, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in verschiedenen Bereichen auftreten können, aber auf die Erwerbstätigkeit zurückzuführen sind. Damit soll unterstrichen werden, dass Gewalt nicht an einen bestimmten Raum gebunden, ihr Ursprung jedoch derselbe ist.

Trinidad und Tobago: Punkt b) ist näher zu erläutern, denn die Verpflichtungen für die Arbeitgeber sollten sich auf die Arbeitsstätte beschränken. Punkt c) sollte auf Arbeitnehmer mit wechselnden Arbeitsorten beschränkt werden.

Vereinigtes Königreich: Private Räume in a) sollten auch vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkünfte umfassen.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 25

Bejahend: 8

Verneinend: 3

Sonstige: 14

Bemerkungen

ACCI: Die Punkte b) und c) müssen so eingeschränkt werden, dass sie nur Situationen erfassen, die der Kontrolle des Arbeitgebers unterliegen.

ALI, CEOE, COPARMEX, DA, EMCOZ, IV, OEB, SNEF, WKÖ: Nein zu c).

BDA, BusinessNZ: Sollte sich nur auf Räume erstrecken, in denen die Sozialpartner Kontrolle und Einfluss ausüben können.

IOE: Wir sollten die Arbeitswelt möglichst auf den Arbeitsplatz beschränken, an dem Arbeitnehmer aufgrund ihrer Tätigkeit anwesend sein müssen oder an den sie sich begeben müssen und der unter der direkten oder indirekten Kontrolle des Arbeitgebers steht.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 177

Bejahend: 168

Verneinend: 3

Sonstige: 6

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Der Geltungsumfang von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sollte sich auf Situationen erstrecken, die im häuslichen Umfeld auftreten und sich auf die Arbeitswelt auswirken. Häusliche Gewalt kann beispielsweise Störungen in der Erwerbsbiografie, häufiges Fernbleiben vom Arbeitsplatz, ein niedrigeres persönliches Einkommen, häufigen Arbeitsplatzwechsel und Arbeitsplatzverluste bewirken. Zudem kann sie zu Stalking oder Belästigung des Arbeitnehmers durch den gewalttätigen Partner am Arbeitsplatz führen.

Der Geltungsbereich des Übereinkommens sollte sich auch auf Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt durch Dritte, etwa Kunden und Mitglieder der Öffentlichkeit, erstrecken.

Zu a): Öffentliche Räume sind oft die physische Arbeitsstätte für Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft, während Hausangestellte, ambulante Pflegekräfte, Heimarbeiter und Telearbeiter ihre Arbeit im häuslichen Bereich verrichten.

Zu e): Die Sachverständigentagung der IAO 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“.

CATP, CUT (Kolumbien), CUT (Peru): „In gewerkschaftlich organisierter Tätigkeit“ sollte hinzugefügt werden. In d) und e) sollte im Spanischen „*motivos profesionales*“ in „*motivos laborales*“ geändert werden, da „*profesionales*“ nur eine einzige Kategorie von Arbeitnehmern erfasst.

CEDOCUT, CTC (Kolumbien), CUT (Kolumbien), IFJ, UNSITRAGUA Histórica: Es sollte hervorgehoben werden, dass Frauen besonders und unverhältnismäßig unter Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz leiden.

CLC, IDWF, TUC (Vereinigtes Königreich): Sollte sich auch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte/mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängende Unterkünfte erstrecken. „Arbeitsbezogene Kommunikation“ in e) ist zu einengend, da die Kommunikationen möglicherweise keinen direkten Bezug zur Arbeit aufweisen und trotzdem erhebliche Auswirkungen haben.

CNV, FNV, VCP: Es sollte auf die Bedeutung eines sicheren Arbeitswegs (bei Nachtarbeit) hingewiesen werden, denn mangelnde Sicherheit kann Frauen davon abhalten, zur Arbeit zu gehen.

KOMMENTAR DES AMTES

Die Mehrheit der Regierungen und die sehr große Mehrheit der Arbeitnehmerverbände stimmen dieser Aussage zu. Die Mehrheit der Arbeitgeberverbände und viele Regierungen schlagen vor, die Liste zu überarbeiten, um bestimmte Räume einzubeziehen oder auszuschließen.

Das Amt nimmt die Bemerkungen von elf Regierungen zur Kenntnis, wonach die Bestimmung über den Weg zur und von der Arbeit so eingeschränkt werden sollte, dass sie nur Transportmittel erfasst, die vom Arbeitgeber bereitgestellt werden oder einen Bezug zum Arbeitsverhältnis aufweisen. In dieser Hinsicht verweist das Amt auf die Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung über Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt, wonach „die Arbeitswelt nicht nur auf den traditionellen physischen Arbeitsplatz an sich beschränkt ist, sondern sich auch auf die Fahrt zum oder vom Arbeitsplatz, auf arbeitsbezogene gesellschaftliche Anlässe, öffentliche Räume unter anderem für informelle Arbeitnehmer wie Straßenverkäufer, und auf das Zuhause, insbesondere für Heimarbeiter, Hausangestellte und Telearbeitnehmer, erstreckt.“¹⁰

Das Amt nimmt Kenntnis von der Anregung einer Regierung und zweier Arbeitgeberverbände, dass das Instrument nur Bereiche in der Einflussphäre des Arbeitgebers abdecken soll. Das Amt verweist auf die unter den allgemeinen Bemerkungen speziell zu diesem Thema abgegebenen

¹⁰ GB.328/INS/17/5, a.a.O., Anhang I, Punkt 5.

Kommentare und hält fest, dass die Arbeitgeber im Rahmen der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen verpflichtet sind, die in Punkt 12 aufgeführten Schritte zur Verhütung von Gewalt und Belästigung zu unternehmen.

Die sehr große Mehrheit der Arbeitnehmerverbände hebt hervor, dass der Geltungsbereich des Übereinkommens sich auch auf Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt durch Dritte, etwa Kunden und Mitglieder der Öffentlichkeit, erstrecken soll. Das Amt macht darauf aufmerksam, dass in Punkt 5 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen ein Verweis auf Dritte aufgenommen wurde, wie im Kommentar des Amtes zu Frage 13 erläutert.

Was das Ersuchen von zwei Regierungen betrifft, als Klarstellung den Begriff „Cybermobbing“ aufzunehmen, so verweist das Amt auf Punkt 4 e) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen. Darin wird Cybermobbing als eine Situation von Gewalt und Belästigung erfasst, die während arbeitsbezogener Kommunikationen entstehen kann, welche durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht werden. Das Amt schlägt vor, den breiteren Bezug zu Informations- und Kommunikationstechnologien beizubehalten, um Gewalt und Belästigung im Internet sowie alle anderen Formen von Gewalt und Belästigung im Zusammenhang mit Zukunftstechnologien abzudecken. Das Amt ist ferner der Ansicht, dass „arbeitsbezogen“ im weiten Sinne ausgelegt werden kann und sich nicht auf offizielle Kommunikationsmittel oder -plattformen beschränken würde, die vom Arbeitgeber bereitgestellt oder im Namen des Arbeitgebers genutzt werden.

Das Amt schlägt vor, in Punkt 4 a) „physischen“ vor „Arbeitsstätte“ zu streichen, da diese Formulierung in Anbetracht der raschen Veränderungen in der Arbeitswelt zu einengend sein könnte. Zudem schlägt es vor, aus Gründen der Klarheit im Englischen „domestic“ durch „private“ zu ersetzen. Für 4 b) wird vorgeschlagen, entsprechend der Anregung einer Regierung auch Orte aufzunehmen, an denen der Arbeitnehmer Ruhepausen einlegt, da Ruhepausen in einer Reihe von Instrumenten der IAO erwähnt werden, unter anderem in der Empfehlung (Nr. 157) betreffend das Krankenpflegepersonal, 1977, der Empfehlung (Nr. 164) betreffend den Arbeitsschutz, 1981, und der Empfehlung (Nr. 172) betreffend Asbest, 1986.

Frage 11 *Sollte der Ausdruck „Arbeitgeber“ im Sinne des Instruments bzw. der Instrumente Mittelpersonen einschließen?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 83

Bejahend: 55

Verneinend: 16

Sonstige: 12

Bemerkungen

Algerien, Argentinien, Australien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Indien, Kuwait, Neuseeland, Österreich, Schweden, Singapur, Thailand, Trinidad und Tobago: Der Begriff „Mittelpersonen“ sollte geklärt/weiter erörtert werden.

Kanada: Der Begriff „Arbeitgeber“ sollte so verstanden werden, dass er alle Mittelpersonen einschließt, die Arbeitnehmer beschäftigen und die Aufgaben eines Arbeitgebers im Namen eines Arbeitgebers wahrnehmen.

Kolumbien: Er sollte Arbeitgeber, Mittelperson und Auftraggeber einschließen.

Kuba, Zypern: Unter der Voraussetzung, dass Arbeitsplatz und Arbeitnehmer ihrer Kontrolle unterliegen und unter ihre Verantwortung fallen.

Island, Norwegen: Sofern der Begriff „Mittelspersonen“ für Zeitarbeitsfirmen steht.

Uruguay: Es sollten konkret verschiedene Fälle genannt werden, etwa Unterauftragnehmer, Kundenunternehmen oder andere Situationen.

Simbabwe: Die Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, könnte eine wichtige Referenz sein.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 26

Bejahend: 7

Verneinend: 16

Sonstige: 3

Bemerkungen

ACCI: Wir werfen die Frage auf, ob der Begriff „Mittelsperson“ in IAO-Instrumenten anderweitig verwendet und definiert wird, anderenfalls sollte er nicht einbezogen werden. Eine Definition von „Arbeitgeber“ ist nicht erforderlich.

BUSA, IOE, TISK: Nein, denn dies sorgt für Unsicherheit in Bezug darauf, wer die Arbeitgeberverantwortung wahrnimmt.

BUSA, IOE: Nein, denn dies bietet die Möglichkeit, sich der Verantwortung zu entziehen.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 176

Bejahend: 167

Verneinend: 7

Sonstige: 2

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Arbeitnehmer (einschließlich Wanderarbeitnehmern) finden Beschäftigung häufig über Mittelspersonen, etwa Makler, Agenturen und Firmen, die Arbeitnehmer zur Erbringung von Leistungen an einem anderen Ort als bei der Mittelsperson einstellen, so auch in Privathaushalten. Es ist wichtig, im Einklang mit der Empfehlung Nr. 198 Lücken im Geltungsbereich zu vermeiden.

CIAWU, COTU, CSC (Demokratische Republik Kongo), CTM, CTC (Kolumbien), IDWF: Er sollte sich auch auf Dritte, etwa Aufsichtspersonen, Kollegen, Behörden, Kunden, die Öffentlichkeit und alle Akteure der Wertschöpfungskette, beziehen.

FFAWUZ, ZDAWU, ZCTU: Auch ehemalige und potenzielle Arbeitgeber sowie Auftragnehmer oder Unterauftragnehmer sollten einbezogen werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Während eine Mehrheit der Regierungen und nahezu alle Arbeitnehmerverbände darin übereinstimmen, dass der Begriff „Arbeitgeber“ auch Mittelspersonen einschließen sollte, ersuchen einige Regierungen und Arbeitgeberverbände darum, die Bedeutung und den Geltungsbereich von „Mittelspersonen“ zu klären, damit eine breite Palette von Situationen erfasst wird. Die Arbeitnehmerverbände sprechen das spezielle Problem an, dass insbesondere Wanderarbeitnehmer häufig

über eine Zeitarbeitsagentur vermittelt werden und anschließend an einem anderen Ort arbeiten, darunter auch in Privathaushalten.

Im Sinne einer größeren Klarheit und eines weit gefassten Geltungsbereichs schlägt das Amt vor, in Punkt 3 c) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen die Formulierung „Mittelspersonen“ in Übereinstimmung mit den Allgemeinen Grundsätzen und operativen Leitlinien der IAO für faire Anwerbung in „jede natürliche oder juristische Person [...], die Arbeitnehmer entweder direkt oder indirekt beschäftigt“ zu ändern.

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 84

Bejahend: 50

Verneinend: 4

Sonstige: 30

Bemerkungen

Österreich: Inwieweit die unter a) genannten Personen unter den Begriff „der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers“ fallen, ist im Einzelfall anhand der oben angeführten Merkmale zu prüfen. Unselbstständig Erwerbstätige sollten ebenfalls eingeschlossen werden.

Costa Rica, Irak, Kamerun, Saudi-Arabien, Türkei: Nein zu d).

Ägypten, Costa Rica, Kamerun, Kolumbien, Kuba, Republik Korea, Saudi-Arabien, St. Vincent und die Grenadinen, Türkei, Zypern: Nein zu c).

Kanada: In dieser Klausel sollte ein allzu präskriptiver Gehalt vermieden werden. Wenn einzelne Gruppen aufgeführt werden, sollten auch Studierende dualer Bildungsgänge einbezogen werden. In bestimmten Situationen können c) und d) nicht als in einem traditionellen Arbeitsverhältnis stehend angesehen werden.

Kuba: Was Arbeitsuchende unter c) anbelangt, so muss die betreffende Handlung an einem Arbeitsplatz stattfinden. In d) könnten mögliche Formen von Gewalt und Belästigung konkret genannt werden.

Irak, Republik Korea, Zypern: Nein zu b).

Dänemark, Uruguay: In einigen Fällen sollten die aufgeführten Gruppen unter den Geltungsbereich des Instruments bzw. der Instrumente fallen, ohne dass jedoch die Definition von „Arbeitnehmer“ ausgeweitet wird.

Frankreich, Italien: Arbeitsuchende sind zum Zeitpunkt des Einstellungsgesprächs betroffen.

Deutschland: Der Begriff „des Arbeitnehmers“ sollte sich nach den nationalen Vorschriften bestimmen; jedoch könnten spezielle Regelungen bezüglich der oben genannten Kategorien Inhalt einer Empfehlung sein.

Island, Norwegen: In c) und d) sollten dauerhaft entlassene Arbeitnehmer nicht eingeschlossen sein. Bei vorübergehend entlassenen Arbeitnehmern und Arbeitsuchenden sollte das Instrument nur dann Anwendung finden, wenn die Gewalt oder Belästigung mit der Arbeit zusammenhängt.

Jordanien: Der Wortlaut sollte auf „die durch dieses Übereinkommens geschützten Personen“ in einem Beruf oder einer Beschäftigung, ungeachtet ihres Vertragsstatus, und in allen Sektoren der – formellen oder informellen – Wirtschaft verweisen und Arbeitnehmer in der in Frage 12 enthaltenen Liste einschließen.

Mexiko: Andere Kategorien könnten in Betracht gezogen werden, etwa bezahlte Zeitarbeitskräfte, Berater oder Haus-zu-Haus-Verkäufer.

Neuseeland, Niederlande: Es ist wichtig, klarzustellen, inwieweit Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz für jede dieser Kategorien gelten würden.

Peru: Das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollte keine Rolle spielen, da Gewalt und Belästigung auf die gleiche Art und Weise und in demselben Raum stattfinden.

Russische Föderation: Die Punkte 12 d) zu freigesetzten Arbeitnehmern und 12 c) zu Arbeitsuchenden werfen Probleme hinsichtlich der Definition der Arbeitsbeziehungen auf.

Spanien: Nein zu b) und c). Freigesetzte Arbeitnehmer sollten einbezogen werden, wenn ihre Entlassung eine diskriminierende Handlung darstellt.

Trinidad und Tobago: Die Rechte freigesetzter Arbeitnehmer sollten durch andere Abhilfemaßnahmen gewährleistet werden. Der Begriff „Arbeitnehmer“ sollte in diesem Fall jedoch auch für suspendierte Arbeitnehmer gelten.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 25

Bejahend: 7

Verneinend: 6

Sonstige: 12

Bemerkungen

ACCI: Die Verantwortung sollte sich auf Aspekte beschränken, über die der Arbeitgeber die tatsächliche Kontrolle hat.

BDA: Bei Arbeitsuchenden und gekündigten Personen könnten allenfalls die Phase der Arbeitsvertragsanbahnung und die Zeit der Abwicklung des Vertrags unter Schutz gestellt werden.

BusinessNZ, Confcommercio, IV: Das Instrument sollte nur Arbeitnehmer betreffen.

CNCS, CNP, CONCAMIN, FEDIL, TISK: Nein zu d).

CNCS, FEDIL, TISK: Nein zu b).

CONCAMIN, CNCS, EMCOZ, FEDIL, TISK: Nein zu c).

IOE: Ein Arbeitnehmer sollte definiert werden als eine Person, die regelmäßig oder vorübergehend Arbeit für einen Arbeitgeber verrichtet.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 177

Bejahend: 161

Verneinend: 0

Sonstige: 16

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: 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. Die oben genannten Kategorien sind dem Risiko von Gewalt und Belästigung mit am stärksten ausgesetzt, werden in der Regel jedoch nicht von bestehenden Rechtsvorschriften zu Gewalt und/oder Belästigung in der Arbeitswelt erfasst und sollten in den Instrumenten ausdrücklich unter Schutz gestellt werden.

CTC (Kolumbien), CUT (Kolumbien), SEWA: Unbezahlte Pflegekräfte sollten einbezogen werden.

FFW: Was b) betrifft, so stehen Freiwillige in Kontakt mit Mitarbeitern und können daher Gewalt und sexueller Belästigung ausgesetzt sein. In Bezug auf c) können einige Einstellungsvoraussetzungen mit Gewalt oder sexueller Belästigung verbunden sein. Im Hinblick auf d) sind Arbeitnehmer, insbesondere wenn sie rechtswidrig entlassen wurden, anfällig für die Anwendung von Gewalt und Belästigung als Druckmittel für den Rückzug der Klage gegen den Arbeitgeber.

KOMMENTAR DES AMTES

Die Mehrheit der Regierungen und eine große Mehrheit der Arbeitnehmerverbände stimmen dieser Aussage zu, die meisten Arbeitgeberverbände dagegen nicht.

Das Amt nimmt Kenntnis von den Bedenken mehrerer Arbeitgeberverbände hinsichtlich der mangelnden Kontrolle der Arbeitgeber über einige der vorgeschlagenen Kategorien. Wie aus den Antworten einiger Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände auf diese Frage wie auch auf andere Fragen hervorgeht, muss berücksichtigt werden, dass Arbeitgeber ebenfalls Ziel von Gewalt und Belästigung sein können. Das Amt weist darauf hin, dass die Internationale Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) nicht die formale Stellung im Beruf betrachtet, sondern die wahrgenommenen Aufgaben und Pflichten zugrunde legt. Diesem Instrument zufolge würden Führungskräfte, Aufsichtspersonen und Betreiber von Geschäften sowie Auszubildende und Praktikanten als Personen in einem Beruf betrachtet und wären somit durch diese Formulierung von Punkt 3 d) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen abgedeckt.

Zahlreiche Regierungen und mehrere Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände melden Vorbehalte an oder bitten um weitere Klarstellungen in Bezug auf Freiwillige, Arbeitsuchende, freigesetzte und suspendierte Arbeitnehmer. Die Mehrheit der Arbeitnehmerverbände spricht sich jedoch für die Einbeziehung aller Kategorien aus, da sie in der Regel nicht unter bestehende Gesetze fallen und Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind. Mehrere Regierungen und ein Arbeitgeberverband schlagen vor, Arbeitsuchende, freigesetzte Arbeitnehmer und suspendierte Arbeitnehmer nur dann zu berücksichtigen, wenn die Gewalt im Zusammenhang mit der Arbeit auftritt. Das Amt verweist auf die Schlussfolgerung der Sachverständigentagung über Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt, wonach „vieles dafür [spricht], dass in der Arbeitswelt Gewalt und Belästigung gegenüber Arbeitnehmern und anderen Personen wie Arbeitsuchenden und Praktikanten weit verbreitet sind“.¹¹ Ferner macht das Amt darauf aufmerksam, dass nach dem Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, der Ausdruck „Arbeitnehmer“ Arbeitsuchende einschließt. Darüber hinaus gilt die Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen aller Beschäftigungsformen oder -vereinbarungen und in allen Arbeitsstätten tätig sind, darunter: i) Personen in jeder Beschäftigung oder jedem Beruf; ii) Personen in einer Ausbildung, einschließlich Praktikanten und Lehrlingen; iii) Freiwillige; iv) Arbeitsuchende und Stellenbewerber; v) freigesetzte und suspendierte Arbeitnehmer in allen Wirtschaftsbereichen, einschließlich des privaten und öffentlichen Sektors sowie der formellen und informellen Wirtschaft, und die Streitkräfte und uniformierte Dienste.

¹¹ Ebd., Punkt 2.

In Anbetracht der eingegangenen Antworten und zur weiteren Angleichung an bestehende Normen schlägt das Amt vor, Punkt 3 d) geringfügig zu ändern und „gleich ob in städtischen oder ländlichen Gebieten“ hinzuzufügen, und verweist dabei auch auf seinen Kommentar zu Frage 22.

Frage 13 *Sollten in dem Instrument bzw. den Instrumenten andere Begriffe definiert werden? Falls ja, bitte angeben.*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 84

Bejahend: 36

Verneinend: 44

Sonstige: 4

Bemerkungen

Belgien, Kanada, Russische Föderation, Slowenien: Der Begriff „geschlechtsspezifische Gewalt“.

Belgien: „Häusliche Gewalt“. Möglicherweise müssen bestimmte Verhaltensweisen, die Abhilfemaßnahmen und Sanktionen nach sich ziehen können, genauer definiert werden.

Kanada, Islamische Republik Iran: „Arbeitgeber“, „Arbeitnehmer“ und „Arbeitsplatz“.

Chile, Estland, Griechenland, Jamaika, Mexiko: „Sexuelle Belästigung“.

Malta, Paraguay, Tschechische Republik: Eine Liste der Formen von Gewalt.

Ecuador: Studierende gelten zwar nicht als Arbeitnehmer, können jedoch von einer Art arbeitsbezogener Belästigung betroffen sein, vor der sie im Rahmen eines Instruments geschützt werden müssen.

Islamische Republik Iran, Uruguay: „Dritte“.

Namibia: „Arbeitgeber“ sollte sich auch auf Unternehmer in der informellen Wirtschaft beziehen.

Trinidad und Tobago: „Inakzeptables Verhalten“ sollte genauer erläutert werden, da es je nach kulturellen Gegebenheiten und Umständen variieren kann.

Tunesien: „Moralische und politische Belästigung und Belästigung mit wirtschaftlich nachteiligen Konsequenzen“.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 26

Bejahend: 6

Verneinend: 19

Sonstige: 1

Bemerkungen

IOE: Das hängt davon ab, wie wir Gewalt und Arbeitswelt definieren. Wenn der Geltungsumfang dieser Begriffe nicht klar abgegrenzt ist, muss er durch andere Begriffsbestimmungen verdeutlicht werden. Es ist wichtig, sich dabei an allgemein anerkannte Definitionen zu halten.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 178

Bejahend: 45

Verneinend: 34

Sonstige: 99

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Im Verlauf der Aussprache über das bzw. die Instrumente kann sich herausstellen, dass andere Begriffe definiert werden müssen.

ABPSA, CLC, CIAWU, CTC (Kolumbien), PSI: „Dritte“.

CATP, CGTP: „Selbstständige“, „geschlechtsspezifische Gewalt“ und „Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz“.

CMKOS, CTC (Kolumbien): „Inklusiver und integrierter Ansatz“ und „Mittelsperson“.

FESITUN, FFAWUZ/ZDAWU: „Geschlechtsspezifische Gewalt“.

KOMMENTAR DES AMTES

Die Mehrheit der Regierungen und Arbeitgeberverbände sowie eine Reihe von Arbeitnehmerverbänden stimmen darin überein, dass die Aufnahme anderer Begriffsbestimmungen in das Instrument bzw. die Instrumente nicht erforderlich ist. Eine Mehrheit der Arbeitnehmerverbände geht davon aus, dass sich im Verlauf der Aussprache über das bzw. die Instrumente möglicherweise die Notwendigkeit weiterer Begriffsbestimmungen ergibt.

Mehrere Regierungen und Arbeitnehmerverbände schlagen vor, den Begriff „Dritte“ einzubeziehen und zu definieren.

In Anbetracht der eingegangenen Antworten regt das Amt an, die vorgeschlagenen Schlussfolgerungen um einen zusätzlichen Punkt 5 zu ergänzen, in dem klargestellt wird, dass zu den Opfern und Urhebern von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Dritte, einschließlich Kunden, Mandanten, Dienstleistern, Nutzern, Patienten und der Öffentlichkeit, zählen können.

Vier Regierungen und drei Arbeitnehmerverbände stimmen darin überein, dass der Begriff „geschlechtsspezifische Gewalt“ in dem Instrument bzw. den Instrumenten definiert werden sollte, und fünf Regierungen sehen einvernehmlich die Notwendigkeit einer genaueren Erläuterung und Definition von „sexueller Belästigung“. Die Definition von geschlechtsspezifischer Gewalt wird unter Hinweis auf den Kommentar des Amtes zu Frage 9 zur Aufnahme in Punkt 3 b) vorgeschlagen.

Der Begriff „sexuelle Belästigung“, so hält das Amt fest, wird in den vorgeschlagenen Schlussfolgerungen an keiner Stelle ausdrücklich verwendet, obschon er sich eindeutig in das von der Sachverständigentagung erörterte Kontinuum von Gewalt und Belästigung einordnet und eine konkrete Form von geschlechtsspezifischer Gewalt darstellt. Sollte die Konferenz der Aufnahme des Begriffs „sexuelle Belästigung“ in die vorgeschlagenen Schlussfolgerungen zustimmen, können die bisherigen Maßnahmen der IAO zur Definition und Beschreibung von sexueller Belästigung berücksichtigt werden.

Der IAO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR) definiert sexuelle Belästigung als eine besondere Form von Diskriminierung

aufgrund des Geschlechts¹² und weist darauf hin, dass die Definition von sexueller Belästigung sowohl Belästigungen des Typs „quid pro quo“ als auch des Typs „feindliches Arbeitsumfeld“ umfassen sollte. „Quid pro quo“ wird definiert als „jede Form physischen, verbalen oder nichtverbalen Verhaltens sexueller Natur oder sonstiges Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern beeinträchtigt und für die betroffene Person unerwünscht, unzumutbar und anstößig ist, sowie expliziter oder impliziter Missbrauch der Zurückweisung oder Duldung solchen Verhaltens als Grundlage für eine Entscheidung mit Auswirkungen auf die Tätigkeit der betroffenen Person“. „Feindliches Arbeitsumfeld“ wird definiert als „Verhalten, das ein einschüchterndes, feindliches oder demütigendes Arbeitsumfeld für die betroffene Person schafft“. ¹³ Zudem hat der CEACR klargestellt, dass sich der Schutz gegen sexuelle Belästigung auf Männer ebenso wie auf Frauen in Beschäftigung und Beruf, berufliche Bildung und Ausbildung, Zugang zu Beschäftigung und Beschäftigungsbedingungen erstrecken sollte. ¹⁴

Sollte die Konferenz die Aufnahme einer Definition von sexueller Belästigung beschließen, wird vorgeschlagen, dabei den vom CEACR vorgegebenen Rahmen zu berücksichtigen.

IV. Inhalt eines Übereinkommens

Frage 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:*

- a) ein gesetzliches Verbot aller Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt;*
- b) die Sicherstellung, dass einschlägige Politiken Gewalt und Belästigung angehen;*
- c) die Annahme einer umfassenden Präventionsstrategie;*
- d) die Einrichtung von Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen;*
- e) Abhilfemaßnahmen und Unterstützung für Opfer;*
- f) Strafen für Täter;*
- g) die Entwicklung von Instrumenten und Leitlinien?*

Falls weitere Maßnahmen aufgeführt werden sollten, bitte angeben.

¹² IAA: *Equality in Employment and Occupation: General Survey of the Reports on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958*, Bericht III (Teil 4B), IAK, 75. Tagung, 1988, Abs. 45.

¹³ IAA: *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Bericht III (Teil 1A), IAK, 91. Tagung, Genf, 2003, S. 463.

¹⁴ IAA: *Giving globalization a human face: General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Bericht III (Teil 1B), IAK, 101. Tagung, 2012, Abs. 793.

Regierungen

Anzahl der Antworten: 76

Bejahend: 55

Verneinend: 5

Sonstige: 16

Bemerkungen

Argentinien, Malta: Einzubeziehen wären auch Forschungs- und Datenerhebungsmechanismen, die als Richtschnur für die Politikgestaltung und Sensibilisierungskampagnen dienen könnten.

Australien: Ein flexiblerer Wortlaut ist vorzuziehen.

Österreich: Zu f) wird angeregt, die Formulierung „für Täter“ zu streichen, um den Mitgliedstaaten mehr Spielraum bei der Wahl der Sanktionierung einzuräumen.

Kamerun: Zustimmung zu a) und b) und Vorschlag, einen nationalen Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt anzunehmen.

Kanada: Vorschlag, zusätzlich Bildungs- und Schulungsangebote zur Prävention von Gewalt und Belästigung sowie eine regelmäßige Überprüfung der Politiken und Programme zur Gewaltprävention aufzunehmen.

Dänemark, Island, Norwegen: Diese Liste sollte nicht als erschöpfend, sondern lediglich als Anhaltspunkt betrachtet werden, und zwar durch eine Umformulierung, etwa indem „der umfassen kann“ hinzugefügt wird. Ein Übereinkommen sollte nur allgemeine Grundsätze enthalten, und die Verpflichtungen sollten auf ein realistisches Maß begrenzt werden.

Frankreich: In e) könnte präzisiert werden, dass die Abhilfemaßnahmen individueller oder kollektiver Art sein können.

Indonesien: In e) sollte darüber hinaus die Rückkehr von Opfern zu Erwerbstätigkeit und Produktivität gewährleistet werden, und Punkt f) sollte Verhaltenstraining für Täter thematisieren.

Tunesien: Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen sowie soziale Dienste zur Förderung einer Menschenrechtskultur sind vorzuziehen.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 20

Bejahend: 7

Verneinend: 4

Sonstige: 9

Bemerkungen

ACCI: Die Klausel sollte auf die Rolle von Polizei, Strafverfolgungsbehörden und Gerichten, Arbeitgebern, Arbeitnehmern, ihrer Vertreter oder von Mitgliedern der Bevölkerung verweisen, die Solidarität mit den Aktionen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern üben oder diese unterstützen.

DA: Sofern eine Liste aufgestellt wird, sollte sie nicht als erschöpfend, sondern als Anhaltspunkt betrachtet werden.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 175

Bejahend: 169

Verneinend: 0

Sonstige: 6

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Die genannten Elemente sind wesentlich für einen integrierten Ansatz zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und sollten in der Empfehlung weiter vertieft werden.

Zu a): Das Übereinkommen sollte das gesetzliche Verbot aller Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, insbesondere von geschlechtsspezifischer Gewalt, vorsehen. Auch psychosoziale Gefährdungen und Risiken sollten zu den Formen von Gewalt und Belästigung gerechnet werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Eine Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände stimmt der Aussage zu, dagegen weniger als die Hälfte der Arbeitgeberverbände.

Vier Regierungen und ein Arbeitgeberverband sind der Ansicht, dass die aufgeführten Punkte allenfalls Inhalt einer Empfehlung sein sollten.

Was den Vorschlag in der konsolidierten Antwort der Arbeitnehmerverbände anbelangt, ausdrücklich auch „geschlechtsspezifische Gewalt“ zu erwähnen, so macht das Amt darauf aufmerksam, dass diesem Vorschlag in den Punkten 3 a) und b) entsprochen wurde, und verweist in diesem Zusammenhang auf seinen Kommentar zu Frage 9.

In Anbetracht der Antworten von drei Regierungen, denen zufolge die Liste nicht als erschöpfend anzusehen ist, verweist das Amt auf die Erläuterungen in den allgemeinen Bemerkungen.

Auf Anregung einer Regierung schlägt das Amt vor, Punkt 7 f) zu ändern und den Ausdruck „für Täter“ zu streichen, da dies, so wird ausgeführt, den Mitgliedstaaten mehr Spielraum bei der Wahl der Sanktionierung von Verstößen gegen das Verbot von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz einräumt.

Im Hinblick auf den Vorschlag einer Regierung schlägt das Amt vor, in Punkt 7 g) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen „Bildungs- und Schulungsangebote“ aufzunehmen. Zudem schlägt das Amt vor, den Verweis auf „in der Arbeitswelt“ in Punkt 7 a) zu streichen, da er bereits im Einleitungssatz enthalten und daher hier redundant ist. Aus Gründen der Klarheit schlägt das Amt ferner geringfügige Änderungen der Punkte 7 e) und f) vor.

A. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz

Frage 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?

Regierungen

Anzahl der Antworten: 72

Bejahend: 67

Verneinend: 2

Sonstige: 3

Bemerkungen

Chile, Neuseeland, Tschad: Nach der IAO-Verfassung sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die Erklärung von 1998 zu fördern.

Mexiko: Dies sollte in der Präambel des Übereinkommens als Bezugsrahmen festgelegt werden.

Schweiz: Es sollte ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass mit Diskriminierung die Diskriminierung sowohl einzelner Personen als auch ganzer Branchen oder Sektoren (kollektive Diskriminierung) gemeint ist.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 20

Bejahend: 12

Verneinend: 6

Sonstige: 2

Bemerkungen

BUSA, IOE: Ja, sofern dieser Aspekt nicht übermäßig betont wird, was den Hauptzweck des Instruments beeinträchtigen würde.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 178

Bejahend: 175

Verneinend: 0

Sonstige: 3

Bemerkungen

FFAWUZ, ZDAWU, ZCTU: Ein Verweis auf alle Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt sollte aufgenommen werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die weitaus meisten Regierungen und Arbeitnehmerverbände und die Mehrheit der Arbeitgeberverbände stimmen dieser Aussage zu.

Zu den im Zusammenhang mit dieser Frage eingegangenen Bemerkungen hinsichtlich der Notwendigkeit, einen Schwerpunkt auf geschlechtsspezifische Fragen, insbesondere auf geschlechtsspezifische Gewalt, zu setzen, verweist das Amt auf seinen Kommentar zu Frage 9 und auf die Punkte 3 a) und b) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen. Das Amt schlägt daher vor, in Punkt 8 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen keine Änderungen vorzunehmen.

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 72

Bejahend: 67

Verneinend: 3

Sonstige: 2

Bemerkungen

Island, Norwegen, Tunesien: Die Regelung des Verbots muss dem Ermessen der Mitgliedstaaten überlassen bleiben.

Neuseeland: Jede Kategorie muss in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Politiken gesondert ausgewiesen werden.

Trinidad und Tobago: Im Übereinkommen sollte festgelegt werden, dass die Mitgliedstaaten „innerstaatliche Rechtsvorschriften annehmen oder ändern“.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 21

Bejahend: 9

Verneinend: 8

Sonstige: 4

Bemerkungen

ACCI, IOE: „In der Arbeitswelt“ ist als Konzept nicht bekannt und zudem ungenau und kann nicht als Grundlage für ein durchsetzbares internationales Übereinkommen dienen.

BDA, BuisnessNZ, DA: Die ausdrückliche Aufnahme von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung ist unnötig.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 177

Bejahend: 173

Verneinend: 4

Sonstige: 0

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Nur so lassen sich Lücken im Geltungsbereich vermeiden. Das Übereinkommen sollte ausdrücklich das Verbot aller Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, insbesondere von sexueller Belästigung, vorsehen.

CGT-FO, FTUC, TUC (Vereinigtes Königreich): Eine ausdrückliche Erwähnung der Formen von Gewalt und der psychosozialen und physischen Risiken ist erforderlich.

CGT-RA, CMTU, CTC (Kolumbien), CUT (Kolumbien), FESITUN, FESTRAS, FITU-J, GFOTU, MTUC, TUCP: Dies wird dazu beitragen, in den Staaten rechtliche Lücken im Geltungsbereich zu vermeiden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die Mehrheit der Regierungen, einige Arbeitgeberverbände sowie nahezu alle Arbeitnehmerverbände stimmen dieser Aussage zu.

Einige Regierungen und Arbeitgeberverbände äußern sich besorgt über den Ermessensspielraum, der den Mitgliedstaaten bei der Regelung dieses Verbots im innerstaatlichen Recht eingeräumt wird. Das Amt stellt klar, dass mit dem vorgeschlagenen Wortlaut eine eindeutige Grundlage geschaffen wird, die einen Rahmen für Verpflichtungen mit ausreichender Flexibilität für eine Anpassung an unterschiedliche innerstaatliche Gegebenheiten bieten soll.

Der Besorgnis, dass einige Mitgliedstaaten zur Herstellung von Übereinstimmung mit den vorgeschlagenen Instrumenten möglicherweise keine Rechtsvorschriften annehmen, sondern vielmehr Gesetze ändern müssen, trägt das Amt durch den Hinweis Rechnung, dass die Klausel zur Annahme von Rechtsvorschriften auch so ausgelegt werden kann, dass sie solche Situationen umfasst.

Infolgedessen schlägt das Amt vor, in Punkt 9 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen keine Änderungen vorzunehmen.

Frage 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 Maßnahmen aufgeführt werden sollten, bitte angeben.

Regierungen

Anzahl der Antworten: 70

Bejahend: 52

Verneinend: 8

Sonstige: 10

Bemerkungen

Österreich: Durch den Fokus auf einzelne, besonders gefährdete Gruppen könnten nicht genannte Gruppen von Arbeitnehmern benachteiligt werden.

Belgien: Dies ist sehr wichtig für nichtdiskriminierende Praktiken und den Umgang mit Faktoren, die sich überschneiden.

Kanada: Angesichts der im Laufe der Zeit zu erwartenden Änderung der Liste würde Kanada dafür plädieren, nicht auf Arbeitnehmer Bezug zu nehmen, die unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffen sein können. Sollte allerdings eine Liste aufgestellt werden, wird vorgeschlagen, 17 e) um gendernonkonforme Arbeitnehmer und ältere Arbeitnehmer zu ergänzen und darauf hinzuweisen, dass die Liste nicht erschöpfend ist.

Dänemark: Die detaillierte Liste sollte lediglich Gegenstand einer Empfehlung sein.

Finnland: Einbezogen werden sollten auch Geschlecht, Alter, Herkunft, Sprache, Religion, Überzeugung, Überzeugung, Meinung, Gesundheitszustand, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder andere mit der Person zusammenhängende Gründe, die nicht akzeptabel sind. Zudem ist es wichtig, Mehrfachdiskriminierung zu berücksichtigen.

Island, Norwegen, Paraguay: Die Kenntnis des Übereinkommens Nr. 111 ist wichtig.

Indonesien, Islamische Republik Iran, Mali, Saudi-Arabien: Es wird vorgeschlagen, e) zu streichen.

Jordanien: Jeder Staat sollte die Kategorien von Arbeitnehmern entsprechend seinen innerstaatlichen Rechtsvorschriften und seiner gesellschaftlichen Kultur definieren.

Mexiko: Bei der Nennung bestimmter Gruppen besteht die Gefahr, dass andere ausgeschlossen werden.

Peru: Auch informelle Arbeitnehmer sollten einbezogen werden. Es ist wichtig, Maßnahmen zur Erkennung von Situationen zu treffen, in denen es zu Machtmissbrauch und zur Diskriminierung der am stärksten für Belästigung anfälligen Bevölkerungsgruppen kommt, da Präventionsstrategien diese Gruppen häufig einem allgemeinen Konzept unterordnen, das ihre Besonderheiten nicht berücksichtigt.

Republik Korea: Es ist angezeigt, auf die weltweit anerkannten Diskriminierungsgründe zu verweisen anstatt solche Gruppen aufzulisten.

Russische Föderation: Anfällige Gruppen können in Form von Beispielen, jedoch nicht als endgültige Liste genannt werden.

Senegal: Der Begriff „Arbeitnehmer“ erfasst bereits alle Einzelpersonen in ausreichendem Maß. Bei der Nennung verschiedener Kategorien von Arbeitnehmern besteht die Gefahr der Stigmatisierung bestimmter Kategorien.

Spanien: Unter „Wanderarbeitnehmer“ sind Personen zu verstehen, die einen regulären Status aufweisen oder sich rechtmäßig im Land aufhalten.

Schweden: Die Liste sollte nicht erschöpfend sein.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 22

Bejahend: 6

Verneinend: 13

Sonstige: 3

Bemerkungen

ACCI, IOE: Diese Norm sollte auf Gewalt und Belästigung ausgerichtet sein, nicht auf eine ihrer möglichen Ursachen.

ACCI: Sofern diese Kategorien einbezogen werden, wird dafür „Alter“ anstelle von „ältere Arbeitnehmer“ und „tatsächlicher oder wahrgenommener Migrationsstatus“ anstelle von „Wanderarbeitnehmer“ vorgeschlagen.

BUSA: Es sollte keine Liste aufgestellt werden, da dies die Bereiche einschränkt, in denen potenziell Anfälligkeit besteht. Wichtiger ist es, die Auswirkungen auf die anfälligsten Arbeitnehmer hervorzuheben.

CONCAMIN, FEDIL: Alle genannten Aspekte sind in verschiedenen IAO-Instrumenten enthalten.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 177

Bejahend: 168

Verneinend: 2

Sonstige: 7

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Die Prävention von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ist untrennbar mit der Beendigung der Diskriminierung, der Förderung der Gleichstellung und der Ausweitung der wirtschaftlichen Sicherheit verbunden. Wenn sich Diskriminierungsgründe wie Geschlecht und Rasse oder Behinderung überschneiden, erhöht sich das Risiko von Gewalt und Belästigung. Alle genannten Gruppen sollten im Übereinkommen ausdrücklich erwähnt werden.

Konsolidierte Antwort, FTUC, NSZZ: Diese Liste sollte nicht als erschöpfend angesehen werden.

ACTU, CSC (Demokratische Republik Kongo), GTUC: Werdende und junge Mütter und/oder stillende Frauen sowie Arbeitnehmer mit Familienpflichten sollten hinzugefügt werden.

BAK, AEFIP, APOC, CATP, CGTP, CNTS (El Salvador), FFW, IDWF, UEJN: Bestimmte Sektoren und Berufe, die aufgrund ihrer Funktion Ziel von Gewalt und Belästigung sind oder in dieser Hinsicht ein erhöhtes Risiko aufweisen.

CNTG, FTU, KUCFAW, KUDHEIHA, KUSPAW: Nein zu e).

KOMMENTAR DES AMTES

Die Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände sowie eine Minderheit der Arbeitgeberverbände stimmen dieser Aussage zu.

Mehrere Regierungen lehnen die vorgeschlagene Aufzählung bestimmter Kategorien ab. Mehrere andere Regierungen stimmen darin überein, dass eine Liste bestimmter Gruppen nicht präskriptiv formuliert werden oder aber im Ermessen der Mitgliedstaaten liegen sollte. Vier Regierungen und fünf Arbeitnehmerverbände lehnen die Erwähnung von LGBTI-Arbeitnehmern ausdrücklich ab. Das Amt hält fest, dass der Wortlaut der Aussage von der Mehrheit der Befragten unterstützt wird, und weist ferner darauf hin, dass vier Regierungen die Einbeziehung von LGBTI-Arbeitnehmern in das Instrument bzw. die Instrumente ausdrücklich befürworten.

Angesichts der eingegangenen Bemerkungen stellt das Amt klar, dass mit dieser Bestimmung nicht die Einführung spezieller Rechtsvorschriften und Politiken für jede aufgezählte Gruppe vorgeschrieben, sondern vielmehr gewährleistet werden soll, dass die genannten Gruppen bei der Annahme und Durchführung allgemeiner Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Nichtdiskriminierung nicht ausgeschlossen werden. Die Bestimmungen wären daher mit unterschiedlichen innerstaatlichen Gegebenheiten und bestehenden Rechtsvorschriften und Politiken vereinbar und könnten daran angepasst werden.

Zahlreiche Regierungen und Arbeitnehmerverbände schlagen zusätzliche Bezugnahmen auf besondere Gruppen vor, etwa gendernonkonforme Menschen, schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer mit Familienpflichten, Opfer häuslicher Gewalt, ältere Arbeitnehmer und Angehörige religiöser Minderheiten. Sechs Regierungen und zahlreiche Arbeitnehmerverbände schlagen zudem konkrete Berufe und Sektoren, die nach ihrer Auffassung Gewalt und Belästigung besonders ausgesetzt sind, zur Aufnahme vor.

In Anbetracht der Antworten zu etwaigen Ergänzungen der angegebenen Liste, einschließlich der im Zusammenhang mit Frage 49 vorgebrachten Anliegen, schlägt das Amt vor, folgende Kategorien in Punkt 10 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen aufzunehmen: jüngere und ältere Arbeitnehmer, schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten, gendernonkonforme Arbeitnehmer und Arbeitnehmer, die Angehörige religiöser Minderheiten sind. Es wird vorgeschlagen, im Einleitungssatz von Punkt 10 den Ausdruck „entwickeln“ in Übereinstimmung mit Punkt 9 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen in „annehmen“ zu ändern. Hinsichtlich der Auffassung, dass die Liste nicht erschöpfend sein sollte, verweist das Amt auf die allgemeinen Bemerkungen.

B. Präventionsmaßnahmen

Frage 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;*
- c) Maßnahmen treffen sollte, um sicherzustellen, dass solche Arbeitnehmer wirksam geschützt sind?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 73

Bejahend: 58

Verneinend: 0

Sonstige: 15

Bemerkungen

Österreich: Zu b) und c): Wenn der Fokus auf besonders gefährdete Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gesetzt wird, könnten dadurch nicht genannte Gruppen benachteiligt sein.

Ecuador, Frankreich, Jordanien, Saudi-Arabien, Türkei: Nein zu b).

Griechenland: Möglicherweise sind nur die Sozialpartner in der Lage, b) umzusetzen, sodass dieser Punkt keine Verpflichtung für die Staaten darstellen kann. Punkt c) muss näher erläutert werden.

Ungarn: In a) könnten Sensibilisierungs- und Aufklärungsmaßnahmen erwähnt werden.

Island, Norwegen: Es muss möglich sein, dies in bereits bestehende Arbeitsschutzstrategien zu integrieren.

Italien: Konkrete Maßnahmen sind erforderlich, damit die Gewalt so rasch wie möglich gestoppt wird, auch durch alternative vertragliche Vereinbarungen (etwa geänderte Arbeitszeiten oder finanzielle Unterstützung der Opfer). Ein wesentlicher Bestandteil von Präventionsstrategien sind Maßnahmen zur Ermittlung wichtiger Risikobereiche, unter anderem durch Risikokartierung, und spezifische innerbetriebliche Regelungen (etwa Verhaltenskodizes).

Jordanien: In a) sollte „um die Verhinderung von ... sicherzustellen“ durch „um zu ... verringern“ ersetzt werden.

Niederlande: Die vorgeschlagenen Bestimmungen könnten eine allzu detaillierte Regulierung mit sich bringen.

Neuseeland: Ja, aber die Mitgliedstaaten sollten selbst festlegen können, wie sie b) durchführen.

Spanien: Die Anfälligkeit von Frauen für diese Formen von Gewalt sollten ebenso thematisiert werden wie die Risiken von Gewalt und Belästigung, darunter sexuelle Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts, am Arbeitsplatz und in den Arbeitsbeziehungen.

Schweden: In a) sollte zudem die Rolle von Gesamtarbeitsverträgen anerkannt werden, wenn es darum geht, Präventionsmaßnahmen, auch zur Bewältigung psychosozialer Risiken, anzuordnen.

Simbabwe: Zur Ermittlung der Sektoren könnten Leitlinien bereitgestellt werden.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 22

Bejahend: 13

Verneinend: 3

Sonstige: 6

Bemerkungen

ACCI: Die Annahme, dass bestimmte Kohorten von Arbeitnehmern aufgrund spezifischer Arbeitsregelungen, vertraglicher Vereinbarungen oder der Organisation der Arbeit einem zusätzlichen oder unverhältnismäßig hohen Risiko von Gewalt und Belästigung ausgesetzt sind, wird bestritten.

BDA, CONCAMIN: Allenfalls eine Empfehlung ist für die Thematik denkbar.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 175

Bejahend: 171

Verneinend: 0

Sonstige: 4

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Zu a): Die Rolle von Gesamtarbeitsverträgen bei der Anordnung von Präventionsmaßnahmen, auch zur Bewältigung psychosozialer Risiken, sollte ebenfalls anerkannt werden.

Zu b): Auch wenn kein Arbeitsplatz, keine Gruppe, kein Sektor oder kein Beruf von Natur aus anfällig für Gewalt und Belästigung ist, könnten einige von ihnen einem höheren Risiko ausgesetzt sein. In bestimmten Sektoren wird eine – relativ gesehen – höhere Zahl von Fällen gemeldet. Auch bei einer Tätigkeit, die allein oder in abgeschiedenen oder engen Räumen oder nachts verrichtet wird, kann das Risiko von Gewalt und Belästigung höher sein, und Gleiches gilt für eine Tätigkeit in stark segregierten Berufen. Arbeitnehmer in informellen, prekären und atypischen Beschäftigungsformen sowie Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen nicht wirksam ausüben können, wozu auch die Mehrheit der Arbeitnehmer in Ausfuhrfreizonen und Sonderwirtschaftszonen gehört, dürften ebenfalls stärker von Gewalt und Belästigung bedroht sein.

KOMMENTAR DES AMTES

Die Mehrheit der Regierungen und Arbeitgeberverbände sowie nahezu alle Arbeitnehmerverbände stimmen dieser Aussage zu. Vier Regierungen geben an, dass die Umsetzung entsprechend den innerstaatlichen Gegebenheiten erfolgen sollte.

In Anbetracht der eingegangenen Bemerkungen möchte das Amt darauf hinweisen, dass der Wortlaut in Frage 18 keine spezifischen Maßnahmen oder Sektoren vorgibt und somit eine Umsetzung in unterschiedlichen innerstaatlichen Kontexten zulässt.

In Bezug auf Frage 18 a) schlagen zwei Regierungen und eine sehr große Mehrheit der Arbeitnehmervverbände vor, Kollektivverhandlungen als wirksames Mittel zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung zu erwähnen.

Was die genannte Anregung betrifft, so verweist das Amt auf die Erwähnung von Gesamtarbeitsverträgen als Mittel zur Umsetzung des Übereinkommens in Punkt 15 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen.

Einige Befragte äußern Bedenken im Hinblick darauf, dass die Mitgliedstaaten spezifische Sektoren, Berufe und Arbeitsregelungen mit einem höheren Risiko von Gewalt und Belästigung ermitteln sollen. Vier Regierungen lehnen eine solche Verpflichtung in einem Instrument ab, und zwei Regierungen erklären, dass die Sozialpartner über bessere Voraussetzungen zur Ermittlung derartiger Sektoren, Berufe und Arbeitsregelungen verfügen.

In Anbetracht dieser Bedenken schlägt das Amt vor, in Punkt 11 a) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen „in Beratung mit den betreffenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmervverbänden“ hinzuzufügen.

Frage 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:*

- a) Gewalt und Belästigung und psychosoziale Risiken in die bestehenden Arbeitsschutzmanagementsysteme einzubeziehen;*
- b) in Absprache mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern eine Politik anzunehmen, die eine Null-Toleranz-Haltung zu allen Formen von Gewalt und Belästigung festlegt;*
- c) 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;*
- d) die Arbeitnehmer über die ermittelten Gefahren und Gewalt- und Belästigungsrisiken sowie die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen zu informieren und entsprechend zu schulen?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 73

Bejahend: 58

Verneinend: 3

Sonstige: 12

Bemerkungen

Australien, Neuseeland: Wir befürchten, dass Arbeitgeber bei einer Verpflichtung zur Verhinderung aller Formen von Gewalt und Belästigung in der „Arbeitswelt“ nicht in der Lage sind, Aktivitäten außerhalb der Arbeitsstätte zu kontrollieren.

Österreich: Es sollte sich nicht um eine verpflichtende oder abschließende Aufzählung handeln. Punkt a) könnte dahingehend umformuliert werden, dass „Gewalt und Belästigung bei der Organisation des Arbeitnehmerschutzes berücksichtigt werden müssen“.

Österreich, Schweden: Der Begriff „Null-Toleranz“ in b) ist als Erfordernis in innerstaatlichen Rechtsvorschriften nicht geeignet.

Belgien: Wir schlagen vor, folgende Formulierung aufzunehmen: „Gefahren zu ermitteln und die Risiken von Gewalt und Belästigung auf der Ebene der Komponenten der Arbeitsorganisation, des Arbeitsinhalts, der Arbeitsbedingungen, der Lebensbedingungen am Arbeitsplatz und der zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz unter Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter zu bewerten“. Zudem schlagen wir vor, „Gesamtarbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen zu fördern“ hinzuzufügen, und verweisen auf Punkt 27 der Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung, wonach Kollektivvereinbarungen die negativen Auswirkungen häuslicher Gewalt angehen könnten.

Kanada: Punkt a) sollte wie folgt geändert werden: „Gewalt und Belästigung und damit verbundene psychosoziale Risiken...“.

Finnland: Allerdings ist b) sehr detailliert, und die darin dargelegte Null-Toleranz-Haltung ist ziemlich nachdrücklich formuliert. Die Frage eignet sich besser für eine Empfehlung.

Island, Norwegen: Der Umgang mit Gewalt und Belästigung auf betrieblicher Ebene sollte ein natürlicher Bestandteil der Arbeitsschutzstrategie sein. Risikobewertung und Politikentwicklung sind Teil eines solchen Systems, und selbstverständlich muss das gesamte Arbeitsschutzmanagementsystem gemeinsam mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern eingerichtet werden.

Italien, Slowenien: Wir schlagen vor, auch die Information und Schulung der Unternehmensleitung zu diesen Themen aufzunehmen.

Peru: In die Ermittlung der Gewaltrisiken müssen die am stärksten von Gewalt betroffenen Arbeitnehmer, etwa Frauen, einbezogen werden.

Schweden: Wichtig ist auch die Aussage, dass es in Berufen, in denen Gewalt und Belästigung durch Dritte auftritt, mehr oder weniger unmöglich sein kann, dies zu verhindern. Arbeitgeber, die in einem solchen Umfeld operieren, sollten entsprechend den einschlägigen innerstaatlichen Rechtsvorschriften verpflichtet sein, dem Risiko des Auftretens von Gewalt und Belästigung vorzubeugen oder es zu minimieren.

Vereinigtes Königreich: Es sollte den Mitgliedstaaten überlassen bleiben, die Schutzvorkehrungen zu treffen, die im Sinne von a) angemessen und notwendig sind. Das Verfahren in b) ist zwar gute Praxis, jedoch möglicherweise nicht durchsetzbar. Das Verfahren in c) ist bei den meisten Interventionen zur Gewalt gegen Frauen und Mädchen gut geeignet, um die Einbindung der allgemeinen Bevölkerung, insbesondere von Frauen und Mädchen, zu gewährleisten. In Punkt d) können Arbeitnehmervertreter mit Fachkenntnissen eine Rolle spielen.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 24

Bejahend: 7

Verneinend: 8

Sonstige: 9

Bemerkungen

ACCI: Die Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber müssen angemessen sein und sich auf Aspekte beziehen, über die diese tatsächlich Kontrolle haben. Was b) anbelangt, so benötigen die Arbeitgeber Instrumente für den Umgang mit den Resultaten einer Null-Toleranz-Politik.

ACCI, BUSA, IOE: Einige dieser Aspekte stellen für kleinere und informelle Unternehmen eine sehr große Belastung dar; derartige Schritte sollten unter gebührender Berücksichtigung der verschiedenen Arten und Formate von Unternehmen unternommen werden.

BDA, Keidanren: Keinesfalls sollten die Mitgliedsstaaten aufgefordert werden, gesetzliche Regelungen zu schaffen.

IV, SNEF, WKÖ: Diese Vorgaben sind für Arbeitgeber zu präskriptiv und eine zu große Belastung.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 177

Bejahend: 173

Verneinend: 0

Sonstige: 4

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Zu b): Das Übereinkommen sollte vorsehen, dass die Arbeitnehmer und ihre Vertreter an der Konzeption, Umsetzung und Überwachung einer solchen Politik beteiligt werden.

Zu d): Die Schulungen sollten auf Personen ausgeweitet werden, die an Maßnahmen zur Verhütung und Kontrolle der Gefahren und Risiken von Gewalt und Belästigung beteiligt sind, etwa Arbeitsschutzbeauftragte, Personalfachkräfte, Führungskräfte und Aufsichtspersonen.

AFL-CIO: In a) sollte die Verantwortung der Regierungen für ein kohärentes und umfassendes Vorgehen der verschiedenen zuständigen Stellen betont werden.

CLC: In a) sollten auch häusliche Gewalt und psychologische Belästigung als Gefahren am Arbeitsplatz angesehen werden.

CNT, CTC (Kolumbien), IUF: Punkt d) sollte auch die Schulung von Arbeitsinspektoren und aller Mitarbeiter des Arbeitsgerichts vorsehen.

KOMMENTAR DES AMTES

Die meisten Regierungen und Arbeitnehmerverbände befürworten die Aussage, während die Mehrheit der Arbeitgeberverbände die darin aufgeführten spezifischen Bestimmungen als zu große Belastung empfindet.

Mehrere Regierungen und Arbeitgeberverbände weisen darauf hin, wie schwierig es ist, ein Arbeitsschutzmanagementsystem für Klein- und Kleinstunternehmen einzuführen. Darüber hinaus haben vier Regierungen Bedenken hinsichtlich der Aufnahme einer Null-Toleranz-Politik in das Übereinkommen. Sollte sie dennoch aufgenommen werden, wäre eine Empfehlung besser dafür geeignet.

Nach Auffassung der Arbeitnehmerverbände sollte das Übereinkommen zudem die Einbindung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in die Konzeption, Umsetzung und Überwachung einer solchen Politik vorsehen.

In Anbetracht der Antworten schlägt das Amt vor, den Wortlaut von Punkt 12 a) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen zu ändern und Arbeitsschutzmanagementsysteme sowie andere Konzepte für die Organisation des Arbeitsschutzes einzubeziehen. Ferner schlägt das Amt vor, die Bestimmung zur Null-Toleranz-Politik entsprechend seinem Kommentar zu Frage 32 in die vorgeschlagenen Schlussfolgerungen im Hinblick auf eine Empfehlung zu verschieben. Zudem schlägt das Amt im Sinne einer für ein Instrument besser geeigneten und allgemein verständlicheren Terminologie eine Umformulierung vor, wie in Punkt 23 a) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen dargelegt, nämlich dass diese Politik „die Erklärung enthalten [sollte], dass keine Form von Gewalt und Belästigung toleriert wird“.

In Anbetracht der konsolidierten Antworten der Arbeitnehmerverbände schlägt das Amt zudem vor, in Punkt 23 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen auch vorzusehen, dass die Arbeitnehmer und ihre Vertreter an der Konzeption, Durchführung und Überwachung dieser Politik beteiligt werden sollten.

Viele Arbeitnehmerverbände stimmen darin überein, dass die Schulungen zu den ermittelten Gefahren und Risiken von Gewalt und Belästigung und den dazugehörigen Präventions- und Schutzmaßnahmen auf andere Beteiligte ausgeweitet werden sollte, etwa Arbeitsinspektoren und Vertreter des Justizsystems, Arbeitsschutzbeauftragte, Personalfachkräfte, Führungskräfte und Aufsichtspersonen. Das Amt verweist auf die Bestimmungen in Punkt 12 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen, die den Arbeitgebern Verpflichtungen auferlegen. Die Verpflichtungen der Mitgliedstaaten zur Schulung anderer Beteiligter sind in Punkt 14 b) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen enthalten. Was die Vorschläge von zwei Regierungen sowie von zahlreichen Arbeitnehmerverbänden betrifft, die Verpflichtung zur Information und Schulung auf die Unternehmensleitung auszudehnen, weist das Amt darauf hin, dass der Begriff „Arbeitnehmer“ in Punkt 3 d) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen Personen in jeder Beschäftigung oder jedem Beruf umfasst und somit auch auf Personen in Führungspositionen abdeckt.

Eine Reihe von Regierungen schlägt Ergänzungen der Liste der Maßnahmen vor, darunter Geldstrafen für Arbeitgeber, die die vorgeschriebenen Maßnahmen nicht durchführen, sowie betriebliche Mechanismen zur Unterstützung der Opfern von Gewalt und Belästigung.

In Anbetracht mehrerer Antworten von Regierungen und Arbeitnehmerverbänden, wonach die Liste nicht zu präskriptiv formuliert werden sollte, schlägt das Amt vor, keine Ergänzungen zu Punkt 12 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen vorzunehmen.

C. Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 74

Bejahend: 67

Verneinend: 1

Sonstige: 6

Bemerkungen

Belgien: Dafür kämen bestehende Institutionen wie die Arbeitsaufsicht infrage.

Chile, Tschad: Anwälte für Arbeitsrecht sollten angemessen geschult werden.

Italien: Die Erhebung von Daten und der Vergleich mit Daten aus anderen Ländern können eine wichtige Rolle bei der Erarbeitung wirksamer Rechtsvorschriften und Politiken spielen.

Finnland: Die Schaffung von Verpflichtungen mit einem unangemessenen zusätzlichen Mittelbedarf sollte vermieden werden.

Deutschland, Finnland, Mexiko, Schweden: Was „angemessene Maßnahmen“ anbelangt, so sollten die in verschiedenen Mitgliedstaaten bestehenden unterschiedlichen Aufsichtsmechanismen beachtet werden.

Deutschland: Die Überwachung bezieht sich nur auf den Arbeitsbereich und nicht auf den privaten Bereich. Durchgängig gelten diese Anmerkungen insbesondere im Hinblick auf die staatliche Aufsicht im Arbeitsschutz.

Island, Norwegen: Die Überwachung und Durchsetzung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften zu Gewalt und Belästigung muss Teil der Überwachung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen insgesamt sein.

Neuseeland: Was angemessen ist, sollte von den Mitgliedstaaten festgelegt werden, und weder den Staaten noch den Arbeitgebern sollte ein ungebührlicher Erhebungs- oder Meldeaufwand entstehen.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 20

Bejahend: 16

Verneinend: 2

Sonstige: 2

Bemerkungen

BDA, CONCAMIN: Dies sollte Inhalt einer Empfehlung enthalten sein.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 177

Bejahend: 175

Verneinend: 0

Sonstige: 2

Bemerkungen

CIAWU, CTC, FFAWUZ, IDWF, Unia, ZDAWU, ZCTU: Zusätzlich sollte dies im Fall von Hausangestellten, landwirtschaftlichen Arbeitskräften und informellen Arbeitnehmern auch die Aufsicht über private Haushalte beinhalten.

KSBSI, KUSPAW, KUCFAW, KUDHEIHA, SEWA: Die Gewerkschaften sollten in die Überwachung einbezogen werden und möglicherweise auch an gemeinsamen Inspektionen teilnehmen.

KOMMENTAR DES AMTES

Die sehr große Mehrheit der Regierungen sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände stimmt darin überein, dass das Übereinkommen vorsehen sollte, dass jedes Mitglied angemessene Maßnahmen treffen sollte, um die Überwachung und Durchsetzung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sicherzustellen.

Sieben Regierungen sind sich darin einig, dass mit „angemessene Maßnahmen“ nicht zwangsläufig eine Verpflichtung zur Schaffung neuer Überwachungs- und Durchsetzungsmechanismen einhergehen sollte, jedoch sichergestellt werden sollte, dass die Überwachung und Durchsetzung der Rechtsvorschriften zu Gewalt und Belästigung durch die bestehenden Mechanismen abgedeckt ist.

Mehrere Arbeitnehmerverbände geben an, dass die Überwachung im Fall von Hausangestellten, landwirtschaftlichen Arbeitskräften und informellen Arbeitnehmern auch die Aufsicht über private Haushalte beinhalten sollte. Eine Reihe von Arbeitnehmerverbänden erklärt ferner, dass die

Gewerkschaften in die Überwachung eingebunden werden sollten, was ihre mögliche Beteiligung an gemeinsamen Inspektionen einschließt.

In Anbetracht der eingegangenen Antworten weist das Amt darauf hin, dass „angemessene Maßnahmen“ nicht zwangsläufig die Einführung neuer Überwachungs- und Durchsetzungsmechanismen erfordern, und schlägt vor, in Punkt 13 a) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen keine Änderungen vorzunehmen.

- Frage 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:*
- a) Beschwerde- und Untersuchungsmechanismen auf der Ebene der Wirtschaftseinheit;*
 - b) Zugang zu Gerichten;*
 - c) Streitbeilegungsmechanismen außerhalb der Wirtschaftseinheit;*
 - d) Schutz vor Viktimisierung von Beschwerde führenden Personen, Zeugen und Hinweisgebern;*
 - e) angemessene Abhilfemaßnahmen;*
 - f) rechtliche, soziale und administrative Unterstützungsmaßnahmen für Beschwerde führende Personen;*
 - g) Strafen für Täter?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 73

Bejahend: 63

Verneinend: 3

Sonstige: 7

Bemerkungen

Argentinien: In Fällen, in denen Präventionsmaßnahmen und rechtzeitige Interventionen unterbleiben, sollte eine gesamtschuldnerische Haftung vorgesehen werden, auch für Arbeitnehmer, die Urheber von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sind.

Australien: Der „Abhilfemaßnahmen“ betreffende Wortlaut in den Fragen 21 e) und 22 sollte so geändert werden, dass er dem Wortlaut der Artikel 1 und 4 des Protokolls von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930, entspricht.

Österreich: Die Durchsetzung des Verbotes von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sollte im Einklang mit der innerstaatlichen Rechtsordnung erfolgen. Die Mitgliedstaaten dürfen daher nicht verpflichtet werden, alle der in Punkt 21 aufgelisteten Maßnahmen umzusetzen. Es sollte auch die Möglichkeit zum Zugang zu Rechtsberatung vorgesehen werden. Zu berücksichtigen ist auch, dass nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von Gewalt betroffen sein können.

Costa Rica, Malta, Österreich: Bei f) muss der Geltungsbereich geklärt werden.

Belgien: Es ist wichtig, auf vertrauliche Unterstützungs- und Streitbeilegungsmechanismen am Arbeitsplatz Bezug zu nehmen, um die gravierendsten Verhaltensweisen, die Gewalt und Belästigung darstellen, frühzeitig zu verhindern. Die Leitung der Untersuchungsmechanismen ist unabhängigen, unparteiischen

und kompetenten Personen unter Wahrung der Vertraulichkeit zu übertragen. Die Möglichkeit könnte erwogen werden, dass die maßgebenden Verbände mit Zustimmung der Opfer in ihrem Namen handeln.

Kanada: Für a) ist das Vorhandensein von Ausschüssen wichtig, die die Aufsicht übernehmen und Vertraulichkeit wahren.

Dänemark: Diese Liste ist zu detailliert, und die darin enthaltenen Elemente sollten lediglich Gegenstand einer Empfehlung sein. Verpflichtungen dieser Art stellen eine zu große Belastung dar und werden einer Ratifizierung entgegenstehen.

Frankreich: Die Begriffe „Wirtschaftseinheit“ und „angemessene Abhilfemaßnahmen“ sind unklar. Denkbar wäre eine Klausel für bestimmte Umsetzungsmechanismen, etwa Kollektivmaßnahmen.

Finnland: Was c) und auch Frage 22 anbelangt, so wäre es hinsichtlich des Konzepts der „Streitbeilegungsmechanismen“ ratsam, die einzelstaatlichen Aufsichtsverfahren und verfahrensrechtlichen Vorschriften zu beachten und die Schaffung neuer und unangemessener administrativer Verpflichtungen zu vermeiden. Der Titel sollte um „Rechtsbehelfe“ ergänzt werden, da einige der Alternativen unter diesen Begriff fallen.

Deutschland: Der Halbsatz „Strafen für Täter“ dürfte unpassend sein, da es bei der Frage offenbar um Opferhilfe geht.

Griechenland: Bei a) ist es Sache der Sozialpartner, darüber zu entscheiden.

Island, Norwegen, Singapur: Die Liste sollte nicht erschöpfend sein, sondern als Anhaltspunkt dienen.

Jordanien: Der Begriff „Wirtschaftseinheit“ ist klärungsbedürftig.

Mexico: Dies wäre wirksamer in einer Empfehlung.

Peru: Hervorzuheben wäre der Zugang zur Streitbeilegung mit Identitätsschutz und Beschäftigungssicherheit, um Opfer und Zeugen vor Vergeltungsmaßnahmen zu bewahren.

Slowenien: Dies sollte auch Programme für Täter, etwa Schulungen zur gewaltfreien Kommunikation und zur Verbesserung der Sozialkompetenz, einschließen. Maßnahmen zur Verbesserung des Organisationsklimas wären ebenfalls angemessen.

Tunesien: Es sollten Maßnahmen getroffen werden, die den Beschwerde führenden Personen Vertraulichkeit garantieren.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 20

Bejahend: 10

Verneinend: 3

Sonstige: 7

Bemerkungen

ACCI: Strafbares Verhalten sollte nicht organisationsintern angegangen und von der Polizei und den Gerichten ferngehalten werden.

BDA: Die hier angesprochenen weiten Regelungsfelder führten zu einer ausdehnenden Überprüfung der nationalen Regelungen und bergen die Gefahr der Überregulierung. Daher ist diese „Zugangsregelung“ abzulehnen.

BUSA, IOE, OEB: In Übereinstimmung mit innerstaatlichen Gesetzen, Institutionen und Mechanismen.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 177

Bejahend: 174

Verneinend: 0

Sonstige: 3

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Zu a): Wir empfehlen, die Frage wie folgt umzuformulieren: „...Beschwerde- und Untersuchungsmechanismen auf betrieblicher Ebene, auch in der informellen Wirtschaft“. Diese inner- wie außerbetrieblichen Mechanismen sollten die Rolle der Gewerkschaften bei der Streitbeilegung anerkennen.

Zu c): Der Mangel an wirksamen und zugänglichen inner- wie außerbetrieblichen Streitbeilegungsmechanismen stellt einen zusätzlichen Risikofaktor für Gewalt und Belästigung dar. (Siehe auch Frage 21 a).)

Zu d): Dass der Schutz auf Zeugen und Hinweisgeber ebenso wie auf Beschwerde führende Personen ausgedehnt wird, ist äußerst wichtig. Häufig werden Gewalt und Belästigung von betroffenen Arbeitnehmern aus Furcht vor Vergeltung oder Repressalien nicht gemeldet, was die Gefahr birgt, dass sich eine Kultur der Straflosigkeit herausbildet. Hinweisgeber und Zeugen können eine entscheidende Rolle spielen, wenn es darum geht, Alarm auszulösen und den Sachverhalt im Zusammenhang mit Gewalt und Belästigung zu ermitteln. Schutz für Zeugen und Hinweisgeber besteht jedoch nur in sehr wenigen Rechtsordnungen.

Zu e): Die Abhilfemaßnahmen sollten angemessen und wirksam sein. Das Übereinkommen sollte ferner vorsehen, dass derartige Abhilfemaßnahmen zumindest die Wiedereinstellung, eine einstweilige Anordnung, gerichtliche Gebühren und Kosten sowie Ersatz für materielle und immaterielle Schäden umfassen sollten. Zudem sollte das Übereinkommen bei psychosozialer oder physischer Behinderung oder Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entschädigung vorsehen.

In vielen Fällen steht den von Gewalt und Belästigung betroffenen Arbeitnehmern als einzige „Abhilfemaßnahme“ die Aufgabe ihres Arbeitsplatzes zur Verfügung. In Fällen von sexuellen oder körperlichen Übergriffen stehen Rechtsbehelfe möglicherweise nur im Rahmen des Strafjustizsystems zur Verfügung, was langwierig und teuer sein kann und mit hohen Beweisanforderungen verbunden ist. Wenngleich Gewalt und Belästigung zu körperlichen und psychischen Erkrankungen führen können, betrachten nur wenige Länder 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.

Zu g): Die Sanktionen müssen wirksam, abschreckend und angemessen sein und in einem angemessenen Verhältnis zur Schwere der Gewalt und Belästigung stehen. Die gesamte Palette disziplinarischer, zivilrechtlicher, administrativer und strafrechtlicher Sanktionen sollte zur Verfügung stehen.

KOMMENTAR DES AMTES

Eine Mehrheit der Regierungen sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände stimmt dieser Aussage zu.

Mehrere Regierungen und Arbeitgeberverbände äußern Bedenken hinsichtlich der Verpflichtungen, die sich aus dieser Aussage ergeben, und der Schwierigkeiten, die bei ihrer Umsetzung auftreten können. Einige Befragte stimmen darin überein, dass allzu detaillierte Bestimmungen die Anpassung bestehender Rechtsvorschriften und Streitbeilegungsmechanismen erschweren und einer Ratifizierung möglicherweise entgegenstehen. Zwei Regierungen machen sich Gedanken darüber, ob diese Bestimmung zwangsläufig die Schaffung neuer und spezifischer Mechanismen umfasst.

Das Amt verweist auf den Zweck dieser Aussage, der darin besteht, dass die Mitgliedstaaten den Zugang zu inner- wie außerbetrieblichen Streitbeilegungsmechanismen gewährleisten. Das Amt stellt klar, dass diese Verpflichtung auf verschiedene Weise erfüllt werden kann, unter anderem auch durch die Nutzung bestehender Mechanismen, sofern diese die allgemeinen Kriterien erfüllen. Hinsichtlich der Behandlung von Arbeitgebern als möglichen Opfern verweist das Amt auf seinen Kommentar zu Frage 12.

Während drei Regierungen darin übereinstimmen, dass explizite Verpflichtungen in der Aussage auf ein Mindestmaß beschränkt werden sollten, schlagen einige Regierungen und Arbeitnehmerverbände vor, zusätzliche Maßnahmen zu erwähnen, etwa den Schutz der Identität von Opfern, Beschwerde führenden Personen und Hinweisgebern sowie die Möglichkeit spezifischer Abhilfemaßnahmen und Strafen. Einige wenige Befragte regen zudem an, auf Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung sowie zur Rehabilitation von Tätern zu verweisen.

Das Amt trägt dem Vorschlag von drei Regierungen Rechnung, in dieser Aussage eine nicht erschöpfende, flexible Liste beizubehalten und eine Nennung detaillierter Maßnahmen zu vermeiden und damit die Ratifizierung und Umsetzung zu begünstigen. Was die Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung sowie zur Rehabilitation von Tätern betrifft, so verweist das Amt auf die Punkte 11, 12, 22, 23, 24, 25, 26 und 32 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen.

Drei Regierungen ersuchen darum, „rechtliche, soziale und administrative Unterstützungsmaßnahmen für Beschwerde führende Personen“ genauer zu erläutern, und zwei Regierungen bitten um Klärung des Begriffs „Wirtschaftseinheit“.

Das Amt stellt klar, dass rechtliche, soziale und administrative Unterstützungsmaßnahmen unter anderem Sozialberatung, Anleitung zu formalen Beschwerdeverfahren, Hilfe bei Übersetzungen, Rechtsberatung und Aufklärung der Opfer über ihre Rechte umfassen können.

In Anbetracht der Bedenken hinsichtlich der Verwendung des Begriffs „Wirtschaftseinheit“ verweist das Amt auf die Definition in der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015. Im Interesse größerer Klarheit schlägt das Amt jedoch vor, den Wortlaut von Punkt 13 b) i) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen wie folgt zu ändern: „Beschwerde- und Untersuchungsmechanismen auf betrieblicher Ebene“.

Das Amt nimmt Kenntnis von der Antwort einer Regierung, die einen in sich schlüssigen Wortlaut anstrebt, und schlägt daher vor, in Punkt 13 b) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen einen Verweis auf „Abhilfemaßnahmen“ hinzuzufügen. Zudem trägt das Amt den Änderungswünschen der Arbeitnehmerverbände Rechnung und schlägt vor, den Wortlaut des Protokolls 2014 zum Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930, zu übernehmen und in Punkt 13 b) von „geeigneten und wirksamen Abhilfemaßnahmen“ zu sprechen. Angesichts der von einigen Befragten geäußerten Vorbehalte schlägt das Amt vor, in einem zusätzlichen Punkt 13 c) auf „angemessene Strafen“ zu verweisen, um die Rechtsauffassungen verschiedener Mitgliedstaaten zu Abhilfemaßnahmen und Strafen zu berücksichtigen.

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 73

Bejahend: 58

Verneinend: 10

Sonstige: 5

Bemerkungen

Argentinien: Zu garantieren sind Beratung und kostenlose Rechtshilfe sowie ein umfassendes, unentgeltliches und spezialisiertes Gesundheitsversorgungsnetz.

Österreich: Hier sollte für alle Betroffenen ein einheitliches Schutzniveau gelten. Es sollte den Mitgliedstaaten jedoch möglich sein, spezialisierte Unterstützung für besonders betroffene Gruppen einzurichten. Es sollte auch in Erwägung gezogen werden, dass Maßnahmen auch die Täterinnen und Täter erfassen.

Kanada: Opfer von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz und andere davon betroffene Personen sollten kulturell sensibel betreut werden. Es sollte eine gewisse Flexibilität bestehen, damit die Mitgliedstaaten entsprechend ihrer Rechtsordnung zusätzliche Maßnahmen treffen können.

Dänemark: Diese Verpflichtung stellt eine zu große Belastung dar und wird einer Ratifizierung entgegenstehen. Bestimmungen wie diese eignen sich eher für eine Empfehlung. Ein Übereinkommen sollte allgemeine Grundsätze enthalten, und der Umfang des Schutzes sollte auf ein realistisches Maß begrenzt werden.

Griechenland: Auf das Wort „zügigen“ könnte verzichtet werden.

Island, Norwegen, Schweden, Singapur: In dem Instrument sollte die Entscheidung über die Annahme solcher Maßnahmen dem nationalen Ermessen überlassen bleiben.

Malta: Falls dies in ein Übereinkommen aufgenommen wird, sollte es heißen „sofern möglich und zutreffend“ und „unter Berücksichtigung des Entwicklungsstands des Mitglieds und der ihm zur Verfügung stehenden Mittel“.

Mexiko: Es sollte lediglich die Notwendigkeit erwähnt werden, effektiven Zugang zu Streitbeilegungsmechanismen zu gewährleisten, und in einer Empfehlung sollte genauer ausgeführt werden, dass diese Mechanismen spezialisiert und zügig sein müssen.

Peru: Der Schutz von Erwerbstätigen in der informellen Wirtschaft sollte in Betracht gezogen werden.

Suriname: Berücksichtigt werden sollte, dass der Staat nicht immer in die Kapazitäten hat, um ländliche Gebieten zu erreichen und dort Dienste zu erbringen.

Vereinigtes Königreich: In einigen Kontexten könnte „zügige Streitbeilegungsmechanismen“ bedeuten, dass Täter sich der Verantwortung für ihr Handeln entziehen, wenn die Versöhnung auf Kosten von Gerechtigkeit und Disziplinarmaßnahmen vorangetrieben wird.

Uruguay: Zu gewährleisten ist, dass alle Personen, die intervenieren, Vertraulichkeit zwischen den Parteien wahren.

Simbabwe: Es gilt, die nationalen Gegebenheiten zu berücksichtigen, ohne die Notwendigkeit spezialisierter und zügiger Systeme zu verwässern.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 22

Bejahend: 8

Verneinend: 10

Sonstige: 4

Bemerkungen

ACCI: Streitbeilegung ist kein passendes Konstrukt für den Umgang mit geschlechtsspezifischer Gewalt, bei der es um strafbare Handlungen geht.

BUSA, IOE: Da dies zwar wünschenswert, jedoch in vielen nationalen Kontexten möglicherweise nicht finanzierbar oder durchführbar ist, sollte es ausgeschlossen werden.

EMCOZ: Ja, um jedem Arbeitnehmer, sowohl in ländlichen als auch in städtischen Gebieten, gerecht zu werden und die traditionellen Gerichte zu entlasten.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 178

Bejahend: 177

Verneinend: 0

Sonstige: 1

Bemerkungen

FFAWUZ, ZCTU, ZDAWU: Im Übereinkommen muss eine zügige und gerechte Beilegung von Streitigkeiten hervorgehoben werden. Opferfreundliche Gerichte und Institutionen sind von entscheidender Bedeutung, und die Beweislast sollte beim Täter, nicht beim Opfer liegen.

FTUC, SEWA: Der Zugang für Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft und in prekären Beschäftigungsverhältnissen sollte ebenfalls in Betracht gezogen werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die sehr große Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände und eine Minderheit der Arbeitgeberverbände befürworten diese Aussage.

Während sich einige Regierungen und Arbeitnehmerverbände für detaillierte Maßnahmen aussprechen, erklären mehrere Befragte, dass flexible Formulierungen erforderlich sind, um die Ratifizierung und Umsetzung zu ermöglichen. Einige wenige Befragte weisen darauf hin, wie wichtig es ist, Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft in die Bestimmung einzubeziehen.

In Anbetracht der eingegangenen Antworten verweist das Amt auf seinen Kommentar zu Frage 21 und stellt klar, dass die in Punkt 13 d) enthaltene Aussage im Sinne einer leichteren Ratifizierung und Umsetzung nun allgemein formuliert ist. Darüber hinaus stellt das Amt klar, dass die in den Punkten 29 und 30 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen aufgeführten konkreten Maßnahmen als zusätzliche Orientierungshilfe für die hier zu ergreifenden Maßnahmen dienen sollen. Was Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft anbelangt, so verweist das Amt auf die Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ in Punkt 3 d).

Drei Regierungen und zwei Arbeitgeberverbände äußerten sich besorgt über die Fähigkeit der Mitgliedstaaten, spezielle Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt durchzuführen, insbesondere im Kontext bestimmter innerstaatlicher Gegebenheiten und Ressourcen.

Um den Bedenken hinsichtlich der Umsetzung dieser Aussage Rechnung zu tragen, stellt das Amt klar, dass der vorgeschlagene Wortlaut Flexibilität und die Möglichkeit der Anpassung an die unterschiedlichen Kapazitäten der Mitgliedstaaten bieten soll. Die Verpflichtungen, die sich aus dieser Bestimmung ergeben, erfordern nicht zwangsläufig die Einrichtung neuer Streitbeilegungsmechanismen, sondern könnten durch die Einführung verschiedener Maßnahmen erfüllt werden, darunter eine Fachschulung für Gerichtsmitarbeiter, die prioritäre Verhandlung von Fällen geschlechtsspezifischer Gewalt vor bestehenden Gerichten sowie andere in den Punkten 29 und 30 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen aufgeführte Maßnahmen.

In Anbetracht der genannten Elemente schlägt das Amt vor, in Punkt 13 d) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen keine Änderungen vorzunehmen, mit Ausnahme der Verschiebung des Ausdrucks „gleich ob in städtischen oder ländlichen Gebieten“ zu Punkt 3 d) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen, womit sichergestellt werden soll, dass der Schutz der Arbeitnehmer in ländlichen und städtischen Gebieten nicht auf Maßnahmen im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Gewalt beschränkt ist, und der Streichung des Begriffs „zügigen“, da eine ähnliche Formulierung in Punkt 29 b) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen enthalten ist. Unter Verweis auf seinen Kommentar zu Frage 29 schlägt das Amt in den vorgeschlagenen Schlussfolgerungen einen neuen Punkt 13 e) vor, in dem die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt und die Notwendigkeit von Gegenmaßnahmen anerkannt werden, sowie einen neuen Punkt 31, der Anhaltspunkte zu konkreten Maßnahmen bietet, die in diesem Zusammenhang zu treffen sind.

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 71

Bejahend: 61

Verneinend: 3

Sonstige: 7

Bemerkungen

Argentinien: In Betracht zu ziehen wäre ein Verweis auf Urlaub aus berechtigten Gründen mit Garantie einer späteren Wiedereinstellung.

Österreich: Diese Regelung sollte Flexibilität für die genauere Ausführung durch den nationalen Gesetzgeber ermöglichen.

Belgien: Diese Frage sollte in Verbindung mit den Grundsätzen des innerstaatlichen Arbeitsrechts untersucht werden.

Bulgarien, Indien, Islamische Republik Iran: Auch Kriterien oder Definitionen für die Einstufung einer Situation als „Situation, die eine unmittelbare und ernste Gewalt- und Belästigungsgefahr darstellt“ sollten festgelegt werden.

Kanada: Unter bestimmten Umständen ist das Recht, unsichere Arbeit zu verweigern, jedoch eingeschränkt (d. h. wenn die Arbeitsverweigerung eine unmittelbare Gefahr für das Leben, die Gesundheit oder die Sicherheit einer anderen Person darstellen würde).

Costa Rica: Es sollte als Grund für die Kündigung des Arbeitsvertrags vorgesehen werden.

Ecuador: In dieser Frage ist eine spezifische Regelung erforderlich, und die unmittelbare Gefahr sollte der zuständigen Behörde gemeldet werden, damit diese sofortig eingreifen kann.

Frankreich: Der Begriff „ernste und unmittelbare Gefahr“ ohne nähere Angaben zur Art des Risikos dürfte ausreichend sein und lässt sich nicht auf Fälle von Gewalt oder Belästigung beschränken. Das Überkommen könnte daher jedem Arbeitnehmer das Recht einräumen, von einem Arbeitsauftrag zurückzutreten, wenn er hinreichenden Grund zu der Annahme hat, dass dieser Auftrag eine ernste und unmittelbare Gefahr darstellt, ohne „ungerechtfertigte Folgen“ zu erleiden.

Deutschland: Eine solche Regelung könnte Inhalt einer Empfehlung sein.

Guatemala, Indien, Mexiko: Es ist wichtig, die Bedeutung von „hinreichenden Grund“ zu klären.

Island, Norwegen: Nur bei einer ernsten und lebensbedrohlichen Situation. Andere Fälle sollten entsprechend den bestehenden Arbeitsschutzmanagementsystemen geregelt werden.

Italien: Während der Arbeitseinstellung und/oder -unterbrechung sollte Lohnfortzahlung garantiert werden, wenn eine weitere Anwesenheit am Arbeitsplatz mit einem hohen Risiko von Gewalt und Belästigung verbunden wäre.

Jordanien: „Hinreichenden Grund“ sollte durch „eindeutigen Grund“ ersetzt werden, und nach „ohne ungerechtfertigte Folgen zu erleiden“ sollte „und ohne dass es einen finanziellen Aspekt gibt“ hinzugefügt werden.

Mexiko: Die Bestimmung und die Definition sollten sich auch auf Arbeitgeber erstrecken.

Saudi-Arabien: Solange dies nicht den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten zuwiderläuft.

Seychellen: Dies käme nur unter klaren und strengen Voraussetzungen in Betracht, da dabei möglicherweise weitere schwierige Situationen entstehen, die bewältigt werden müssen, etwa „missbräuchliches Fernbleiben vom Arbeitsplatz“.

Slowenien: Die klare Botschaft hinter dieser Idee sollte lauten, dass zuallererst der (mutmaßliche) Täter aus dem Arbeitsumfeld herausgelöst werden muss, um Sicherheit und Diskriminierungsfreiheit zu gewährleisten.

Südafrika: Es sollte auch vorgesehen werden, dass das Risiko dem Arbeitgeber zu melden ist, damit Maßnahmen zur Bewältigung der Situation ergriffen werden können.

Spanien: Diese Aussage könnte in einer Situation extremer Gewalt oder eines ernsten Risikos verstanden werden, die darauf zurückzuführen ist, dass der Arbeitnehmer in einer Position eingesetzt wird, welche mit seiner psychosozialen Verfassung und seinen Eigenschaften offenkundig unvereinbar ist und seiner Gesundheit in naher Zukunft höchstwahrscheinlich schweren Schaden zufügen wird.

Vereinigtes Königreich: Ja, auf die Empfehlung hin, dass der Rat des Arbeitgebers und/oder eines Vertreters eingeholt wird. Es wird erforderlich sein, sich mit der Umsetzung in bestimmten Bereichen zu befassen.

Uruguay: Dies ist fraglich. Ein solches Recht wäre nur dann akzeptabel, wenn ein Risiko für das Leben, die Gesundheit oder die Sicherheit entsprechend den Festlegungen der IAO besteht.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 20

Bejahend: 13

Verneinend: 4

Sonstige: 3

Bemerkungen

ACCI: Es wäre besser, diesen Aspekt durch eine Übernahme des Wortlauts von Artikel 13 des Übereinkommens Nr. 155 anzugehen.

CEOE, CONCAMIN, OEB: Diese Frage ist sehr unklar und könnte aufgrund von Subjektivität bei der Beurteilung und Schwierigkeiten beim Definieren von Situationen zu Rechtsunsicherheit führen.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 178

Bejahend: 177

Verneinend: 0

Sonstige: 1

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: In vielen Ländern sind Arbeitnehmer im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, generell berechtigt, ohne ungerechtfertigte Folgen (wie Vertragskündigung oder andere Disziplinarmaßnahmen) die Arbeit in einer Situation einzustellen, die ihre Gesundheit gefährdet.

Konsolidierte Antwort, CMTU, GTPCWU, NZCTU, TUC: Das Übereinkommen sollte auch vorsehen, dass Arbeitsinspektoren beauftragt werden sollten, gegen Gewalt und Belästigung vorzugehen, und dass sie die Befugnis haben sollten, in Fällen von arbeitsbezogener Gewalt und Belästigung die Arbeit einstellen zu lassen.

ABPSA, CGSLB, CLC, CTAA, PSI: Nachdem sie sich von der Situation entfernt haben, sollte ihnen eine bezahlte oder eine krankheitsbedingte Freistellung gewährt werden.

APOC, AEFIP, CSC (Demokratische Republik Kongo), UEJN: Auch das Recht auf Fortsetzung der Arbeit ohne Belästigung oder Gewalt sollte aufgenommen werden.

CTC (Kolumbien), FFAWUZ, SEWA, UGTCI, Unia, ZCTU, ZDAWU: Migrantische Hausangestellte sollten keine Konsequenzen in Form von Abschiebung oder Rückführung erleiden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die Mehrheit der Regierungen sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände stimmt dieser Aussage zu. Einige Regierungen äußern jedoch Bedenken, was den Geltungsbereich dieser Bestimmung, einschließlich der Definitionen, Kriterien und Einschränkungen dieses Rechts, auch im Hinblick auf das innerstaatliche Arbeitsrecht, betrifft. Das Amt weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass der Wortlaut der vorgeschlagenen Bestimmung auf Artikel 13 des Übereinkommens (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, beruht und in Verbindung damit interpretierbar sein soll. Nach diesem Artikel sind Arbeitnehmer, die sich von einer Arbeitssituation entfernt haben, von der sie mit hinreichendem Grund annahmen, dass sie eine unmittelbare und ernste Gefahr für ihr Leben oder ihre Gesundheit darstellte, „gemäß den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten vor ungerechtfertigten Folgen zu schützen“. In Anbetracht der umfassenden Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 155 und der weiteren Orientierungshilfe in der Allgemeinen Erhebung

über dieses Übereinkommen¹⁵, die Fragen wie innerstaatliche Verhältnisse und Gepflogenheiten sowie den Geltungsbereich, Definitionen, Kriterien und Einschränkungen betrifft, sollte das Recht, sich von der Situation zu entfernen, an die innerstaatlichen Verhältnisse geknüpft und vor dem Hintergrund des Übereinkommens Nr. 155 ausgelegt werden. Zudem weist das Amt darauf hin, dass das Recht, sich außer Gefahr zu bringen, auch in einer Reihe anderer Übereinkommen verankert ist, unter anderem dem Übereinkommen (Nr. 167) über den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988, dem Übereinkommen (Nr. 170) über chemische Stoffe, 1990, dem Übereinkommen (Nr. 176) über den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995, und dem Übereinkommen (Nr. 184) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001.

Angesichts des breiten Rückhalts von Regierungen und Sozialpartnern für die Aussage und des Zusammenhangs zwischen dem vorgeschlagenen Wortlaut und dem Übereinkommen Nr. 155 schlägt das Amt vor, Punkt 13 f) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen zu ändern, um den Wortlaut stärker an Artikel 13 des Übereinkommens Nr. 155 anzugleichen. Zudem wird ein neuer Punkt 13 g) vorgeschlagen, der die Rolle und Befugnisse von Arbeitsinspektoren betrifft, wie im Kommentar zu Frage 40 dargelegt.

D. Unterstützung und Leitlinien auf innerstaatlicher Ebene

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 74

Bejahend: 67

Verneinend: 1

Sonstige: 6

Bemerkungen

Australien: Ja zu a) und b), soweit diese Politiken unmittelbar mit dem Arbeitsplatz zusammenhängende Gewalt und Belästigung betreffen. In c) unterstützt die Regierung Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, die gemeinsam mit den Mitgliedern ein kooperatives Sensibilisierungskonzept erarbeiten.

¹⁵ IAA: *General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981*, Bericht III (Teil 1B), IAK, 98. Tagung, 2009, S. 145-152.

Belgien: Diese Bestimmungen sind auch für häusliche Gewalt relevant und können durch nationale Aktionspläne vorgegeben werden.

Bulgarien: Präventionsmaßnahmen, etwa Risikobewertung und Schulung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Verhinderung und Erkennung von Situationen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, spielen eine wichtige Rolle.

Dänemark: Nein. Dänemark kann zwar dem allgemeinen Grundsatz zustimmen, hält die Bestimmung jedoch für zu detailliert für ein Übereinkommen.

Deutschland: Eine solche Regelung könnte Inhalt einer Empfehlung sein.

Italien: Es wäre vielleicht ratsam, lokale Foren unter Beteiligung der Sozialpartner einzurichten, um die regionalen Netzwerke für Opferhilfe und -betreuung zu stärken.

Malta: Sie sollten evidenzbasiert und angemessen ausgerichtet sein.

Russische Föderation: In a) ist der Zusammenhang zwischen Gleichheit, Nichtdiskriminierung und Arbeitsschutz anzuerkennen. In b) müssen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und ihre Vertreter zum Thema Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt geschult werden.

Senegal: In Bezug auf b) und c) ist es zweckmäßiger, dass die Mitgliedstaaten gemeinsam mit den Sozialpartnern und unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Gegebenheiten die geeigneten Mittel und Modalitäten für die Bekämpfung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz festlegen.

Spanien: Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen könnten auch beim Umgang mit kultureller Vielfalt am Arbeitsplatz entsprechend ihrem Verständnis in der Allgemeinen Erklärung der UNESCO zur kulturellen Vielfalt ergriffen werden.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 22

Bejahend: 10

Verneinend: 4

Sonstige: 8

Bemerkungen

BUSA, IOE: Je nach Fall entsprechend dem nationalen Kontext, Recht und institutionellen Rahmen.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 176

Bejahend: 171

Verneinend: 0

Sonstige: 5

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: In Bezug auf a) Auch die nationale Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sollte hier einbezogen werden. Die Anerkennung der Verknüpfungen zwischen übergeordneten Konzepten wie Gleichheit, Antidiskriminierung und Arbeitsschutz ist für einen integrierten Ansatz unerlässlich. In Bezug auf b) Die Ressourcen sollten auch Schulungen umfassen.

CGT-RA, FESITUN, FESTRAS, NOTU, Travail.Suisse, TUCP: Die Bereitstellung von Sensibilisierungsangeboten sollte in der Empfehlung festgelegt werden, und die Dreigliedrigkeit sollte stets gestärkt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die Mehrheit der Regierungen sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände befürwortet die Aussage weitgehend; mehrere Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände stellen jedoch die Ausführlichkeit des vorgeschlagenen Wortlauts infrage, wobei einige von ihnen angeben, dass dies in einer Empfehlung angemessener wäre. Demgegenüber stimmen mehrere Regierungen darin überein, dass detailliertere Anforderungen an die Datenerhebung und Berichterstattung aufgenommen werden sollten.

In Anbetracht der Antworten schlägt das Amt vor, Punkt 14 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen zu ändern und den Verweis auf Geschlechtergleichstellung zu streichen, da er bereits in Gleichstellung und Nichtdiskriminierung enthalten ist. Das Amt schlägt vor, die detaillierteren Anregungen zu Leitlinien, Schulungen und Sensibilisierung in Punkt 14 b) zusammenzuführen. Der entsprechende Punkt 36 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen enthält ausführlichere Leitlinien zu diesen Fragen in Form einer Empfehlung. Da auf geschlechtsspezifische Gewalt bereits in der Definition von Gewalt und Belästigung in Punkt 3 a) Bezug genommen wird, schlägt das Amt vor, ihre ausdrückliche Erwähnung in Punkt 14 b) zu streichen, und verweist in diesem Zusammenhang auf seinen Kommentar zu Frage 9. Zur Vermeidung von Redundanzen wird zudem vorgeschlagen, „mit dem Ziel, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt [...] zu beseitigen“ zu streichen.

E. Umsetzungsmittel

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 71

Bejahend: 60

Verneinend: 2

Sonstige: 9

Bemerkungen

Österreich: Es wird vorgeschlagen, diesen Punkt dahingehend umzuformulieren, dass klargestellt ist, dass eine Regelung über Gesamtarbeitsverträge optional ist und nicht verpflichtend.

Belgien: Dies sollte auch für geschlechtsspezifische Gewalt und häusliche Gewalt gelten.

Mexiko: Die Regierung muss die Garantie des Nichteingriffs in das Recht auf Kollektivverhandlungen achten, da diese ausschließlich zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern stattfinden.

Neuseeland, Schweden, Schweiz: Die konkreten Maßnahmen sollten jedoch von jedem Mitgliedstaat entsprechend seiner Situation und je nach Art der Gewalt und Belästigung festgelegt werden.

St. Vincent und die Grenadinen: Ja; allerdings sollten die Bestimmungen nicht auf bestehende Maßnahmen zum Arbeitsschutz ausgeweitet werden. Diese können jedoch bei Bedarf angepasst und eigens dafür weiterentwickelt werden.

Senegal, Singapur: Es ist zweckmäßiger, den Mitgliedstaaten zu überlassen, welche für die Bekämpfung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz geeigneten Mittel und Modalitäten sie gemeinsam mit den Sozialpartnern festlegen.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 21

Bejahend: 10

Verneinend: 6

Sonstige: 5

Bemerkungen

ACCI: Im Übereinkommen Nr. 155 ist von innerstaatlicher Politik (Englisch: national policy) und Maßnahmen auf nationaler Ebene (Englisch: action at national level) die Rede. Aus Gründen der Einheitlichkeit dürften diese Begriffe (im Englischen) der Einführung des neuen Begriffs „measures“ vorzuziehen sein.

BusinessNZ: Es wird wichtig sein, den Mitgliedstaaten selbst zu überlassen, welche Umsetzungsmittel sie festlegen und welche konkreten Maßnahmen sie möglicherweise für notwendig erachten.

Confcommercio: Es könnte von Vorteil sein, Rechtsvorschriften zur Sensibilisierung für diese Frage auszuarbeiten.

CONCAMIN, COPARMEX: Dies sollte Inhalt einer Empfehlung enthalten sein.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 178

Bejahend: 176

Verneinend: 0

Sonstige: 2

KOMMENTAR DES AMTES

Die sehr große Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände und nahezu die Hälfte der Arbeitgeberverbände stimmen der Aussage zu.

Sechs Regierungen und ein Arbeitgeberverband stellten fest, dass es wichtig ist, den Mitgliedstaaten selbst zu überlassen, welche Mittel sie unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Gegebenheiten für die Umsetzung der Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz festlegen.

In Anbetracht der eingegangenen Antworten schlägt das Amt vor, in Punkt 15 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen geringfügige stilistische Änderungen, jedoch keine inhaltlichen Änderungen vorzunehmen.

V. Inhalt einer Empfehlung

A. GRUNDLEGENDE PRINZIPIEN UND RECHTE BEI DER ARBEIT UND SCHUTZ

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 84

Bejahend: 78

Verneinend: 1

Sonstige: 5

Bemerkungen

Australien: Die Empfehlung sollte sich nicht auf Gleichheit und Diskriminierung erstrecken.

Belgien: Häusliche Gewalt sollte einbezogen werden.

Costa Rica: Nicht im Strafrecht.

Jordanien: Das Arbeitsrecht muss klare Regelungen zu Gewalt und Belästigung enthalten, selbst wenn solche Bestimmungen in anderen innerstaatlichen Rechtsvorschriften existieren.

Kuba, Malta: Es ist nicht notwendig, genau festzulegen, welche Gesetze geändert werden müssen; es wäre am besten, diese Entscheidung dem Mitglied zu überlassen, sofern alle angemessenen Maßnahmen ergriffen werden.

Neuseeland: Ja, jedoch in Anbetracht der Notwendigkeit, den Geltungsumfang von „Arbeitswelt“ zu bestimmen, nur dort, wo es angezeigt ist.

Paraguay: Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz stehen in engerem Zusammenhang mit Rechtsvorschriften zu Gleichheit und Nichtdiskriminierung.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 23

Bejahend: 13

Verneinend: 5

Sonstige: 5

Bemerkungen

ACCI: Über das Strafrecht und das Arbeitsrecht entsprechend den innerstaatlichen Gegebenheiten.

CNCS: Der Verweis auf das Strafrecht sollte entfallen, da er von arbeitsbezogenen Fragen im eigentlichen Sinn wegführt.

CONCAMIN: Ja, jedoch mit differenziertem Verweis auf das Strafrecht, um Unklarheiten zu vermeiden.

DA: Jedes Land sollte entscheiden, welche Maßnahmen für den Umgang mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz am besten geeignet sind.

IOE: Es ist wichtig, dass wir uns darüber im Klaren sind, was wir unter einem inklusiven und integrierten Ansatz verstehen. Für die Arbeitgeber bedeutet dies, dass alle Akteure gemeinsam darauf hinwirken, Gewalthandlungen und Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern und einzudämmen, d. h. dies sollte nicht allein dem Arbeitgeber obliegen.

OEB: Es gibt andere Instrumente zum Arbeitsschutz-, Gleichheits- und Nichtdiskriminierungsrecht, und Überschneidungen sollten vermieden werden.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 178

Bejahend: 178

Verneinend: 0

Sonstige: 0

Bemerkungen

ABPSA, BAK, CAT, CUT (Brasilien), FESITUN, NOTU, PSI: Zivil- und Verwaltungsrecht sollten hinzugefügt werden.

CLC: Auch auf die Einwanderungs- oder Migrationspolitik sowie damit zusammenhängende Rechtsvorschriften und Programme sollte verwiesen werden.

CUT (Kolumbien), KUCFAW, KUDHEIHA, KUSPAW: Es sollten Empfehlungen zur Zuständigkeit der Arbeitsaufsicht an Arbeitsplätzen in der Hauswirtschaft und der Pflege und ähnlichen Tätigkeiten erarbeitet werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die weitaus meisten Regierungen und Arbeitnehmerverbände sowie eine Minderheit der Arbeitgeberverbände stimmen dieser Aussage zu.

In Bezug auf das Ersuchen von drei Arbeitgeberverbänden, die Bedeutung eines „inklusiven und integrierten Ansatzes“ näher zu erläutern, weist das Amt darauf hin, dass die Begriffe „inklusiv“ und „integriert“ im gewohnten Sinn verstanden werden sollten, was der Herangehensweise bei der Sachverständigentagung über Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt entspricht. Nach Auffassung des Amtes bezeichnet „integriert“ die Koordinierung der verschiedenen Ansätze zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung, die unter anderem aus der Sicht der Arbeitnehmer, der Gleichheit und Nichtdiskriminierung, des Arbeitsschutzes, der betrieblichen Organisation sowie gegebenenfalls des Strafrechts verfolgt werden, denn Gewalt und Belästigung können jeden dieser Bereiche betreffen. Ein integriertes Vorgehen gewährleistet daher, dass keine rechtlichen oder sonstigen Lücken in Bezug auf Rechte und Schutz bestehen. „Inklusiv“ steht für ein breit gefächertes Vorgehen, das alle Formen von Gewalt und Belästigung sowie alle Personen in der Arbeitswelt abdeckt. Die Behandlung von Gewalt und Belästigung in verschiedenen Rechtsbereichen soll zudem gewährleisten, dass weder bestimmte Formen von Gewalt und Belästigung noch bestimmte Opfer oder Täter ausgeschlossen werden. Somit hat diese Aussage weder das Ziel, den Mitgliedstaaten vorzuschreiben, welche Maßnahmen sie ergreifen, noch bezweckt sie Einschränkungen in dieser Hinsicht.

Das Amt schlägt vor, in Punkt 17 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen keine Änderungen vorzunehmen, mit Ausnahme der Änderung von „zur Beendigung von Gewalt und Belästigung...“ in „zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung...“ aus Gründen der Einheitlichkeit.

Das Amt weist ferner darauf hin, dass entsprechend der gängigen Praxis ein neuer Punkt (Punkt 16) hinzugefügt wurde, wonach die Bestimmungen der Empfehlung in Verbindung mit denjenigen des Übereinkommens betrachtet werden sollten.

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 83

Bejahend: 63

Verneinend: 11

Sonstige: 9

Bemerkungen

Australien: Australien kann den in den Fragen 27 und 28 vorgeschlagenen Wortlaut nicht gutheißen. Das Recht der Arbeitnehmer zu Kollektivverhandlungen ist bereits in den Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98, geregelt, und eine Aufnahme entsprechender Formulierungen in dieses unverbindliche Instrument würde keinen weiteren Schutz bieten. Ebenso wenig lässt sich ein Zusammenhang zwischen diesen besonderen Rechten und dem Schutz vor Gewalt und Belästigung nachweisen.

Deutschland, Estland, Frankreich, Island, Kanada, Namibia, Norwegen, Österreich, Senegal, St. Vincent und die Grenadinen, Tschechische Republik: Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen sollten für alle Sektoren, Berufe und Arbeitsregelungen gelten, ungeachtet dessen, ob sie mit größerer Häufigkeit von Gewalt und Belästigung betroffen sind.

Tschad: In Betracht gezogen werden sollte die Aufnahme eines Verweises auf das Übereinkommen (Nr. 135) über Arbeitnehmervertreter, 1971, in die Empfehlung.

Jordanien: Nach unserer Auffassung ist das Thema Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz getrennt von den Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 zu betrachten.

Mali: Dies ist sehr wichtig für den Schutz bestimmter Kategorien von Arbeitnehmern, insbesondere von Hausangestellten.

Malta: Da diese Übereinkommen generell auf alle Arbeitnehmer anwendbar sind, ist dies möglicherweise nicht notwendig, könnte jedoch der Förderung dieser grundlegenden Übereinkommen dienen.

Peru: Wenngleich alle Arbeitnehmer das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen haben, muss besonderer Wert darauf gelegt werden, dass der Staat den am stärksten gefährdeten Gruppen von Arbeitnehmern den Genuss dieser Rechte garantiert. Deshalb sollte vorgesehen werden, dass der Staat die Einhaltung dieser Rechte überwacht und in regelmäßigen Berichten ausführlich darüber Bericht erstattet.

Republik Korea: Es sollte geklärt werden, was „Arbeitnehmer in Sektoren, Berufen und Arbeitsregelungen mit größerer Häufigkeit von Gewalt und Belästigung“ genau sind und was darunter fällt.

Saudi-Arabien, Singapur: Die Mitgliedstaaten sollten lediglich zur Einhaltung der von ihnen ratifizierten Übereinkommen verpflichtet sein.

Simbabwe: Nein. Grundlegende Rechte gelten unterschiedslos.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 24

Bejahend: 10

Verneinend: 13

Sonstige: 1

Bemerkungen

ACCI: Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen die wichtigsten Rezepte gegen Gewalt am Arbeitsplatz sind. ACCI sieht es als fraglich an, dass bestimmte Arbeitsregelungen naturgemäß ein höheres Risiko von Gewalt oder Belästigung bergen, und lehnt jegliche Verweise auf „Arbeitsregelungen“ ab. Vorzuziehen wäre in etwa folgender Wortlaut: „Die Mitgliedstaaten sollten in Verbindung mit Arbeitnehmern und Arbeitgebern angemessene und wirksame Mittel erarbeiten, um Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Industriezweigen, für die das höchste Risiko von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz gilt, besser aufzuklären und zu unterstützen.“

BusinessNZ: Wie werden die Sektoren, Berufe und Arbeitsregelungen mit größerer Häufigkeit von Gewalt und Belästigung bestimmt, und wie würde sich die Anwendung der grundlegenden Übereinkommen auf die Situation auswirken, wenn eine solche Auswirkung nicht bereits besteht?

COPARMEX: Nein, die Maßnahmen müssen im Einklang mit den von den einzelnen Ländern ratifizierten Übereinkommen stehen.

CONCAMIN, KEF: Es ist schwierig, festzustellen, in welchen Bereichen Gewalt und Belästigung mit größerer Häufigkeit auftreten. Das Thema Gewalt und Belästigung scheint nichts mit Vereinigungsfreiheit und dem Recht zu Kollektivverhandlungen zu tun zu haben.

OEB: Es gibt spezielle Übereinkommen zur Vereinigungsfreiheit sowie zum Vereinigungsrecht und zum Recht auf Kollektivverhandlungen, und Überschneidungen sollten vermieden werden.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 177

Bejahend: 76

Verneinend: 2

Sonstige: 99

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Dies sollte Teil des Übereinkommens sein, da es sich um grundlegende Arbeitsrechte handelt, die auch grundsätzlicher Natur sind. Darüber hinaus tragen die Übereinkommen Nr. 87 und 98 entscheidend dazu bei, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein Arbeitsumfeld ohne Gewalt und Belästigung schaffen können, und die Mitglieder sollten sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer die in diesen Übereinkommen verankerten Rechte voll und ganz genießen. Die Empfehlung könnte den Mitgliedern Orientierungshilfe bieten, damit sie besonders darauf achten, dass Arbeitnehmer in Sektoren, Berufen und Arbeitsregelungen mit größerer Häufigkeit von Gewalt und Belästigung diese Rechte uneingeschränkt wahrnehmen können.

CGT (Kolumbien), CTM: Nein, da dies darauf hindeutet, dass andere Arbeitnehmer nicht das Menschenrecht haben, diese Rechte in vollem Umfang zu genießen. Allerdings wäre es denkbar, speziell Arbeitnehmer/Sektoren zu fördern, die möglicherweise stärker von Gewalt und sexueller Belästigung betroffen sind.

CMKOS, PEO: Der Verweis auf die Übereinkommen sollte sich auf alle Arbeitnehmer beziehen.

UNT: Erwähnt werden sollte auch, dass die Mitglieder dafür sorgen müssen, dass diese Prozesse transparent sind und die Beteiligung von Frauen an Partizipation- und Entscheidungsforen garantieren.

KOMMENTAR DES AMTES

Die Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände und knapp die Hälfte der Arbeitgeberverbände befürworten die Aufnahme dieser Bestimmung.

Elf Regierungen erklären, dass Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen für alle Sektoren gelten sollten, ungeachtet dessen, ob sie mit größerer Häufigkeit von Gewalt und Belästigung betroffen sind.

Angesichts der Bedenken hinsichtlich der Ratifizierung grundlegender Übereinkommen verweist das Amt auf den Kommentar zu Frage 4. Darüber hinaus hält das Amt fest, dass mit der vorgeschlagenen Empfehlung zwar die Ermittlung bestimmter Sektoren, Berufe und Arbeitsregelungen mit größerer Häufigkeit von Gewalt und Belästigung gefördert werden kann, der Geltungsbereich der Grundsätze der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen jedoch nicht auf diese Sektoren beschränkt wird.

Um den Bedenken der Regierungen hinsichtlich des möglicherweise einschränkenden Charakters des Wortlauts Rechnung zu tragen und ihn stärker an Punkt 11 anzugleichen, schlägt das Amt vor, Punkt 18 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen umzuformulieren und die Verpflichtungen auf „alle Arbeitnehmer, auch in Sektoren, Berufen und Arbeitsregelungen, in denen sie Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind“ auszuweiten.

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 85

Bejahend: 73

Verneinend: 3

Sonstige: 9

Bemerkungen

Belgien: Die Punkte 26 und 27 der Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung sollten in die Präambel aufgenommen (und dort näher ausgeführt) werden.

Deutschland: Das Sammeln und Verbreiten von den Verhandlungsprozess betreffenden Tendenzen und bewährten Praktiken sollte in die Verantwortung der Sozialpartner gelegt werden.

Indien: Warum sollten die Bestimmungen der Übereinkommen Nr. 87 und 98 in dieses Instrument aufgenommen werden?

Japan, Singapur: Die Bestimmung sollte den Mitgliedstaaten die Behandlung dieser Frage entsprechend ihrer jeweiligen Situation ermöglichen.

Mexiko: Zu berücksichtigen ist, dass die Regierung beim Abschluss von Kollektivvereinbarungen die Garantie des Nichteingriffs in das Recht auf Kollektivverhandlungen einhalten muss, da diese Vereinbarungen ausschließlich zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern geschlossen werden.

Neuseeland: In Bezug auf b) vertreten wir die Auffassung, dass dies eher eine Frage für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände als für Regierungen ist, die möglicherweise nicht über den Inhalt von Kollektivvereinbarungen informiert sind.

Peru: Ja, sie sollte auch die Entwicklung einer Unternehmenspolitik fördern, die die Rechte der Arbeitnehmer schützt.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 26

Bejahend: 11

Verneinend: 10

Sonstige: 5

Bemerkungen

ALI: Mit Aufklärungs- und Beratungskampagnen.

BUSA, IOE, USCIB: Die Empfehlung sollte gezielt auf das Thema ausgerichtet sein und nicht der indirekten Förderung anderer Instrumente dienen.

CEO: Maßnahmen im Zusammenhang mit Kollektivverhandlungen sollten in jedem Fall rein orientierenden Charakter haben und dürfen die Tarifautonomie der Parteien nicht verletzen.

EMCOZ: Kollektivverhandlungen können als Methode zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz unwirksam sein, insbesondere in Ländern mit niedrigem Einkommen.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 177

Bejahend: 174

Verneinend: 0

Sonstige: 3

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Kollektivverhandlungen auf Betriebs-, Branchen- und nationaler Ebene sowie über globale und regionale Rahmenvereinbarungen sind ein wesentlicher Bestandteil eines Systems der Arbeitsbeziehungen, mit dem Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt wirksam verhindert, bekämpft und beseitigt werden können.

CASC, CNTD, CNUS, CSC (Demokratische Republik Kongo): Dies sollte ein Aspekt sein, der in das Übereinkommen aufgenommen und in der Empfehlung ausführlicher behandelt wird.

CROM, ITF, UNT: In a) sollte auch auf eine stärkere Vertretung von Frauen bei Kollektivverhandlungen verwiesen werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die sehr große Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände und etwa die Hälfte der Arbeitgeberverbände befürworten die Aufnahme dieser Bestimmung in die vorgeschlagenen Schlussfolgerungen im Hinblick auf eine Empfehlung.

Eine Reihe von Regierungen und Arbeitnehmerverbänden unterstreicht zudem die Bedeutung des vorgeschlagenen Instruments bei der Förderung von Gesamtarbeitsverträgen, was auch die Förderung von globalen und regionalen Rahmenvereinbarungen und einer stärkeren Vertretung von Frauen bei Kollektivverhandlungen einschließt. Einige Regierungen und Arbeitgeberverbände erklären ferner, dass die Erhebung und Verbreitung von Informationen über Tendenzen und bewährte Praktiken bei der Aushandlung von Gesamtarbeitsverträgen in die Zuständigkeit der Sozialpartner fallen sollte. Einige Arbeitgeberverbände äußern darüber hinaus Bedenken hinsichtlich der Mittel zur Förderung von Gesamtarbeitsverträgen, insbesondere in Ländern mit niedrigem Einkommen, und einige betonen, wie wichtig es ist, bei ihrer Aushandlung Autonomie zu wahren.

In Bezug auf den Vorschlag einer Regierung, die in den Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung über Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt getroffene Feststellung zu übernehmen, dass Kollektivvereinbarungen die negativen Auswirkungen häuslicher Gewalt angehen könnten, schlägt das Amt vor, in Punkt 19 a) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen einen Verweis auf die Bewältigung der Auswirkungen von häuslicher Gewalt aufzunehmen. Mit der vorgeschlagenen Hinzufügung des Wortes „entsprechende“ vor „Tendenzen“ in Punkt 19 b) soll verdeutlicht werden, dass die Informationen gezielt erhoben und verbreitet werden sollten.

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 80

Bejahend: 63

Verneinend: 12

Sonstige: 5

Bemerkungen

Australien: Die Empfehlung könnte den Mitgliedern praktische Hilfe bei der Anerkennung der potenziellen Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf den Arbeitsplatz bieten.

Belgien: Häusliche Gewalt kann am Arbeitsplatz durch die Bereitstellung von Informations-, Schulungs- und Sensibilisierungsangeboten, Unterstützung und Zusicherung von Vertraulichkeit für Arbeitnehmer, eine Wiedereingliederungspolitik, Risikobewertungen speziell zu häuslicher Gewalt, Schutz vor Entlassung und flexible Regelungen zur Arbeitsfreistellung bekämpft werden, die Arbeitnehmern das Entkommen aus einer häuslichen Gewaltsituation ermöglichen.

Kanada: Die Nebeneffekte häuslicher Gewalt auf den Arbeitsplatz sind Teil des Kontinuums der Gewalt am Arbeitsplatz.

Costa Rica: Ergänzend zur Anerkennung muss eine staatliche Politik verfolgt werden, die dem Arbeitgeber die notwendigen Instrumente für das weitere Vorgehen an die Hand gibt.

Frankreich, Mexiko: Die Unternehmen können Mechanismen zur Anerkennung der Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt festlegen. Unter anderem sollte empfohlen werden, misshandelten Frauen den Zugang zu Wohnraum zu erleichtern und die Kommunikationskampagnen anzupassen.

Deutschland, Indien, Russische Föderation, Senegal, Schweden, Thailand: Häusliche Gewalt fällt nicht in den Geltungsbereich des Instruments.

Guatemala: Wenn auf häusliche Gewalt Bezug genommen wird, ist es auch wichtig, den Begriff zu definieren und in der Präambel darauf zu verweisen.

Islamische Republik Iran: Es ist unklar, nach welchem Verfahren der Arbeitgeber die Verantwortung oder die entsprechenden Kosten übernehmen soll.

Malta: Wünschenswert wäre auch die Einbeziehung von Stalking in häusliche Gewalt. Eine allgemeine Orientierungshilfe für die Regierungen könnte hilfreich sein, damit sie im nationalen Kontext geeignete Maßnahmen ergreifen können.

Neuseeland: Es müsste sehr klar definiert werden, was genau das ist und was darunter fällt.

Peru: Der Kapazitätsaufbau für Personalfachkräfte, die in den am Arbeitsplatz auftretenden Fällen eingreifen, sollte gefördert werden.

Republik Korea: Allerdings scheint „die Auswirkungen von häuslicher Gewalt“ zu weit gefasst zu sein. Daher sollte eine Änderung vorgenommen werden, die den Schutz der Opfer und/oder die Strafen für die Täter hervorhebt.

Spanien: Die Wiedereingliederung von Opfern kann am Arbeitsplatz beginnen.

Simbabwe, Vereinigtes Königreich: Dies sollte durch ein System für die Verweisung an bestehende staatliche Maßnahmen zur Eindämmung häuslicher Gewalt angegangen werden.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 24

Bejahend: 8

Verneinend: 14

Sonstige: 2

Bemerkungen

ACCI: Häusliche Gewalt ist ein gesellschaftliches Problem, das Auswirkungen auf den Arbeitsplatz haben kann und angegangen werden muss; jedoch ist auch dafür zu sorgen, dass die Verantwortung des Staates nicht den Arbeitgebern aufgebürdet wird.

BDA, BUSA, Fedil, IOE, TISK: Häusliche Gewalt geht über den Geltungsumfang von „Arbeitswelt“ hinaus.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 178

Bejahend: 81

Verneinend: 1

Sonstige: 96

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Die Notwendigkeit, dass die Mitglieder die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt anerkennen, sollte im Übereinkommen thematisiert werden. In der Empfehlung sollte Orientierungshilfe für Maßnahmen gegeben werden, die die Mitglieder ergreifen können, um die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt auf der Grundlage bestehender Rechtsvorschriften, Politiken und Kollektivvereinbarungen zu bekämpfen.

KOMMENTAR DES AMTES

Die sehr große Mehrheit der Regierungen, eine Minderheit der Arbeitgeberverbände und alle Arbeitnehmerverbände mit einer Ausnahme stimmen darin überein, dass die Mitgliedstaaten die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt anerkennen und Maßnahmen dagegen ergreifen sollten. Nach Auffassung der Mehrheit der Arbeitnehmerverbände wäre es ratsam, die Bestimmung in das Übereinkommen zu verschieben und in einer Empfehlung weitere Orientierungshilfe für die erforderlichen Maßnahmen zu geben; diese Antworten wurden daher als „Sonstige“ eingestuft. Sechs Regierungen sind der Ansicht, dass häusliche Gewalt nicht in den Geltungsbereich des vorgeschlagenen Instruments bzw. der vorgeschlagenen Instrumente fällt.

Zudem sprechen sich acht Regierungen für die Aufnahme zusätzlicher konkreter Maßnahmen auf, darunter Sensibilisierung, Risikobewertungen speziell zu häuslicher Gewalt, Schutz vor Entlassung, flexible Regelungen zur Arbeitsfreistellung für Opfer, spezifische Unterstützungsmaßnahmen, etwa geänderte Arbeitszeiten, bezahlte Freistellung, vorübergehende oder sogar dauerhafte Versetzung an andere Arbeitsplätze, und ein System für die Verweisung an bestehende staatliche Maßnahmen zur Eindämmung häuslicher Gewalt.

Das Amt hält fest, dass mehrere Regierungen und die Mehrheit der Arbeitnehmerverbände in ihren Antworten auf diese Frage sowie auf andere Fragen die Aufnahme eines Verweises auf häusliche Gewalt in das vorgeschlagene Übereinkommen und die Aufnahme weiterer konkreter Maßnahmen in die vorgeschlagene Empfehlung deutlich befürworten.

In Anbetracht der dargelegten Erwägungen schlägt das Amt vor, diese Aussage zu Punkt 13 e) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen im Hinblick auf ein Übereinkommen zu verschieben und im Hinblick auf die vorgeschlagene Empfehlung einen neuen Punkt 31 mit konkreten Maßnahmen zu häuslicher Gewalt einzufügen, die auf Anregungen der Regierungen zurückgehen. In diesem Zusammenhang verweist das Amt auf seinen Kommentar zu den Fragen 22 und 38.

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 80

Bejahend: 67

Verneinend: 4

Sonstige: 9

Bemerkungen

Australien, Kanada, Österreich: Der Bezug zum Arbeitsplatz fehlt hier.

Finnland, Namibia, Russische Föderation: Ungeachtet ihres Status.

Islamische Republik Iran: Wir benötigen eine Definition des Begriffs „Migrant“, die der einzelstaatlichen Gesetzgebung entspricht. Illegale Wanderarbeitnehmer bzw. Arbeitsmigranten werden lediglich durch das öffentliche Recht geschützt.

Neuseeland, Suriname: Es sollten alle in Frage 17 des Fragebogens genannten Kategorien einbezogen werden, die auch in der Arbeitswelt Gewalt und Belästigung ausgesetzt sein können.

Russische Föderation: Nein. Wenn gesetzliche Schutzvorkehrungen getroffen werden sollen, dann sollten sie sich auf ausnahmslos alle Migranten erstrecken. Neben Frauen auch auf Jugendliche, Kinder, ältere Menschen, Personen mit nicht-traditioneller sexueller Orientierung und andere Gruppen, die ebenfalls Schwierigkeiten haben.

Chile, Kuba, Senegal: Im anwendbaren nationalen Recht sollte nicht zwischen einheimischen Arbeitnehmern und Wanderarbeitnehmern unterschieden werden.

Türkei: Es wäre sinnvoll, dass alle Aktivitäten zu diesem Thema für die als Migranten in den Mitgliedstaaten lebenden Personen und in ihren Sprachen durchgeführt werden.

Uruguay: Zudem ist es notwendig, sich auf gemeinsame Maßnahmen in den Herkunfts-, Transit- und Zielländern zu verständigen.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 23

Bejahend: 9

Verneinend: 12

Sonstige: 2

Bemerkungen

ACCI: Dies muss durch „am Arbeitsplatz“ eingeschränkt werden.

BUSA, IOE: Die Empfehlung sollte vorsehen, dass alle besonders gefährdeten Gruppen entsprechend dem nationalen Kontext berücksichtigt werden und dass die Mitgliedstaaten geeignete Vorkehrungen zu ihrem Schutz treffen.

COPARMEX, DA, Keidanren, OEB: Dies sollte für alle Arbeitnehmer gelten, unabhängig von besonderen Merkmalen.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 177

Bejahend: 174

Verneinend: 0

Sonstige: 3

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Dies sollte ungeachtet des Status des Wanderarbeitnehmers gelten. In der Empfehlung sollte die besondere Gefährdung weiblicher Wanderarbeitnehmer durch Gewalt und Belästigung im Einklang mit dem Multilateralen Rahmen der IAO für Arbeitsmigration von 2006 anerkannt werden.

CAT, CATP, CATS, CGTP, FENAMUTRA: Wanderarbeitnehmer müssen geschützt werden, denn sie sind eine Gruppe mit einer höheren Gewaltgefährdung.

KOMMENTAR DES AMTES

Die meisten Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände befürworten die Aussage.

Angesichts der Bemerkungen der Regierungen, wonach der Schutz auf Wanderarbeitnehmer ohne gültige Papiere ausgeweitet werden sollte, betont das Amt, dass Punkt 20 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen so formuliert ist, dass er alle Wanderarbeitnehmer ungeachtet ihres Status abdeckt. In diesem Sinne erinnert das Amt an die Allgemeine Erhebung von 2016, in der der CEACR erklärt, dass „...die Mitgliedstaaten die grundlegenden Rechte bei der Arbeit für alle Arbeitsmigranten, darunter Migranten in einer irregulären Situation, achten müssen, insbesondere die in den grundlegenden IAO-Übereinkommen verankerten und in allgemeinen und regionalen Menschenrechtsinstrumenten anerkannten Rechte“. ¹⁶

In Bezug auf den Vorschlag einer Regierung und mehrerer Arbeitgeberverbände, die Formulierung „insbesondere weibliche“ aus der Bestimmung zu streichen, hebt das Amt hervor, wie wichtig der Schutz weiblicher Migranten vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ist. Dem CEACR zufolge sind „viele weibliche Migranten in Positionen mit äußerst hoher Gefährdung tätig, oft deshalb, weil ihre Beschäftigungsfelder von dem durch das Arbeitsrecht gebotenen Schutz ausgeschlossen sind. Sie sind häufig mit mehrfachen und sich überschneidenden Formen der Diskriminierung konfrontiert, was den Genuss ihrer grundlegenden Menschenrechte einschränkt.“ ¹⁷

Da auf geschlechtsspezifische Gewalt bereits in der Definition von Gewalt und Belästigung in Punkt 3 a) Bezug genommen wird, schlägt das Amt vor, ihre ausdrückliche Erwähnung in Punkt 20 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen zu streichen, und verweist auf seinen Kommentar zu Frage 9.

B. PRÄVENTIONSMABNAHMEN

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 83

Bejahend: 74

Verneinend: 6

Sonstige: 3

Bemerkungen

Argentinien: Auch das Übereinkommen Nr. 111 sollte einbezogen werden.

Bulgarien, Dänemark, Ecuador: Verweise auf andere Arbeitsnormen könnten der Ratifizierung durch die Länder, die die genannten Übereinkommen nicht ratifiziert haben, im Wege stehen. Es wird vorgeschlagen, diese Instrumente als Ausgangs- oder Bezugspunkte zu verwenden.

¹⁶ IAA: *Promoting fair migration: General Survey concerning the migrant workers instruments*, Bericht III (Teil 1B), IAK, 105. Tagung, 2016, Abs. 300.

¹⁷ Ebd., Abs. 645.

Kanada: Es ist wichtig, klare Anleitung zu geben, um Überschneidungen mit diesen bestehenden Normen zu vermeiden.

Deutschland: Eine vollständige Liste dürfte zur Nichtratifizierung eines möglichen Instruments führen, und eine unvollständige Liste wäre irreführend. Zu begrüßen wäre ein generelles Statement, dass nationale Gesetze, Regulierungen und Politiken im Einklang mit den ratifizierten IAO-Instrumenten zum Arbeitsschutz sein müssen.

Mali, Schweden, Singapur, Spanien: Soweit sie von Belang sind, da die Mitgliedstaaten lediglich zur Einhaltung der von ihnen ratifizierten Übereinkommen verpflichtet sind.

Paraguay: Die Übereinkommen Nr. 111, 156 und 189 sollten ebenfalls einbezogen werden.

Tunesien: Wir schlagen zusätzlich das Seearbeitsübereinkommen, 2006, vor.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 24

Bejahend: 14

Verneinend: 10

Sonstige: 0

Bemerkungen

BUSA, IOE: Eine Auflistung von Übereinkommen ist nicht hilfreich, zumal einige nicht mehr aktuell sind.

CONCAMIN, DA: Es ist erforderlich, den Stand der Ratifizierung dieser Instrumente zu berücksichtigen. Sind sie kaum oder überhaupt nicht ratifiziert, hat dies keinen Nutzen.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 177

Bejahend: 177

Verneinend: 0

Sonstige: 0

Bemerkungen

CAT, CTAA: Wenngleich diese Instrumente nicht von allen Mitgliedstaaten ratifiziert wurden, ist es wichtig, sie zu berücksichtigen und für ihre Einhaltung zu kämpfen.

CLC: Auch aus dem Übereinkommen Nr. 189 lassen sich vielleicht Überlegungen ableiten.

COSYGA, USYTZPOG: Ebenso wie die wirksame Umsetzung des Seearbeitsübereinkommens, 2006.

UNT: Die ILO-Übereinkommen Nr. 156 und 183 sollten einbezogen werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die große Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände und die Mehrheit der Arbeitgeberverbände stimmen der Aussage zu.

In Bezug auf die von mehreren Befragten geäußerte Besorgnis, dass ein Verweis auf nicht ratifizierte IAO-Instrumente der Ratifizierung der vorgeschlagenen Instrumente im Wege stehen könnte, hält das Amt fest, dass Punkt 22 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen in eine Empfehlung aufgenommen werden soll, die für die Mitgliedstaaten unverbindlich wäre.

Im Hinblick auf eine umfassendere Liste einschlägiger Instrumente zum Arbeitsschutz schlägt das Amt vor, Verweise auf das Protokoll von 2002 zum Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, die Empfehlung (Nr. 171) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985, die Empfehlung (Nr. 194) betreffend die Liste der Berufskrankheiten, 2002, und die Empfehlung (Nr. 197) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, hinzuzufügen. Auf Anregung von zwei Regierungen und drei Arbeitnehmerverbänden schlägt das Amt vor, zusätzlich zu den in Punkt 22 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen aufgeführten Instrumenten das Seearbeitsübereinkommen, 2006, sowie das Übereinkommen (Nr. 189) und die Empfehlung (Nr. 201) über Hausangestellte, 2011, zu nennen.

Auf Anregung von zwei Regierungen schlägt das Amt vor, die vorgeschlagenen Schlussfolgerungen um einen Punkt 21 zu ergänzen, in dem auf die grundlegenden Übereinkommen zu Gleichheit und Nichtdiskriminierung (das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, und das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, sowie die dazugehörigen Empfehlungen) Bezug genommen wird.

- Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 85

Bejahend: 73

Verneinend: 4

Sonstige: 8

Bemerkungen

Belgien: Der Arbeitgeber könnte ein System einrichten, das dazu dient, Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und häuslicher Gewalt an nichtstaatliche Organisationen zu verweisen und ihnen die benötigte Hilfe gewähren.

Frankreich: In a) erscheint es eher angebracht, die Arbeitgeber zu umfassender Prävention zu verpflichten, doch sollten sie selbst festlegen können, wie sie diese Verpflichtung je nach unternehmensspezifischen Merkmalen im Unternehmen erfüllen.

Jamaika: Zudem wird vorgeschlagen, den Arbeitgebern ein Instrumentarium für den Kapazitätsaufbau und die Sensibilisierung zur Verfügung zu stellen.

Mexiko: Die genannten Elemente müssen inklusiv, nicht-sexistisch und frei von Stereotypen formuliert werden und Unterstützung von Experten der zuständigen staatlichen Stellen erhalten.

Senegal: Die Arbeitgeber sollten die Mittel zur Umsetzung solcher Politiken flexibel festlegen können.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 25

Bejahend: 8

Verneinend: 12

Sonstige: 5

Bemerkungen

ACCI: Die endgültige Fassung einer solchen Bestimmung muss insbesondere den unterschiedlichen Unternehmensgrößen und -kapazitäten Rechnung tragen.

BUSA, FEDIL, IOE, OEB: Die vorgeschlagenen Politiken sind für kleine und mittlere Unternehmen sehr schwer umsetzbar.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 178

Bejahend: 175

Verneinend: 0

Sonstige: 3

Bemerkungen

CATP, CGTP: Diese Elemente sollten sämtlich in einem Ethikkodex enthalten sein. Die Verfahren in d) sollten vereinfacht werden und für die Opfer leicht zugänglich sein.

KUCFAW, KUDHEIHA, KUSPAW: In a) sollte zwischen „messbaren“ und „Zielen“ das Wort „erreichbaren“ eingefügt werden.

SEWA: Die Beschwerde- und Untersuchungsverfahren in d) sollten so beschaffen sein, dass sie den Ansprüchen einer sehr großen und vielfältigen informellen Wirtschaft gerecht werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Nach Auffassung der großen Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Arbeitgeber bei der Entwicklung und Umsetzung von Arbeitsplatzpolitiken zu Gewalt und Belästigung eine Reihe von Verpflichtungen eingehen sollten. Die Arbeitgeberverbände befürworten die vorgeschlagenen Politiken größtenteils nicht und halten die Maßnahmen für zu spezifisch.

In Anbetracht der Bemerkung einer Regierung, dass der Inhalt einer vorgeschlagenen Empfehlung sich nicht an Arbeitgeber, sondern an Regierungen richten soll, schlägt das Amt vor, den Wortlaut von Punkt 23 zu ändern, um klarzustellen, dass er an die Mitgliedstaaten gerichtet ist. Zudem schlägt das Amt im Sinne der Klarheit und Einheitlichkeit bei der Bezugnahme auf die spezifischen Elemente der Politik vor, eine Reihe kleinerer Änderungen vorzunehmen. Darüber hinaus wird entsprechend dem Kommentar des Amtes zu Frage 19 vorgeschlagen, dass die Politik „die Erklärung enthalten [sollte], dass keine Form von Gewalt und Belästigung toleriert wird“.

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 83

Bejahend: 77

Verneinend: 2

Sonstige: 4

Bemerkungen

Australien: Das Instrument sollte vorsehen, dass arbeitsplatzbezogene Risikobewertungen Faktoren Rechnung tragen, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöht wird. Anschließend sollte darin eine Liste von Faktoren vorgeschlagen werden, die in Betracht zu ziehen sind. Bedenken hinsichtlich des mit diesen Fragen einhergehenden hohen Ressourcenaufwands und des sehr hohen Detailgrads könnten der Umsetzung im Wege stehen.

Indien: Der Begriff „psychosoziale Gefahren und Risiken“ sollte klar definiert werden.

Deutschland: In der Empfehlung sollten nur Gefährdungen abgedeckt werden, die in der Einfluss-sphäre des Arbeitgebers liegen.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 25

Bejahend: 9

Verneinend: 11

Sonstige: 5

Bemerkungen

BUSA, IOE: Nur wenn anerkannt wird, dass je nach Arbeitsstätte unterschiedliche Kapazitäten zur Durchführung von Risikobewertungen vorhanden sind.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 177

Bejahend: 175

Verneinend: 0

Sonstige: 2

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt durch Dritte sollte auch im Übereinkommen anerkannt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die sehr große Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände befürwortet die Aufnahme dieser Bestimmung, die Mehrheit der Arbeitgeberverbände dagegen nicht.

In Anbetracht der von mehreren Arbeitgeberverbänden und Regierungen geäußerten Besorgnis, dass die Handlungen Dritter sich allgemein der Kontrolle des Arbeitgebers entziehen, stellt das Amt klar, dass die Arbeitgeber entsprechend den vorgeschlagenen Schlussfolgerungen verpflichtet sind, die in Punkt 12 aufgeführten Schritte zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung zu unternehmen, und hält fest, dass im Rahmen eines Arbeitsschutzkonzepts Schritte unternommen werden können, um in verschiedenen mit der Arbeitswelt zusammenhängenden Umständen Gewalt und Belästigung zu verhindern.

Das Amt schlägt vor, Punkt 24 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen zu ergänzen, um ihn an den derzeitigen Wortlaut zur Beschreibung von Dritten in Punkt 5 anzupassen, nämlich „etwa Kunden, Mandanten, Dienstleistern, Nutzern, Patienten und der Öffentlichkeit“. Zudem schlägt das Amt vor, den letzten Teil des Satzes umzustellen und Diskriminierung an die erste Stelle zu rücken, da dies der allgemeinere Begriff ist. Aus Gründen der Klarheit wird zur Beschreibung von Machtverhältnissen der Begriff „ungleichen“ anstelle von „negativen“ vorgeschlagen, und die Bezugnahme auf Geschlechter-, kulturelle und soziale Normen wird durch „die Gewalt und Belästigung billigen“ eingeschränkt.

Frage 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 Nachtarbeit, 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 82

Bejahend: 64

Verneinend: 7

Sonstige: 11

Bemerkungen

Argentinien, Österreich: In a) sollte auch der Sektor „Gastronomie (Beherbergung)“ aufgenommen werden.

Belgien: Geschlechtsspezifische Gewalt könnte bei allen Maßnahmen und in allen Sektoren durchgängig berücksichtigt werden. Es ist wichtig, darauf zu achten, dass Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und häuslicher Gewalt durch keine dieser Maßnahmen ausgeschlossen werden.

Ecuador, Kuba: Die Mitgliedstaaten sollten entsprechend ihrem nationalen Kontext spezifische Maßnahmen für Sektoren und Arbeitsregelungen mit einer höheren Gefährdung ergreifen.

Frankreich, Jordanien, Lettland, Neuseeland: Die Maßnahmen sollten sich auf alle Arbeitnehmer ungeachtet des Sektors, des Berufs oder der Arbeitsregelung beziehen.

Guatemala: Dies kann auf Heimarbeit, Lehrlingsausbildung sowie Tätigkeiten in der Seeschifffahrt, der Landwirtschaft und dem öffentlichen Sektor ausgeweitet werden.

Mexiko: Es ist angezeigt, spezifische Maßnahmen auf Sektoren wie Handel, Landwirtschaft, Journalismus und Callcenter auszuweiten. Klausel b) sollte lauten: „sicherstellen sollten, dass die Beteiligung von Frauen und anderen Arbeitnehmergruppen durch diese Maßnahmen nicht ausgeschlossen, eingeschränkt, begrenzt oder auf der Grundlage von Stereotypen klassifiziert wird“.

Spanien: Die Empfehlung sollte auf einem allgemeinen Ansatz entsprechend der Europäischen Rahmenvereinbarung zu arbeitsbedingtem Stress und der Europäischen Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz beruhen, die beide in Spanien durch Kollektivverhandlungen umgesetzt wurden.

Tunesien: Hinzukommen sollten die Sektoren Textil und Bekleidung, die mehrheitlich Frauen beschäftigen.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 23

Bejahend: 7

Verneinend: 11

Sonstige: 5

Bemerkungen

BUSA, IOE: „Ergreifen“ (Englisch: adopt) kann nicht eingefügt werden, da diese Maßnahmen in vielen einzelstaatlichen Rechtsordnungen bereits bestehen und den nationalen Verhältnissen, Rechtsvorschriften und Verfahren unterliegen sollten.

BusinessNZ, CONCAMIN, COPARMEX, FEDIL, Keidanren, OEB, TISK: Das Instrument sollte alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Sektor abdecken.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 178

Bejahend: 174

Verneinend: 1

Sonstige: 3

Bemerkungen

CATP, CGTP: Es sollte ein geschlechtersensibler Ansatz verfolgt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände sowie einige Arbeitgeberverbände stimmen dieser Aussage zu; viele Befragten lehnen jedoch die in Frage 34 a) vorgeschlagene Aufzählung von Sektoren, die Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sein könnten, ab.

Einige Regierungen und Arbeitnehmerverbände schlagen vor, zusätzliche Branchen wie Landwirtschaft, Hotel- und Gastronomiegewerbe, Bergbau, Sexarbeit, Baugewerbe und Tätigkeiten mit mehrheitlich weiblichen Beschäftigten einzubeziehen.

Das Amt schlägt vor, Punkt 25 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen an den Wortlaut von Punkt 11 a) anzugleichen und wie folgt zu formulieren: „Sektoren, Berufe und Arbeitsregelungen [...], in denen Arbeitnehmer Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind“. Es wird vorgeschlagen, vor der Liste in Punkt 25 „einschließlich“ in „etwa“ zu ändern, wobei das Amt in diesem Zusammenhang auch auf die allgemeinen Bemerkungen verweist, wonach „einschließlich“ eine nicht abschließende Auflistung einleitet. Im Interesse der Klarheit stellt das Amt die Aussage um und schlägt vor, in Punkt 26 „von bestimmten Tätigkeiten, Sektoren oder Berufen“ hinzuzufügen, und verweist zudem ausdrücklich auf die in Punkt 10 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen aufgeführten Gruppen von Arbeitnehmern.

C. DURCHSETZUNG, ÜBERWACHUNG UND OPFERUNTERSTÜTZUNG

Frage 35 *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die in Frage 21 genannten angemessenen Abhilfemaßnahmen in Fällen von Gewalt und Belästigung unter anderem 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 81

Bejahend: 66

Verneinend: 4

Sonstige: 11

Bemerkungen

Australien: Was die Fragen 35 und 36 anbelangt, so müssen diese Bestimmungen bestehenden privatrechtlichen Rechtsbehelfen (etwa Ausgleichsregelungen zwischen den betroffenen Parteien) Rechnung tragen und dürfen keine primäre oder übermäßige Belastung für die Mitglieder, Arbeitgeber oder andere Parteien darstellen.

Jordanien: Die Begriffe „Abhilfemaßnahmen“ und „einstweilige Anordnung“ sollten geklärt werden.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 25

Bejahend: 5

Verneinend: 8

Sonstige: 12

Bemerkungen

BUSA, IOE: Die Punkte c) und d) können nicht aufgenommen werden, da dies möglicherweise unvereinbar mit nationalen Abhilfemaßnahmen, Verfahren und institutionellen Strukturen ist.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 176

Bejahend: 103

Verneinend: 0

Sonstige: 73

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Alle in Frage 35 genannten Abhilfemaßnahmen sollten in das Übereinkommen aufgenommen werden, und in der Empfehlung wird bei Bedarf weitere Orientierungshilfe gegeben.

Die Empfehlung sollte vorsehen, dass der Ersatz nach b) beispielsweise Schadensersatzzahlungen für entgangene Löhne und Schmerzensgeld sowie Sozialleistungen und Prämien/Beförderungen umfassen sollte.

ABPSA, PSI: Einschließlich der Kosten für die Inanspruchnahme von Unterstützung und Beratung.

FFAWUZ, ZCTU, ZDAWU: Die Empfehlung sollte auch Strafmaßnahmen für die Urheber von Gewalt vorsehen und die Ausarbeitung derartiger Rechtsvorschriften durch die Mitgliedstaaten fördern.

KOMMENTAR DES AMTES

Die sehr große Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände sowie eine Minderheit der Arbeitgeberverbände stimmen dieser Aussage zu. Zudem schlägt eine Mehrheit der Arbeitnehmerverbände ihre Aufnahme in das Übereinkommen vor.

Das Amt nimmt die von vielen Befragten vorgeschlagenen zusätzlichen Inhalte zur Kenntnis und spricht sich in Anbetracht der Vielfalt der Rechtssysteme der Mitgliedstaaten dafür aus, flexible Formulierungen beizubehalten.

Was die Bestimmung über einstweilige Anordnungen betrifft, so äußern mehrere Arbeitgeberverbände Bedenken hinsichtlich ihrer Fähigkeit, die darin festgelegten Verpflichtungen zu erfüllen. Drei Regierungen betonen, dass die vorgeschlagenen einstweiligen Anordnungen ein schnelles und leicht zugängliches Mittel sind, um schädliches Verhalten zu beenden und weiteren Schaden zu verhindern.

In Anbetracht der Bedenken hinsichtlich der Verwendung des Begriffs „einstweilige Anordnung“ und der Vielfalt entsprechender Bezugnahmen in den jeweiligen Rechtsordnungen schlägt das Amt vor, den Wortlaut von Punkt 27 c) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, und dem Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969, wie folgt zu ändern: „Anordnungen, denen zufolge der Arbeitgeber durch sofort vollziehbare Maßnahmen sicherzustellen hat...“. Unter Hinweis auf seinen Kommentar zu Frage 49, wonach Abhilfemaßnahmen in Fällen von Gewalt und Belästigung dem Opfer keinen weiteren Schaden zufügen dürfen, schlägt das Amt vor, in Punkt 27 klarzustellen, dass sich die Abhilfemaßnahmen nicht auf das Recht auf Kündigung mit Entschädigung beschränken sollten.

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 80

Bejahend: 76

Verneinend: 2

Sonstige: 2

Bemerkungen

Belgien, Malta, Simbabwe: Die Entschädigung setzt in diesem Fall den Nachweis voraus, dass die Behinderung oder Arbeitsunfähigkeit auf Gewalt oder Belästigung zurückzuführen ist.

Costa Rica, Russische Föderation, Trinidad und Tobago: Dazu ist es erforderlich, die für die Entschädigung verantwortliche Partei zu ermitteln und die Zuständigkeiten der Einrichtungen der sozialen Sicherheit zu bestimmen.

Mexiko: Allerdings wird vorgeschlagen, den Verweis in der Empfehlung auf den Arbeitskontext zu beschränken.

Seychellen: Dies soll im Einklang mit allen bestehenden Leistungen stehen, die einer Person bei krankheits- oder verletzungsbedingter Arbeitsunfähigkeit gewährt werden.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 25

Bejahend: 13

Verneinend: 8

Sonstige: 4

Bemerkungen

CONCAMIN, DA, KEF, Keidanren, OEB, USCIB: Derartige Entscheidungen und gesetzliche Regelungen sind Sache der einzelnen Regierungen.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 178

Bejahend: 177

Verneinend: 0

Sonstige: 1

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Ja, siehe auch 21 e). Die Empfehlung sollte auch vorsehen, dass der Zugang zu einer solchen Entschädigung auf Personen ausgeweitet wird, die durch das Arbeitsrecht und andere einschlägige Rechtsvorschriften nicht ausreichend geschützt sind.

KOMMENTAR DES AMTES

Die Mehrheit der Regierungen und Arbeitgeberverbände und die sehr große Mehrheit der Arbeitnehmerverbände stimmen der Aussage zu.

Drei Regierungen heben hervor, dass die Quelle der Entschädigung festgelegt werden sollte. Das Amt weist darauf hin, dass die 80 in die Erhebung für den Bericht V(1) einbezogenen Länder mehrheitlich bereits über eine Art von Regelung zur Arbeitsunfallversicherung verfügen. Das Amt schlägt vor, die Quelle der Entschädigung nicht näher zu bezeichnen, um den verschiedenen bestehenden Regelungen zur Arbeitsunfallversicherung Rechnung zu tragen, zugleich jedoch sicherzustellen, dass diese Regelungen alle Opfer erfassen, unabhängig davon, ob es sich um eine physische oder psychosoziale Behinderung handelt.

Was den Vorschlag in der konsolidierten Antwort der Arbeitnehmerverbände betrifft, dass die Empfehlung auch eine Ausweitung des Zugangs zu einer solchen Entschädigung auf Personen vorsehen sollte, die durch das Arbeitsrecht und andere einschlägige Rechtsvorschriften nicht ausreichend geschützt sind, so verweist das Amt auf den weit gefassten Wortlaut von Punkt 28, der alle Opfer von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in Fällen von psychosozialer oder physischer Behinderung abdeckt.

Das Amt schlägt vor, Punkt 28 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen zu ändern, um klarzustellen, dass Opfer in Fällen von psychosozialer oder physischer Behinderung, die zu Arbeitsunfähigkeit führt, Anspruch auf Entschädigung haben sollten.

Frage 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 weitere Maßnahmen aufgeführt werden sollten, bitte angeben.

Regierungen

Anzahl der Antworten: 77

Bejahend: 48

Verneinend: 5

Sonstige: 24

Bemerkungen

Australien: Wir befürworten keine Formulierungen, die eine Änderung der Beweislast für strafrechtlich relevante Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt bewirken.

Österreich: Nein zu a). Jedoch empfiehlt es sich, durch entsprechendes Aus- und Fortbildungsangebot für die in solchem Zusammenhang auftretenden besonderen Problemstellungen zu sensibilisieren.

Ägypten, Bangladesch, Deutschland, Jordanien, Neuseeland, Oman, Republik Korea, Saudi-Arabien, Schweden, St. Vincent und die Grenadinen, Uruguay: Nein zu c).

Belgien: In a) sollten Gerichte, Staatsanwälte und Polizeibehörden mit Sachkompetenz im Bereich geschlechtsspezifische Gewalt und häusliche Gewalt einbezogen werden; a), d) und e) sind auf häusliche Gewalt anwendbar, sollten jedoch in die Zuständigkeit der Regierungen fallen.

Chile: Die Ausweitung des Anspruchs auf die Meldung von Fällen von Gewalt und Belästigung sollte in Betracht gezogen werden.

Deutschland, Jordanien, Kolumbien, Lettland, Oman, Saudi-Arabien, Schweden, St. Vincent und die Grenadinen: Nein zu a).

Finnland: In a) und b) sollte allerdings „bei Bedarf“ eingefügt werden.

Frankreich, Griechenland, Österreich: Die Umkehr der Beweislast gilt bei einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, nicht jedoch bei Strafverfahren.

Indien, Jamaika: Auch die Zweckmäßigkeit von Anhörungen unter Ausschluss der Öffentlichkeit könnte geprüft werden.

Indonesien, Schweiz, Simbabwe: Die Streitbeilegungsmechanismen müssen entsprechend den einzelstaatlichen Gegebenheiten beschlossen und angepasst werden.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 25

Bejahend: 6

Verneinend: 8

Sonstige: 11

Bemerkungen

BDA, BusinessNZ, CNCS, DA, EMCOZ, IV, TISK, WKÖ: Nein zu c).

BUSA, CNP, COPARMEX, IOE: Die Empfehlung sollte auf eine Weise formuliert werden, die für die einzelstaatlichen rechtlichen und institutionellen Strukturen am besten geeignet ist.

EMCOZ: In b) könnte der Wortlaut vielleicht in „beschleunigte Verfahren“ geändert werden, da „Schnellverfahren“ den Eindruck erweckt, dass die Schnelligkeit der Streitbeilegung wichtiger ist als das einzelne Verfahren an sich.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 175

Bejahend: 165

Verneinend: 1

Sonstige: 9

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Punkt d) sollte den Zugang zu kostenloser rechtlicher Beratung und Unterstützung einschließen.

CUT (Kolumbien): Zusätzlich sollte es die Möglichkeit der Beschwerde durch Dritte geben.

FFAWUZ, ZCTU, ZDAWU: Auch kostenlose und sichere Meldesysteme sollten vorgesehen werden.

PSI: Für die informelle Wirtschaft sollte ein spezielles und flexibles Streitbeilegungssystem konzipiert werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Eine große Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände sowie einige Arbeitgeberverbände stimmen dieser Aussage zu. Mehrere Regierungen und Arbeitgeberverbände verweisen allerdings auf die Notwendigkeit eines flexiblen Verständnisses dieser Aussage, damit die Mitgliedstaaten etwas Spielraum bei der Entscheidungsfindung haben.

Mehrere Regierungen und Arbeitgeberverbände lehnen die Aufnahme von Gerichten mit Sachkompetenz in Fällen von geschlechtsspezifischer Gewalt ab, und zwei Regierungen sprechen sich gegen die Aufnahme von Schnellverfahren aus.

In Anbetracht dieser Antworten stellt das Amt klar, dass nicht davon auszugehen ist, dass die Errichtung von Gerichten mit einschlägiger Sachkompetenz im Bereich geschlechtsspezifische Gewalt die Schaffung neuer Justizorgane erfordert. Diesem Aspekt könnte durch alternative Maßnahmen, etwa durch Fachschulungen, Rechnung getragen werden.

Zahlreiche Regierungen schlagen vor, den Verweis auf die Umkehr der Beweislast zu streichen, und zwei Regierungen regen an, seine Anwendung auf nichtstrafrechtliche Verfahren zu beschränken. Das Amt weist darauf hin, dass die Verpflichtung zur Umkehr der Beweislast in mehreren IAO-Instrumenten enthalten ist, unter anderem im Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, und im Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000. Das Amt macht ferner darauf aufmerksam, dass – wie im Bericht V(1) ausgeführt – einige Länder in den vergangenen Jahren ihre Rechtsvorschriften geändert haben und nun in Fällen von Diskriminierung und Belästigung eine Umkehr der Beweislast vorschreiben.

Was die Erwähnung von Erwerbstätigen in der informellen Wirtschaft anbelangt, so verweist das Amt auf die weit gefasste Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ in Punkt 3 d) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen.

In Bezug auf die Anregung, dass „Schnellverfahren“ als beschleunigte Verfahren verstanden werden sollten, schlägt das Amt vor, in Punkt 29 b) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen „Schnellverfahren“ in „beschleunigte Verfahren“ zu ändern und im Einleitungssatz „zügigen“ zu streichen, um Redundanzen zu vermeiden.

Frage 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 Maßnahmen aufgeführt werden sollten, bitte angeben.*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 78

Bejahend: 47

Verneinend: 12

Sonstige: 19

Bemerkungen

Australien, Estland, Finnland, Island, Kanada, Neuseeland, Norwegen, Zypern: Die Empfehlung sollte den Mitgliedstaaten Optionen bieten, ihnen jedoch keine Maßnahmen vorschreiben. Unter anderem wird vorgeschlagen, „Folgendes umfassen sollten“ durch „Folgendes umfassen könnten“ zu ersetzen, um Flexibilität in Bezug auf unterschiedliche Gegebenheiten zu wahren. Auch die Formulierung „angemessene Maßnahmen, etwa“ wird vorgeschlagen.

Ägypten, Deutschland, Griechenland, Indien, Kolumbien, Österreich, Oman, Republik Korea, Saudi-Arabien, St. Vincent und die Grenadinen, Thailand: Nein zu a).

Kuba: Für a) sollte die Vorlage einer von den zuständigen Behörden ausgestellten ärztlichen Bescheinigung in Betracht gezogen werden. In b) sollte angegeben werden, in welchen Situationen sich dies am Arbeitsplatz auswirkt. Punkt i) sollte auch Einheiten mit Fachpersonal umfassen.

Ägypten, Deutschland, Griechenland, Indien, Oman, Republik Korea, Saudi-Arabien, St. Vincent und die Grenadinen: Nein zu b).

Kolumbien, Kuwait, Oman, Saudi-Arabien: Nein zu i).

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 25

Bejahend: 7

Verneinend: 9

Sonstige: 9

Bemerkungen

CNP, COPARMEX, IOE: Nein, die Empfehlung sollte auf eine Weise formuliert werden, die für die einzelstaatlichen rechtlichen und institutionellen Strukturen am besten geeignet ist.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 177

Bejahend: 168

Verneinend: 1

Sonstige: 8

Bemerkungen

IDWF: Die medizinische Behandlung in g) sollte psychologische und therapeutische Betreuung für die Familie umfassen.

PSI: In a) sollte vor Arbeitsfreistellung „bezahlte“ eingefügt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände sowie eine Minderheit der Arbeitgeberverbände stimmen dieser Aussage zu.

Zahlreiche Regierungen und Arbeitgeberverbände äußern ihre Besorgnis über die Umsetzung dieser Aussage und machen geltend, dass dieser Wortlaut als nicht zwingend verstanden werden sollte. Einige Befragte weisen zudem darauf hin, dass die Länder je nach ihren Gegebenheiten in unterschiedlichem Maß in der Lage sind, die genannten Maßnahmen durchzuführen. Mehrere Regierungen und Arbeitgeberverbände lehnen die Aufnahme von Arbeitsfreistellung und flexiblen Arbeitszeiten für Opfer von häuslicher Gewalt ab.

Das Amt stellt klar, dass es bei dieser Aussage darum geht, eine unverbindliche, auf bewährten Praktiken beruhende Orientierungshilfe die in Frage 22 genannten spezialisierten Unterstützungsmaßnahmen, Dienstleistungen und Abhilfemaßnahmen zu geben. Das Amt weist darauf hin, dass die betreffenden Maßnahmen durch die von einigen Befragten vorgeschlagenen Formulierungen „könnten“ oder „etwa“ ihren empfehlenden Charakter einbüßen und lediglich Beispiele darstellen, was ihre wahrgenommene Relevanz und Wirksamkeit einschränkt.

Hinsichtlich der Einwände gegen die in Frage 38 vorgeschlagenen konkreten Maßnahmen stellt das Amt klar, dass diese aus Rechtsvorschriften, Gesamtarbeitsverträgen und Politiken stammen, die in einer Reihe von Ländern bereits erfolgreich umgesetzt werden. In Anbetracht dieser Tatsache und des Rückhalts der Mehrheit der Regierungen für den derzeitigen Wortlaut der Aussage schlägt das Amt vor, in Punkt 30 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen keine Änderungen vorzunehmen, mit Ausnahme der Verschiebung der Bestimmungen über häusliche Gewalt (in Frage 38 a) und b)) zu Punkt 31.

Was den neuen Punkt 31 betrifft, so verweist das Amt auf seinen Kommentar zu den Fragen 22 und 29.

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 80

Bejahend: 71

Verneinend: 8

Sonstige: 1

Bemerkungen

Australien, Mexiko: Die Empfehlung sollte vorsehen, dass die Unterstützung von entsprechend qualifizierten und ausgebildeten Fachkräften zu leisten ist.

Kuba: Die Maßnahmen sollten von Gesundheits- und sonstigen Facheinrichtungen durchgeführt werden. Die Verantwortlichkeiten des Arbeitgebers in diesen Situationen sollten abgegrenzt werden.

Portugal: Es sollte auch klargestellt werden, dass Rehabilitations- und Beratungsmaßnahmen die Täter nicht von der zivil- und strafrechtlichen Haftung befreien.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 26

Bejahend: 14

Verneinend: 7

Sonstige: 5

Bemerkungen

IOE, KEF, OEB: Die Empfehlung sollte auf eine Weise formuliert werden, die für die einzelstaatlichen rechtlichen und institutionellen Strukturen am besten geeignet ist.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 178

Bejahend: 173

Verneinend: 2

Sonstige: 3

Bemerkungen

AEFIP, APOC, UEJN: Mit Unterstützung der Gewerkschaft und unter ihrer Aufsicht.

CATP, CGTP: Dies ist unerlässlich für die Wiedereingliederung des Täters in die Arbeitswelt. In diesem Fall ist es wichtig, das Ausmaß des Schadens einzuschätzen, da es Fälle gibt, die die Entlassung des Täters rechtfertigen.

CGTG, CONUSI, CTRP: Der Täter sollte dadurch nicht der entsprechenden gesetzlich vorgeschriebenen Sanktion entgehen.

KOMMENTAR DES AMTES

Die sehr große Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände sowie eine Mehrheit der Arbeitgeberverbände stimmen darin überein, dass die Empfehlung vorsehen sollte, dass die Urheber von Gewalt und Belästigung durch Beratung oder andere geeignete Maßnahmen unterstützt werden sollten. Mehrere Regierungen sprechen sich einvernehmlich für gewisse Einschränkungen der Bestimmung aus.

In Anbetracht der eingegangenen Antworten schlägt das Amt vor, in Punkt 32 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen „andere geeignete Maßnahmen“ durch „bei Bedarf durch andere Maßnahmen“ zu ersetzen, um deutlich zu machen, dass je nach den Umständen nicht alle Maßnahmen geeignet sind. Das Amt schlägt ferner vor, in Punkt 32 den Ausdruck „Gewalt und Belästigung“ um „in der Arbeitswelt“ zu ergänzen.

Frage 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.

Regierungen

Anzahl der Antworten: 80

Bejahend: 54

Verneinend: 16

Sonstige: 10

Bemerkungen

Dänemark, Jamaika, Neuseeland, Tschechische Republik: Das sind Aufgaben der Polizei, nicht der Arbeitsaufsicht.

Guatemala, Portugal: Im Einklang mit den Übereinkommen Nr. 81 und Nr. 129.

Mexiko, Schweden: Dieser Auftrag muss mit der einzelstaatlichen Rechtsordnung und Praxis vereinbar sein.

Schweiz, Trinidad und Tobago: Die in der Frage beschriebene Befugnis sollte beim zuständigen Gericht verbleiben und nicht den Arbeitsinspektoren übertragen werden.

Simbabwe: Sie sollten die Befugnis erhalten, komplexe Sachverhalte an das Strafgericht und spezialisierte Dienste zu verweisen, wenn das Problem außerhalb ihrer Zuständigkeit liegt.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 24

Bejahend: 6

Verneinend: 13

Sonstige: 5

Bemerkungen

BUSA, IOE: Im Zusammenhang mit arbeitsbezogener Gewalt und Belästigung, ja.

EFP, GEA, TISK: Dies ist Sache der Arbeits- oder anderer zuständiger Gerichte, bei denen Arbeitsinspektoren Beschwerde einlegen können.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 177

Bejahend: 167

Verneinend: 1

Sonstige: 9

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Ja. Der Auftrag an Arbeitsinspektoren, gegen Gewalt und Belästigung vorzugehen, sollte auch im Übereinkommen anerkannt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Eine Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände und eine Minderheit der Arbeitgeberverbände stimmen der Aussage zu; allerdings geben mehrere Arbeitgeberverbände an, ihre Aufnahme unterstützen zu wollen, sofern sie nur im Zusammenhang mit arbeitsbezogener Gewalt und Belästigung angewandt wird.

Eine Reihe von Regierungen weist darauf hin, dass Gewalt sowie einige Formen der Belästigung strafbare Handlungen darstellen und somit Gegenstand polizeilicher Ermittlungen, nicht jedoch Sache der Arbeitsaufsicht wären.

Das Amt stellt fest, dass einige Formen von Gewalt und Belästigung zwar als Straftatbestand betrachtet werden können (siehe Kommentar des Amtes zu den Fragen 9 und 26), entsprechende Gegenmaßnahmen allein im Rahmen von polizeilichen Ermittlungen und Strafverfahren jedoch möglicherweise nicht ausreichen. Das Amt hebt hervor, dass Befugnisse von Arbeitsinspektoren (wie die in Frage 40 genannten) bereits im Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, vorgesehen sind.

In Anbetracht des Vorschlags der sehr großen Mehrheit der Arbeitnehmerverbände, den Auftrag an Arbeitsinspektoren zum Erlass von Anordnungen, einschließlich einstweiliger Anordnungen, in das vorgeschlagene Übereinkommen aufzunehmen, und der Tatsache, dass das Übereinkommen Nr. 81, das einen hohen Ratifizierungsstand aufweist, die Erteilung entsprechender Befugnisse an Arbeitsinspektoren vorsieht, schlägt das Amt vor, diese Bestimmung in die vorgeschlagenen Schlussfolgerungen im Hinblick auf ein Übereinkommen, und zwar zu Punkt 13 g), zu verschieben. Im Sinne einer besseren Übereinstimmung mit dem Übereinkommen Nr. 81 schlägt das Amt vor, den Wortlaut zu ändern und „vorläufige Anordnungen [...] zu erlassen“ durch „indem sie sofort vollziehbare Maßnahmen anordnen“ zu ersetzen. Um dem von einigen Regierungen geäußerten Anliegen Rechnung zu tragen, dass „die Arbeit [...] einstellen zu lassen“ auf lebens- und gesundheitsbedrohliche Situationen beschränkt werden muss, schlägt das Amt vor, Punkt 13 g) im Einklang mit dem Übereinkommen Nr. 81 zu ändern und von einer „unmittelbaren Gefahr für ihr Leben oder ihre Gesundheit“ zu sprechen.

Frage 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.*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 83

Bejahend: 73

Verneinend: 4

Sonstige: 6

Bemerkungen

Argentinien: Für das Erkennen von geschlechtsspezifischer Gewalt und entsprechende Gegenmaßnahmen sollten weibliche Fachkräfte eingesetzt werden.

Belgien, Ghana, Indonesien, Mali: Die Schulung sollte auch von ähnlichen zuständigen Behörden absolviert werden.

Ecuador: Die Inspektoren müssen mit Themen von Relevanz für die bestimmte Gruppen, etwa LGBTI, vertraut sein.

Deutschland, Indien, Island, Mexiko, Norwegen: Entsprechend den nationalen Verwaltungsgepflogenheiten zur Schulung von Inspektoren.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 22

Bejahend: 13

Verneinend: 7

Sonstige: 2

Bemerkungen

COPARMEX: Es sollte eine Schulung zu Inspektionsverfahren angeboten werden.

SLEF: Auch die Arbeitsinspektoren sollten fachliche Unterstützung in Anspruch nehmen können.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 178

Bejahend: 175

Verneinend: 1

Sonstige: 2

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Ja. Geschult werden sollte auch die Fähigkeit, die Auswirkungen mehrfacher und sich überschneidender Formen der Diskriminierung zu erkennen und anzugehen.

CLC: Unter den Arbeitsinspektoren sollten alle Geschlechter vertreten sein.

KOMMENTAR DES AMTES

Eine große Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände stimmt darin überein, dass die vorgeschlagene Empfehlung vorsehen sollte, dass Arbeitsinspektoren eine geschlechtergerechte Schulung absolvieren sollten, um Gewalt und Belästigung, psychosoziale Gefahren und Risiken, geschlechtsspezifische Gewalt und Diskriminierung von bestimmten Gruppen erkennen und dagegen vorgehen zu können.

Was den Hinweis einer Reihe von Regierungen und Arbeitnehmerverbänden anbelangt, dass die Schulung nicht auf geschlechtsspezifische Fragen beschränkt sein sollte, so hält das Amt fest, dass sich „geschlechtergerecht“ auf die Art der Abhaltung der Schulung bezieht, während es in der Schulung selbst um „psychosoziale Gefahren und Risiken, geschlechtsspezifische Gewalt und Diskriminierung von bestimmten Gruppen“ geht.

In Anbetracht der Antworten mehrerer Regierungen schlägt das Amt vor, den Wortlaut von Punkt 33 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen zu ändern und Schulungen für andere zuständige Behörden aufzunehmen. Zudem wird vorgeschlagen, „bestimmten Gruppen“ in „bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern“ zu ändern.

Frage 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?

Regierungen

Anzahl der Antworten: 81

Bejahend: 70

Verneinend: 5

Sonstige: 6

Bemerkungen

Kanada: Darüber hinaus sollten diese Stellen auch mit geschlechtsspezifischen und bereichsübergreifenden Analyseinstrumenten arbeiten, um ein angemessenes und maßgeschneidertes Handeln und Vorgehen zu gewährleisten.

Ecuador: Sie sollte eine Anleitung mit genauen Vorgaben zur Verhinderung von geschlechtsspezifischer Gewalt, zum Umgang damit, zu entsprechenden Interventionen und zur Wiedereingliederung ihrer Opfer enthalten.

Mexiko, Portugal, Simbabwe, Vereinigtes Königreich: Die bestehenden innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten sollten Bestand haben.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 21

Bejahend: 15

Verneinend: 4

Sonstige: 2

Bemerkungen

BUSA, IOE: Je nach Fall entsprechend den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 178

Bejahend: 174

Verneinend: 0

Sonstige: 4

Bemerkungen

AFL-CIO: Vorgesehen werden sollte auch, dass die Mitgliedstaaten diese Stellen angemessen finanzieren, um ihnen ein Vorgehen gegen das Problem zu ermöglichen.

KOMMENTAR DES AMTES

Die sehr große Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände und die Mehrheit der Arbeitgeberverbände stimmen der Aussage zu.

In Bezug auf die Bemerkungen von fünf Regierungen und drei Arbeitgeberverbänden, wonach die bestehenden innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Bestand haben müssen, erinnert das Amt daran, dass eine Empfehlung keine materiellen Verpflichtungen mit sich bringt und in der Annahme verfasst wird, dass die Staaten sie ihren jeweiligen Umständen entsprechend anwenden.

Im Sinne der Klarheit wird vorgeschlagen, in Punkt 34 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen den Ausdruck „umfassen“ in „abdecken“ zu ändern.

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 82

Bejahend: 79

Verneinend: 1

Sonstige: 2

Bemerkungen

Argentinien: Vorgesehen werden sollte die Einrichtung einer nationalen Beobachtungsstelle mit statistischen Daten, die öffentliche Maßnahmen zur Verhinderung und Beseitigung von Gewalt am Arbeitsplatz erarbeitet.

Bulgarien: Die Daten sollten sowohl nach Geschlecht als auch nach Wirtschaftszweigen aufgeschlüsselt werden.

Kanada: Die Statistiken sollten über das binäre System männlich/weiblich hinaus aufgeschlüsselt werden; es sollte Optionen für eine dritte Geschlechtsidentität (etwa nichtbinär) geben.

Ecuador, Estland, Ghana, Guatemala, Israel, Kanada, Peru, Portugal, Simbabwe, Vereinigtes Königreich: Zu dem Zweck, eine öffentliche Politik zu erarbeiten und ihre Umsetzung zu messen, Interventionen und die Planung von Leistungen zu ermöglichen und für die Thematik zu sensibilisieren.

Malta, Portugal: Neben der Erhebung und Veröffentlichung von Daten ist qualitative Forschung erforderlich.

Peru: Es wird vorgeschlagen, andere Variablen wie Behinderung und ethnische Zugehörigkeit einzubeziehen.

Spanien: Auch eine Aufschlüsselung nach Staatsangehörigkeit und/oder Herkunftsland sollte vorgenommen werden.

Türkei: Es wäre sinnvoll, eine gemeinsame Datenbank zu diesem Thema aufzubauen.

Ukraine: Es sollte auch eine Aufschlüsselung nach Art der Arbeit vorgenommen werden.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 22

Bejahend: 13

Verneinend: 3

Sonstige: 6

Bemerkungen

ACCI: Diese Anforderung sollte entfallen, es sei denn, ein erheblicher Teil der IAO-Mitgliedstaaten ist in der Lage, ihr zu nachzukommen und derartige Daten zu erheben.

BusinessNZ: Eine Verpflichtung zur Erhebung dieser Art von Statistiken würde die Arbeitgeber erheblich belasten, ohne jedoch zwangsläufig die Prävalenz von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu beeinflussen.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 176

Bejahend: 172

Verneinend: 1

Sonstige: 3

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Ja, Daten zur Prävalenz von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz werden zwar nur selten erhoben und häufig nicht nach Geschlecht aufgeschlüsselt, jedoch als Grundlage für die gesetzgeberische und politische Arbeit benötigt.

ABPSA, CLC, PSI: Im Englischen sollte es anstelle von „sex-disaggregated data“ „gender-disaggregated data“ heißen, da dies auch Transgender- oder gendernonkonforme Personen einschließen würde.

ACTU, TUC (Vereinigtes Königreich): Die Mitglieder müssen den Arbeitgebern nahelegen, ihre Analysen zu den Risiken von Gewalt am Arbeitsplatz entlang ihrer gesamten Wertkette zu veröffentlichen und die im Rahmen ihrer Sorgfaltspflicht getroffenen Präventionsmaßnahmen bekanntzumachen.

CUT (Brasilien), CGT (Kolumbien), CTM, FESITUN: Die Statistiken sollten auch Angaben zu Behinderung, Herkunft, Rasse usw. enthalten.

SEWA: Für die Erhebung von Daten in der informellen Wirtschaft ist eine andere Methodik erforderlich.

KOMMENTAR DES AMTES

Nahezu alle Regierungen und Arbeitnehmerverbände und die Mehrheit der Arbeitgeberverbände befürworten die Aussage.

In Anbetracht der zahlreichen Antworten, in denen die Aufnahme weiterer Aufschlüsselungen vorgeschlagen wird, und unter Berücksichtigung der unterschiedlichen personellen und infrastrukturellen Kapazitäten der Mitgliedstaaten schlägt das Amt vor, Punkt 35 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen zu ändern und eine weitere Aufschlüsselung der Daten nach der Form der Gewalt und Belästigung (was geschlechtsspezifische Gewalt einschließen würde) und dem Wirtschaftszweig sowie nach den in Punkt 10 genannten besonderen Gruppen von Arbeitnehmern vorzusehen.

D. UNTERSTÜTZUNG UND LEITLINIEN AUF INNERSTAATLICHER EBENE

Frage 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?

Regierungen

Anzahl der Antworten: 82

Bejahend: 72

Verneinend: 5

Sonstige: 5

Bemerkungen

Deutschland: Nur bei Gefährdungen, die in der Einflussosphäre des Arbeitgebers liegen.

Peru: Es sollte ein bereichsübergreifender Ansatz verfolgt werden, der dem besonderen Mangel an Schutz für Personen mit sich überschneidenden Identitäten Rechnung trägt, etwa Menschen mit Behinderungen, Menschen aus der LGBTI-Gemeinschaft usw. Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz müssen aus einer Geschlechterperspektive angegangen werden.

Singapur: Die Mitgliedstaaten sollten flexibel entscheiden können, mit welchen Politiken sie gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt entsprechend ihren innerstaatlichen Gegebenheiten vorgehen.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 22

Bejahend: 11

Verneinend: 6

Sonstige: 5

Bemerkungen

BUSA, IOE: Dies sollte nicht detailliert in dem jeweiligen Rechtsetzungsinstrument aufgeführt, sondern zusammenfassend behandelt werden.

BusinessNZ, DA: Auf geschlechtsspezifische Gewalt sollte nicht Bezug genommen werden.

CEOE: Der Bereich Gleichheit und Nichtdiskriminierung eignet sich besser für eine Sensibilisierung in Bezug auf derartiges Verhalten.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 177

Bejahend: 173

Verneinend: 3

Sonstige: 1

Bemerkungen

AEFIP, APOC, UEJN: Gewalt gegenüber bestimmten Sektoren sollte ebenfalls berücksichtigt werden.

CNTG: Die Politiken sollten auch Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft erfassen.

KUCFAW, KUDHEIHA, KUSPAW: Nach „Arbeitswelt“ sollte „und in der Gemeinschaft“ hinzugefügt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die große Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände und die Mehrheit der Arbeitgeberverbände stimmen darin überein, dass die innerstaatlichen Politiken zu Arbeitsschutz, Gleich-

heit und Nichtdiskriminierung, einschließlich Geschlechtergleichstellung, und geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich Gewalt gegen Frauen, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt angehen sollten.

In Anbetracht dessen, dass die vorgeschlagenen Schlussfolgerungen dem Gebot der Kohärenz mit innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Politiken zum Arbeitsschutz sowie zu Gleichheit und Nichtdiskriminierung durchgängig Rechnung tragen, wobei besonders auf die Punkte 10, 14 und 17 verwiesen wird, und in der Erwägung, dass geschlechtsspezifische Gewalt ein integraler Bestandteil der Definition von „Gewalt und Belästigung“ in Punkt 3 a) ist, schlägt das Amt vor, keinen Punkt speziell zu Frage 44 aufzunehmen.

Frage 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 ?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 83

Bejahend: 77

Verneinend: 2

Sonstige: 4

Bemerkungen

Australien, Deutschland, Neuseeland, Senegal: Die Empfehlung sollte den Mitgliedstaaten Optionen bieten, ihnen jedoch nicht vorschreiben, welche Maßnahmen getroffen werden können.

Österreich: Punkt f) sollte nicht auf geschlechtsspezifische Gewalt beschränkt werden.

Belgien: Es wäre sinnvoll, in a) auch arbeitsbedingten Stress und mangelhafte Bewältigung von Konfliktsituationen als wesentliche Risikofaktoren zu nennen. Die Punkte b), e) und f) sollten sich nicht auf geschlechtsspezifische Fragen beschränken, sondern das allgemeine Problem der Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt thematisieren. Alle Elemente sind auch für häusliche Gewalt relevant.

Kanada: Zusätzlich zu einer Sensibilisierungskampagne könnten spezielle Aufklärungsmaterialien für Arbeitgeber ebenso wie für Arbeitnehmer dazu beitragen, einen kulturellen Wandel am Arbeitsplatz zu fördern. Die Schulungsprogramme könnten auch Angebote zur Förderung einer respektvollen/sensiblen Meldepraxis in Fällen von Gewalt am Arbeitsplatz beinhalten.

Frankreich, Mexiko: Zum Kampf gegen Situationen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz gehört es, dass ein Katalog von Präventionsmaßnahmen entsprechend der Lage in den einzelnen Mitgliedstaaten erarbeitet wird.

Deutschland, Portugal: Solche Programme sollten alle Formen der Diskriminierung in den Blick nehmen.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 24

Bejahend: 16

Verneinend: 3

Sonstige: 5

Bemerkungen

BusinessNZ, CNP: Die einzelnen Mitgliedstaaten sollten selbst bestimmen können, welche Art von Kampagnen, Programmen, Schulungen usw. erforderlich sind.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 176

Bejahend: 167

Verneinend: 0

Sonstige: 9

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Punkt b): Dies ist wichtig nicht nur im Hinblick auf Unterstützung und Anleitung, sondern vor allem auch im Hinblick auf die Durchsetzung und den Zugang zur Justiz. Arbeitsinspektoren, Richter und andere an der Durchsetzung und Rechtspflege beteiligte Personen werden nur selten in der Ermittlung von Gewalt- und Belästigungsrisiken geschult. Dies gilt insbesondere für geschlechtsspezifische Gewalt, ein Bereich, in dem das Wissen, die Sachkompetenz und die Sensibilität der Personen, die mit der Durchsetzung der Vorschriften zum Schutz vor einem solchen Verhalten betraut sind, häufig Defizite aufweisen.

AEFIP, APOC, UEJN: Es sollen auch Instrumente zur Prävention und Beilegung von Streitigkeiten im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen vorgesehen werden.

CCOO, FPRK, GTPCWU: In b) ist es wichtig, den Zugang zur Justiz und die Durchsetzung des Rechts zu gewährleisten. Bei der Risikobewertung besteht Verbesserungsbedarf.

CGTG: In d) sollte „in den verschiedenen Sprachen des Landes“ eingefügt werden.

FFW: In Punkt b) sollten zusätzlich Staatsanwälte genannt werden.

TUC (Vereinigtes Königreich): In b) sollten ausreichende Mittel für die Rechtspflege vorgesehen werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die große Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände und die Mehrheit der Arbeitgeberverbände stimmen dieser Aussage zu.

Das Amt nimmt Kenntnis von den Vorschlägen mehrerer Arbeitnehmerverbände, ausdrücklich kleinere Ergänzungen zum geplanten Wortlaut vorzunehmen.

In Anbetracht der Antworten und im Sinne der Vollständigkeit schlägt das Amt vor, die Liste der öffentlich Bediensteten in Punkt 36 b) um „Staatsanwälten“ und um einen Verweis auf Arbeitnehmer und ihre Verbände zu ergänzen. In Punkt 36 d) schlägt das Amt vor, hinzuzufügen, dass Sensibilisierungskampagnen in den verschiedenen Sprachen des Landes, einschließlich der von den im Land ansässigen Wanderarbeitnehmern gesprochenen Sprachen, durchgeführt werden sollten, und im Einklang mit Punkt 13 b) iv) einen Verweis auf Zeugen und Hinweisgeber aufzunehmen. Zudem wird die Aufnahme eines Verweises auf allgemeine und berufliche Bildung in Punkt 36 e) vorgeschlagen. Darüber hinaus wird vorgeschlagen, Punkt 36 a) zu ändern, um ihn an den Wortlaut von Punkt 24 anzugleichen (siehe Kommentar des Amtes zu Frage 33).

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 79

Bejahend: 59

Verneinend: 9

Sonstige: 11

Bemerkungen

Bulgarien: Die Mitglieder sollten sich bemühen, die Zahl der Erwerbstätigen in der informellen Wirtschaft möglichst gering zu halten.

Tschad, Zypern: Gleichzeitig sollte der Prozess des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft beschleunigt werden.

Griechenland, Mexiko: Dies sollte im Einklang mit dem Wortlaut der Empfehlung Nr. 204 stehen.

Island, Norwegen: Dem Übergang zur formellen Wirtschaft sollte Priorität eingeräumt werden.

St. Vincent und die Grenadinen: Die meisten Entwicklungsländer verfügen möglicherweise nicht über ausreichende Ressourcen, um Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft in dieser Hinsicht zu unterstützen.

Seychellen, Uruguay: Es wird ein klarer Mechanismus zur Regelung der informellen Wirtschaft benötigt. Die Formalisierung muss ebenfalls vorangetrieben werden.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 24

Bejahend: 16

Verneinend: 5

Sonstige: 3

Bemerkungen

BUSA, CNP, IOE: Sofern möglich.

COPARMEX, OEB: Gleichzeitig sollte angestrebt werden, den Übergang der Erwerbstätigen von der informellen zur formellen Wirtschaft zu fördern.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 177

Bejahend: 173

Verneinend: 1

Sonstige: 3

Bemerkungen

Konsolidierte Antwort: Dies entspräche der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, in der ein integrierter Politikrahmen zur Erleichterung des Übergangs zur formellen Wirtschaft gefordert wird, der sich unter anderem auf die Förderung der Gleichstellung und die Beseitigung aller Formen von Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt, bezieht. Solche integrierten Strategien sollten ein breites Spektrum von Politikbereichen miteinander verbinden, um den Übergang zur Formalität zu ermöglichen, wozu auch die Verbesserung der innerstaatlichen rechtlichen Rahmenbedingungen, die Stärkung des Arbeitsschutzes und der Arbeitsaufsicht, der organisatorische Zusammenschluss informeller Arbeitnehmer und der Ausweitung des Sozialschutzes gehören.

CONUSI, CTM: Im Spanischen sollte der Wortlaut von „trabajadores de la economía informal“ in „trabajadores en la economía informal“ geändert werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die Mehrheit der Regierungen und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände stimmt dieser Aussage zu.

In Bezug auf die Bemerkung mehrerer Regierungen, dass die Bestimmung mit der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, vereinbar sein sollte, verweist das Amt auf die konsolidierte Antwort der Arbeitnehmerverbände, wonach die Klausel in ihrer derzeitigen Form mit Absatz 11 f) der Empfehlung Nr. 204 im Einklang steht, in dem ein integrierter Politikrahmen zur Erleichterung des Übergangs zur formellen Wirtschaft gefordert wird, der sich unter anderem auf „die Förderung der Gleichstellung und die Beseitigung aller Formen von Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt“ bezieht.

Im Sinne größerer Klarheit schlägt das Amt in Punkt 37 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen folgenden Wortlaut vor: „Bei der Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft...“. Da sich die Definition von „Gewalt und Belästigung“ in Punkt 3 a) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen ausdrücklich auch auf geschlechtsspezifische Gewalt bezieht, schlägt das Amt vor, den entsprechenden Verweis in Punkt 37 zu streichen.

VI. Besondere Probleme

Frage 47 *Weist die Gesetzgebung oder Praxis in Ihrem Land Besonderheiten auf, die Schwierigkeiten bei der Durchführung des Instruments bzw. der Instrumente hervorrufen könnten?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 84

Bejahend: 23

Verneinend: 50

Sonstige: 11

Bemerkungen

Bahrain, Republik Korea, Mexiko, Peru, Philippinen, Simbabwe: Die Notwendigkeit, die innerstaatlichen Rechtsvorschriften zu ändern.

Kamerun, Mali: Die derzeitige Behandlung von LGBTI in der Gesetzgebung und Praxis.

Kanada: In Kanada bringt die verfassungsmäßige Gewaltenteilung zwischen der Bundesregierung und den Regierungen der Provinzen und Territorien gewisse Herausforderungen mit sich.

Cookinseln: Mangel an Ressourcen und Kapazitäten.

Costa Rica: Die Wirtschaft in Costa Rica besteht größtenteils aus Kleinst-, kleinen und mittleren Betrieben. Dies könnte eine Besonderheit darstellen, was die Einhaltung der im Instrument vorgesehenen Bestimmungen durch die Unternehmen betrifft.

Griechenland: Ja, insbesondere für Hausangestellte, da die Arbeitsaufsicht nur beschränkt Zugang zu ihren Arbeitsplätzen hat.

Jamaika, Saudi-Arabien, Seychellen, Tunesien: Einige traditionelle kulturelle Überzeugungen und Einstellungen und tief verwurzelte Normen können die Durchführung des Instruments bzw. der Instrumente erschweren.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 27

Bejahend: 8

Verneinend: 17

Sonstige: 2

Bemerkungen

ACCI: Bereitstellung ausreichender Ressourcen für Polizei und Justiz.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 178

Bejahend: 67

Verneinend: 89

Sonstige: 22

Bemerkungen

BNS, CASC, CAT, CNTD, CNUS, CROC, CTV, FK TU, JTUC-RENGO, MTUC, UNTA: Dazu sind Gesetzesreformen erforderlich.

CAT, CGT-FO, CUT (Brasilien), CUT (Kolumbien): Mangelnde Durchsetzung.

CATP, CGTP, CITUB, CLTM, CNTS Senegal, CTC (Kolumbien), FPPMSPU, GTUC, HMS, NOTU, TUC (Vereinigtes Königreich): Nichtumsetzung von Rechtsvorschriften/Übereinkommen.

CATP, CGTP, KSBSI, USW: Gesellschaftliche und kulturelle Vorurteile.

KOMMENTAR DES AMTES

Mehrere Regierungen und Arbeitnehmerverbände und ein Arbeitgeberverband äußern die Besorgnis, dass Gesetze erlassen oder reformiert werden müssten, um sie in Übereinstimmung mit dem vorgeschlagenen Instrument bzw. den vorgeschlagenen Instrumenten in ihrer derzeitigen Form zu bringen. Eine Regierung und zahlreiche Arbeitnehmerverbände weisen darauf hin, dass eine mangelnde Umsetzung und Durchsetzung von nationalem oder internationalem Recht zu Schwierigkeiten führen kann.

Einige Regierungen und Arbeitnehmerverbände stimmen darin überein, dass kulturelle und soziale Normen im Zusammenhang mit Frauen und anderen Gruppen die Durchführung des Instruments bzw. der Instrumente erschweren könnten, und zwei Arbeitnehmerverbände verweisen auf religiöse, traditionelle und alternative Systeme der Streitbeilegung, die möglicherweise im Widerspruch zu den Bestimmungen des vorgeschlagenen neuen Instruments bzw. der vorgeschlagenen neuen Instrumente stehen.

Frage 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?*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 12

Nur für Bundesmaßnahmen: 2

Sonstige: 10

KOMMENTAR DES AMTES

Zu dieser Frage gingen zwölf Antworten ein, da nicht alle Staaten föderativ aufgebaut sind. In den Antworten der Befragten aus zwei Mitgliedstaaten wird erklärt, dass für den Gegenstand eine Bundesmaßnahme angezeigt ist (Argentinien und Mexiko), während fünf Staaten angeben, dass für den Gegenstand sowohl Bundesmaßnahmen als auch Maßnahmen der Gliedstaaten angezeigt wären. Diese Gliedstaaten umfassen die Provinzen und Territorien in Kanada, die *communautés* in Belgien, die Einzelstaaten in Österreich, die Einzelstaaten und Territorien in Australien sowie die Regionen und Kantone in der Schweiz.

In Deutschland liegt die Zuständigkeit für Maßnahmen in den Bereichen Arbeitsaufsicht, Arbeitsschutz sowie Training und Sensibilisierung für Justiz und weitere Berufsgruppen bei den *Bundesländern*.

Frage 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.*

Regierungen

Anzahl der Antworten: 84

Bejahend: 29

Verneinend: 55

Sonstige: 0

Bemerkungen

Belgien: Die Rolle des Dienstwegs bei der Verhinderung von Gewalthandlungen und dem Umgang damit (Überwachung, Erkennung, frühzeitige Intervention, Information der Arbeitnehmer über den Standpunkt des Unternehmens zu gewünschten Verhaltensweisen) sollte stärker betont werden.

Kolumbien: Diskriminierende Handlungen als Formen der Gewalt, etwa lohnbezogene Segregation, Entlassung aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub und Diskriminierung aufgrund des Personenstands; die Förderung sozialer Angebote, um Eltern die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen sowie eine Teilnahme am öffentlichen Leben zu ermöglichen, insbesondere durch ein Netz von Betreuungsdiensten für Kinder; die Abhilfemaßnahmen müssen eine symbolische Wiedergutmachung mit positiven Auswirkungen auf das familiäre, berufliche und soziale Umfeld beinhalten.

Ecuador, Kolumbien: Der besondere Fall von Schwangeren oder Frauen mit Familienpflichten sollte berücksichtigt werden.

Tschechische Republik: Es wäre vielleicht sinnvoll, die Frage im Zusammenhang mit ähnlichen Themen (wie Ausbeutung von Arbeitnehmern, Entgeltgleichheit für Männer und Frauen, direkte und indirekte Diskriminierung) zu betrachten, da einige Maßnahmen auch für andere Tätigkeiten relevant sein können.

Frankreich: Zusätzlich könnte eine Klausel zu den Auswirkungen der Digitalisierung in der Arbeitswelt aufgenommen werden.

Island, Norwegen: Für die jüngsten IAO-Übereinkommen/-Protokolle ist bislang eine recht geringe Anzahl von Ratifikationen eingegangen. Dies sollte bei der Entscheidung über die Form des Instruments bzw. der Instrumente berücksichtigt werden, um die Legitimität und Wirksamkeit des Normensystems zu wahren.

Islamische Republik Iran: Es sollten bestimmte Kriterien für die Bewertung und Messung von Indikatoren für Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz festgelegt werden, die in diesem Fragebogen nicht behandelt wurden und noch entwickelt werden müssen.

Malta: Finanzmittel für die Umsetzung.

Mexiko: Überlegenswert wäre die Aufnahme eines Verweises in das Instrument, wonach Handlungen und Unterlassungen von Bediensteten in staatlichen Einrichtungen geahndet werden, die diskriminieren oder eine Verzögerung, Vereitelung oder Verhinderung des Genusses der Menschenrechte bezwecken oder den Zugang zu öffentlichen Maßnahmen zur Prävention, Behandlung, Untersuchung, Ahndung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz verhindern.

Paraguay: Im Spanischen sollte hervorgehoben werden, dass „*trabajadores*“ „*trabajadoras*“ einschließt.

Seychellen: Spezielle Empfehlungen, etwa zur Praxis der Unternehmensführung, Förderung einer inklusiven Kultur am Arbeitsplatz durch Maßnahmen zugunsten eines professionellen Umfelds, offene Kommunikation und frühzeitige Streitbeilegung.

Spanien: Die Definition von „Arbeitsplatz“ sollte aktualisiert und erweitert werden, da sich neue Beschäftigungsformen wie Telearbeit herausgebildet haben, die Problemsituationen, etwa Belästigung im Internet, hervorrufen können.

Schweden: Auch im europäischen Kontext gibt es Regelungen, die bei der Ausarbeitung der Instrumente berücksichtigt werden sollten.

Ukraine: Häusliche Gewalt. (Häusliche Gewalt ist insofern ein Bestandteil von Arbeitsbeziehungen und Kollektivvereinbarungen, als sie die Arbeitsfähigkeit, die Produktivität und die Karrieremöglichkeiten von Arbeitnehmern wie Arbeitnehmerinnen gravierend beeinträchtigt.)

Vereinigtes Königreich: Es könnte erwogen werden, in das Instrument Anreize für vorbildliche Praktiken in der gesamten globalen Lieferkette und die Minderung des Risikos von Gewalt und Belästigung aufzunehmen.

Arbeitgeber

Anzahl der Antworten: 27

Bejahend: 10

Verneinend: 17

Sonstige: 0

Bemerkungen

ACCI: Gewalt gegenüber nicht streikenden Arbeitnehmern, gegenüber denjenigen, die sich gegen den Beitritt zu Arbeitnehmerverbänden oder die Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen entscheiden; Gewalt gegenüber Inspektoren.

BUSA, IOE: Die Vielfalt der nationalen Gegebenheiten und institutionellen Strukturen wurde in den Vorschlägen nicht angemessen berücksichtigt. Darüber hinaus wurden neue Methoden und die Arbeitswelt der Zukunft bei der Formulierung der Empfehlungen anscheinend nur unzureichend in den Blick genommen.

Arbeitnehmer

Anzahl der Antworten: 178

Bejahend: 63

Verneinend: 113

Sonstige: 2

Bemerkungen

BAK: Verhältnis von Arbeitslast und Personalbestand.

BAK, UNT: Für die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung sollte eine ausreichende Finanzierung gewährleistet werden.

CGIL, CGT, CTM: Beschäftigungssicherheit für Opfer.

CIAWU, IDWF, UNTA: Bei Bedarf sollten Hausangestellte ausdrücklich erwähnt werden.

CTAA, MTUC: Geheimhaltung der Identität der Opfer.

CTC (Kolumbien), CUT (Kolumbien): Schutz vor Gewalt und Belästigung infolge gewerkschaftlich organisierter Aktivitäten; Einbeziehung von Erwerbstätigen der informellen Wirtschaft und Sexarbeitern.

IUF: Die Sicherheit der Arbeitsplätze für Frauen und LGBTI sollte erhöht werden, unter anderem durch die Bereitstellung sicherer und geschlechtsneutraler sanitärer Einrichtungen und angemessener Arbeitskleidung.

TUC (Vereinigtes Königreich): Zusätzlich ist ein Verweis auf das Übereinkommen von Istanbul angebracht.

UNT: Es sollte auch vorgesehen werden, dass Arbeitgeber, die Gewalt und Belästigung tolerieren, mit finanziellen Sanktionen belegt werden und ihre Tätigkeit einstellen müssen.

KOMMENTAR DES AMTES

Zahlreiche Befragte schlagen vor, in dem Instrument bzw. den Instrumenten zusätzliche Begriffe zu definieren, unter anderem Verhaltensweisen, die Gewalt und Belästigung darstellen, und die Rolle Dritter bei der Prävention. Zwei Arbeitnehmerverbände schlagen die ausdrückliche Aufnahme von Sexarbeitern vor, und zwei Regierungen regen an, explizit schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten zu erwähnen. Zwei Regierungen unterstreichen ferner die Notwendigkeit, den Einfluss der neuen Technologien auf die Arbeitswelt zu berücksichtigen.

Was die Aufnahme weiterer Definitionen von Verhaltensweisen, die Gewalt und Belästigung darstellen, in das Instrument bzw. die Instrumente anbelangt, so verweist das Amt auf seinen Kommentar zu den Fragen 9 und 13 sowie auf Punkt 3 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen. In Bezug auf Dritte verweist das Amt auf Punkt 5 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen. Darüber hinaus stellt das Amt klar, dass Sexarbeiter unter die Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ in Punkt 3 d) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen fallen und dass neue Technologien in Punkt 4 e) berücksichtigt werden, der arbeitsbezogene Kommunikationen betrifft, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht werden.

In Anbetracht der eingegangenen Bemerkungen schlägt das Amt vor, Punkt 10 b) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen um „schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten“ zu ergänzen, und verweist in diesem Zusammenhang auf seinen Kommentar zu Frage 17.

Ein Arbeitnehmerverband betont die Notwendigkeit, dafür zu sorgen, dass Abhilfemaßnahmen in Situationen von Gewalt und Belästigung den Opfern (im Gegensatz zu Kündigung oder Verlegung des Arbeitsorts) keinen Schaden zufügen. In diesem Zusammenhang betont eine Regierung, wie wichtig die Wiedereingliederung der Opfer in das Erwerbsleben ist. Das Amt verweist auf seinen Kommentar zu Frage 35 und die entsprechende Änderung von Punkt 27 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen.

In Bezug auf die Besorgnis zahlreicher Arbeitgeberverbände, dass die Arbeitgeber nicht genügend Kontrolle haben, um Gewalt und Belästigung zu verhindern, macht das Amt darauf aufmerksam, dass diese Frage in den allgemeinen Bemerkungen eingangs dieses Berichts behandelt wird.

VORGESCHLAGENE SCHLUSSFOLGERUNGEN

Nachstehend werden die vorgeschlagenen Schlussfolgerungen wiedergegeben, die aufgrund der eingegangenen und im vorliegenden Bericht zusammengefassten und kommentierten Antworten ausgearbeitet worden sind. Die Schlussfolgerungen wurden in der üblichen Form abgefasst und sollen der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 107. Tagung (Juni 2018) als Grundlage für die Aussprache über den fünften Punkt ihrer Tagesordnung dienen.

A. FORM DES INSTRUMENTS

1. Die Internationale Arbeitskonferenz sollte Normen zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt annehmen.
2. Diese Normen sollten die Form eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung erhalten.

B. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN UND GELTUNGSBEREICH

3. Im Sinne dieser Normen sollte:
 - a) der Begriff „Gewalt und Belästigung“ 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, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden zu verursachen, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt;
 - b) der Begriff „geschlechtsspezifische Gewalt“ als Gewalt und Belästigung verstanden werden, die gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts gerichtet sind oder Personen eines bestimmten Geschlechts unverhältnismäßig stark betreffen;
 - c) der Begriff „Arbeitgeber“ jede natürliche oder juristische Person bezeichnen, die Arbeitnehmer entweder direkt oder indirekt beschäftigt;
 - d) der Begriff „Arbeitnehmer“ Personen in allen Sektoren, sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft, gleich ob in städtischen oder ländlichen Gebieten, umfassen, darunter:
 - i) Personen in jeder Beschäftigung oder jedem Beruf, ungeachtet ihres Vertragsstatus;
 - ii) in Ausbildung befindliche Personen, einschließlich Praktikanten und Auszubildenden;
 - iii) freigesetzte und suspendierte Arbeitnehmer;
 - iv) Freiwillige;
 - v) Arbeitsuchende und Stellenbewerber.

4. Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sollten sich auf Situationen erstrecken, die entstehen:

- a) in der Arbeitsstätte, einschließlich öffentlicher und privater Räume, bei denen es sich um einen Arbeitsplatz handelt;
- b) an Orten, wo der Arbeitnehmer bezahlt wird, Ruhepausen einlegt oder Mahlzeiten einnimmt;
- c) auf dem Weg zur und von der Arbeit;
- d) während arbeitsbezogener Fahrten oder Reisen, Ausbildungen, Veranstaltungen oder gesellschaftlicher Aktivitäten;
- e) während arbeitsbezogener Kommunikationen, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht werden.

5. Opfer und Urheber von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt können Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Dritte sein, einschließlich Kunden, Mandanten, Dienstleistern, Nutzern, Patienten und der Öffentlichkeit.

C. VORGESCHLAGENE SCHLUSSFOLGERUNGEN IM HINBLICK AUF EIN ÜBEREINKOMMEN

6. Das Übereinkommen sollte eine Präambel mit folgendem Wortlaut enthalten:

- a) weist darauf hin, dass in der Erklärung von Philadelphia bekräftigt wird, dass alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, das Recht haben, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben;
- b) bekräftigt die Bedeutung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation;
- c) verweist auf andere maßgebliche internationale Instrumente wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen und das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen;
- d) erkennt an, dass ein jeder das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt, hat;
- e) weist darauf hin, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eine Menschenrechtsverletzung und eine Bedrohung für die Chancengleichheit darstellen und nicht akzeptabel und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar sind;
- f) ist sich dessen bewusst, dass Gewalt und Belästigung die psychische, physische und sexuelle Gesundheit, die Würde, die Familie und das soziale Umfeld der Arbeitnehmer beeinträchtigen;
- g) erkennt an, dass Gewalt und Belästigung auch die Qualität öffentlicher und privater Dienstleistungen beeinträchtigen und Personen, insbesondere Frauen, daran hindern können, in den Arbeitsmarkt einzusteigen, erwerbstätig zu bleiben und beruflich voranzukommen;
- h) stellt fest, dass Gewalt und Belästigung mit der Förderung nachhaltiger Unternehmen unvereinbar sind und sich negativ auf die Arbeitsbeziehungen, das Engagement der Arbeitnehmer, den Ruf von Unternehmen und die Produktivität auswirken;

- i) erkennt an, dass ein inklusiver, integrierter und geschlechtergerechter Ansatz, der die eigentlichen Ursachen und Risikofaktoren, darunter Geschlechterstereotypen, angeht, für eine Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt unerlässlich ist;
- j) erkennt an, dass häusliche Gewalt und andere Formen von Gewalt und Belästigung für die Arbeitswelt relevant sind, wenn sie Auswirkungen auf den Arbeitsplatz haben, und dass die Arbeitswelt und ihre Institutionen zur Beendigung häuslicher Gewalt beitragen können.

7. 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:

- a) ein gesetzliches Verbot aller Formen von Gewalt und Belästigung;
- b) die Sicherstellung, dass einschlägige Politiken Gewalt und Belästigung angehen;
- c) die Annahme einer umfassenden Strategie zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung;
- d) die Einrichtung von Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen;
- e) Zugang zu Abhilfemaßnahmen und Unterstützung für Opfer;
- f) Strafen für Täter;
- g) die Entwicklung von Instrumenten, Leitlinien sowie Bildungs- und Schulungsangeboten.

Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz

8. Im Hinblick auf die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sollte jedes Mitglied die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit achten, fördern und verwirklichen, 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.

9. Jedes Mitglied sollte innerstaatliche Rechtsvorschriften annehmen, die alle Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, insbesondere alle Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt, verbieten.

10. Jedes Mitglied sollte Rechtsvorschriften und Politiken annehmen, 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) jüngere und ältere Arbeitnehmer;
- b) schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten;
- c) Arbeitnehmer mit Behinderungen;
- d) mit HIV lebende Arbeitnehmer;
- e) Wanderarbeitnehmer;
- f) Arbeitnehmer aus indigenen und in Stämmen lebenden Völkern;
- g) Arbeitnehmer, die Angehörige ethnischer oder religiöser Minderheiten sind;
- h) vom Kastensystem betroffene Arbeitnehmer;
- i) lesbische, schwule, bisexuelle, Transgender-, intersexuelle und gendernonkonforme Arbeitnehmer.

Präventionsmaßnahmen

11. Jedes Mitglied sollte Maßnahmen treffen, um die Verhinderung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sicherzustellen, indem es unter anderem:

- a) in Beratung mit den betreffenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden Sektoren, Berufe und Arbeitsregelungen ermittelt, in denen Arbeitnehmer Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind;
- b) Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass solche Arbeitnehmer wirksam geschützt sind.

12. 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:

- a) Gewalt und Belästigung und damit verbundene psychosoziale Risiken bei der Organisation des Arbeitsschutzes zu berücksichtigen;
- b) in Beratung mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern eine Politik zu allen Formen von Gewalt und Belästigung anzunehmen;
- c) unter Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter Gefahren zu ermitteln und die Risiken von Gewalt und Belästigung zu bewerten und Maßnahmen zu ihrer Verhinderung und Bekämpfung zu ergreifen;
- d) Arbeitnehmer über die ermittelten Gefahren und Risiken von Gewalt und Belästigung sowie die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen zu informieren und entsprechend zu schulen.

Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung

13. Jedes Mitglied sollte:

- a) angemessene Maßnahmen treffen, um die Überwachung und Durchsetzung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sicherzustellen;
- b) sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer in Fällen von Gewalt und Belästigung leichten Zugang zu geeigneten und wirksamen Abhilfemaßnahmen sowie zu sicheren, fairen und wirksamen Streitbeilegungsmechanismen haben, darunter:
 - i) Beschwerde- und Untersuchungsmechanismen auf betrieblicher Ebene;
 - ii) außerbetriebliche Streitbelegungsmechanismen;
 - iii) Zugang zu Gerichten;
 - iv) Schutz vor Viktimisierung von Beschwerde führenden Personen, Zeugen und Hinweisgebern;
 - v) rechtliche, soziale und administrative Unterstützungsmaßnahmen für Beschwerde führende Personen;
- c) in Fällen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt angemessene Strafen vorsehen;
- d) zusätzliche Maßnahmen ergreifen, um sicherstellen, dass die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt in der Arbeitswelt effektiven Zugang zu spezialisierten Streitbeilegungsmechanismen, zu spezialisierter Unterstützung und zu spezialisierten Diensten und Abhilfemaßnahmen haben;
- e) die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt anerkennen und Maßnahmen dagegen ergreifen;

- f) sicherstellen, dass die Arbeitnehmer das Recht haben, sich von einer Arbeitssituation zu entfernen, wenn sie hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass diese Situation aufgrund von Gewalt und Belästigung eine unmittelbare und ernste Gefahr für ihr Leben oder ihre Gesundheit darstellt, ohne ungerechtfertigte Folgen zu erleiden;
- g) sicherstellen, dass Arbeitsinspektoren befugt sind, gegen Gewalt und Belästigung vorzugehen, unter anderem indem sie sofort vollziehbare Maßnahmen anordnen und die Arbeit in Fällen einer unmittelbaren Gefahr für ihr Leben oder ihre Gesundheit einstellen lassen.

Unterstützung und Leitlinien

14. Jedes Mitglied sollte in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sicherstellen, dass:

- a) Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in den einschlägigen innerstaatlichen Politiken angesprochen werden, etwa zum Arbeitsschutz, zur Gleichheit und Nichtdiskriminierung sowie zur Migration;
- b) den Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Verbänden sowie den Vollzugsbehörden Leitlinien, Ressourcen, Schulungen und sonstige Instrumente bereitgestellt und Initiativen, darunter Sensibilisierungskampagnen, durchgeführt werden.

Umsetzungsmittel

15. Das Übereinkommen sollte durch Rechtsvorschriften sowie durch Gesamtarbeitsverträge oder andere Maßnahmen im Einklang mit der innerstaatlichen Praxis umgesetzt werden, auch durch die Ausweitung bestehender Arbeitsschutzmaßnahmen auf Gewalt und Belästigung oder ihre Anpassung in dieser Hinsicht und die Entwicklung spezifischer Maßnahmen, soweit erforderlich.

D. VORGESCHLAGENE SCHLUSSFOLGERUNGEN IM HINBLICK AUF EINE EMPFEHLUNG

16. Die Empfehlung sollte eine Präambel enthalten, in der erklärt wird, dass die Bestimmungen der Empfehlung in Verbindung mit denjenigen des Übereinkommens betrachtet werden sollten.

GRUNDLEGENDE PRINZIPIEN UND RECHTE BEI DER ARBEIT UND SCHUTZ

17. 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.

18. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer, auch in Sektoren, Berufen und Arbeitsregelungen, in denen sie Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind, in vollem Umfang Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gemäß dem Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und dem Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, genießen.

19. Die Mitglieder sollten Maßnahmen treffen, um:

- a) Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen als Mittel zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und zur Bewältigung der Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt zu fördern;

- 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 erleichtern.

20. Die Mitglieder sollten gesetzliche oder sonstige Maßnahmen ergreifen, um Wanderarbeitnehmer und insbesondere weibliche Wanderarbeitnehmer in Herkunfts-, Ziel- und Transitländern vor Gewalt und Belästigung zu schützen.

21. 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 sollten, 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.

Präventionsmaßnahmen

22. Arbeitsschutzbestimmungen zu Gewalt und Belästigung in innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Politiken sollten die Arbeitsschutzinstrumente der Internationalen Arbeitsorganisation berücksichtigen, einschließlich des Übereinkommens (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und des dazugehörigen Protokolls von 2002, der Empfehlung (Nr. 164) über den Arbeitsschutz, 1981, des Übereinkommens (Nr. 161) und der Empfehlung (Nr. 171) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985, der Empfehlung (Nr. 194) betreffend die Liste der Berufskrankheiten, 2002, und des Übereinkommens (Nr. 187) und der Empfehlung (Nr. 197) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, sowie des Übereinkommens (Nr. 171) und der Empfehlung (Nr. 178) über Nachtarbeit, 1990, des Seearbeitsübereinkommens, 2006, in der geänderten Fassung und des Übereinkommens (Nr. 189) und der Empfehlung (Nr. 201) über Hausangestellte, 2011.

23. Die Mitglieder sollten festlegen, dass die Arbeitnehmer und ihre Vertreter an der Konzeption, Umsetzung und Überwachung der in Punkt 12 b) genannten Politik des Arbeitgebers zu Gewalt und Belästigung beteiligt sein sollten, und diese Politik sollte:

- a) die Erklärung enthalten, dass keine Form von Gewalt und Belästigung toleriert wird;
- b) Programme zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung mit messbaren Zielen aufstellen;
- c) die Rechte und Verantwortlichkeiten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern darlegen;
- d) vorsehen, dass die Arbeitnehmer und ihre Vertreter angehört, unterrichtet und geschult werden, und die entsprechenden Modalitäten vorgeben;
- e) Informationen über Beschwerde- und Untersuchungsverfahren enthalten;
- f) vorsehen, dass alle internen und externen Mitteilungen zu Gewalt und Belästigung gebührend zu berücksichtigen sind und eine entsprechende Reaktion erfordern.

24. Die in Punkt 12 c) genannten arbeitsplatzbezogenen Risikobewertungen sollten Faktoren Rechnung tragen, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöht wird, insbesondere psychosoziale Gefahren und Risiken, einschließlich solcher, die von Dritten, etwa Kunden, Mandanten, Dienstleistern, Nutzern, Patienten und der Öffentlichkeit, sowie von Diskriminierung, ungleichen Machtverhältnissen und Geschlechter-, kulturellen und sozialen Normen, die Gewalt und Belästigung billigen, ausgehen.

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

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

Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung

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

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

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

29. Die in Punkt 13 d) genannten spezialisierten Streitbeilegungsmechanismen für geschlechtsspezifische Gewalt sollten Folgendes umfassen:

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

30. Die in Punkt 13 d) genannten Maßnahmen gegen die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt sollten Folgendes umfassen:

- a) Unterstützung, um den Opfern beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt behilflich zu sein;
- b) Beratungs- und Informationsdienste, auch am Arbeitsplatz;
- c) 24-Stunden-Hotlines;
- d) Notdienste;
- e) medizinische Betreuung und Behandlung;
- f) Krisenzentren, einschließlich Unterkünften;
- g) Sondereinheiten der Polizei zur Unterstützung von Opfern.

31. Die in Punkt 13 e) genannten Maßnahmen gegen die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt sollten Folgendes umfassen:

- a) bezahlte Arbeitsfreistellung für die Opfer von häuslicher Gewalt;
- b) flexible Arbeitszeiten für die Opfer von Stalking und häuslicher Gewalt;
- c) vorübergehende oder dauerhafte Versetzung von Opfern häuslicher Gewalt an andere Arbeitsplätze;

- d) vorübergehender Schutz vor Entlassung für Opfer häuslicher Gewalt;
- e) arbeitsplatzbezogene Risikobewertungen speziell zu häuslicher Gewalt;
- f) ein System für die Verweisung an öffentliche Maßnahmen zur Eindämmung häuslicher Gewalt, sofern diese vorhanden sind;
- g) Sensibilisierung für die Auswirkungen häuslicher Gewalt.

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

33. Arbeitsinspektoren und andere zuständige Behörden sollten eine geschlechtergerechte Schulung absolvieren, um Gewalt und Belästigung, psychosoziale Gefahren und Risiken, geschlechtsspezifische Gewalt und Diskriminierung von bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern erkennen und dagegen vorgehen zu können.

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

35. Die Mitglieder sollten Statistiken über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erheben und veröffentlichen, die insbesondere die in Punkt 10 genannten Gruppen von Arbeitnehmern betreffen und nach dem Geschlecht, der Form der Gewalt oder Belästigung und dem Wirtschaftszweig aufgeschlüsselt sind.

Unterstützung und Leitlinien

36. Die Mitglieder sollten Folgendes entwickeln, umsetzen oder verbreiten:

- a) Programme mit dem Ziel, Faktoren anzugehen, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöht wird, darunter Diskriminierung, ungleiche Machtverhältnisse sowie Geschlechter-, kulturelle und soziale Normen, die Gewalt und Belästigung billigen;
- b) geschlechtergerechte Leitlinien und Schulungsprogramme mit dem Ziel, Richtern, Arbeitsinspektoren, Polizeibeamten, Staatsanwälten und anderen öffentlich Bediensteten bei der Erfüllung ihres Auftrags in Bezug auf Gewalt und Belästigung zu helfen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und ihre Verbände bei der Verhinderung und Bewältigung von Gewalt und Belästigung zu unterstützen;
- c) allgemeine oder sektorbezogene Musterverhaltensregeln, Arbeitsplatzpolitiken und Risikobewertungsinstrumente für alle Formen von Gewalt und Belästigung, wobei die spezielle Situation übermäßig stark betroffener Arbeitnehmer berücksichtigt werden sollte;
- d) Sensibilisierungskampagnen in den verschiedenen Sprachen des Landes, einschließlich der von den im Land ansässigen Wanderarbeitnehmern gesprochenen Sprachen, die die Unannehmbarkeit von Gewalt und Belästigung, insbesondere geschlechtsspezifischer Gewalt, vermitteln, diskriminierende Einstellungen angehen und der Stigmatisierung von Opfern, Beschwerde führenden Personen, Zeugen und Hinweisgebern vorbeugen;
- e) geschlechtergerechte Lehrpläne auf allen Stufen der allgemeinen und beruflichen Bildung;
- f) Schulungsprogramme und -materialien für Journalisten und andere Medienschaffende zu geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich ihrer eigentlichen Ursachen und Risikofaktoren;
- g) Kampagnen zur Förderung von sicheren, gesunden und harmonischen Arbeitsplätzen ohne Gewalt und Belästigung.

37. Bei der Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft sollten die Mitglieder Mittel und Unterstützung für Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft und ihre Verbände bereitstellen, um Gewalt und Belästigung in der informellen Wirtschaft zu verhindern und anzugehen.

Anhang

Antworten auf den Fragebogen *

Antwortende Stelle	Land	Form des Instruments		Präambel					Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich					Inhalt eines Übereinkommens	Inhalt eines Übereinkommens: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz				Inhalt eines Übereinkommens: Präventionsmaßnahmen		Inhalt eines Übereinkommens: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung				Inhalt eines Übereinkommens: Unterstützung und Leitlinien	Inhalt eines Übereinkommens: Umsetzungsmittel
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Regierung	Algerien	J	E	O	J	J	J	J	J	J	O	O	O	J	O	J	J	J	O	O	J	O				
Regierung	Argentinien	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Australien	J	E	J	J	J			J	O	O	O	J	N	O			N	J	J	J	O	O	J	J	O
Regierung	Österreich	J	E	O	J	J	J	J	J	J	O	O	O	N	J	J	J	N	O	O	J	J	N	J	J	J
Regierung	Bahrain	J	E	N	O	J	J	J	N	J	J	O	J	N	O	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Bangladesch	J	E	O	N	J	J	J	O	J	O	J	J	O												
Regierung	Belgien	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	O	O		J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J
Regierung	Bulgarien	J	E	J	J	J	J	J	N	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Kamerun	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	O	J	O	N	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Kanada	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Tschad	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	O	O	N	O	J	J		O		J		J	J	J	J
Regierung	Chile	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J
Regierung	Kolumbien	J	E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J												
Regierung	Cookinseln	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Costa Rica	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	O	J	N	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J
Regierung	Kuba	J	E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	N												
Regierung	Zypern	J	E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	N												
Regierung	Tschechische Republik	J	E	J	J	J	J	J	N	J	O	J	J	J												
Regierung	Dänemark	O	E	J	J	J	J	J	N	J	J	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	N	N	J	N	J
Regierung	Ecuador	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Ägypten	J	E	J	J	J	J	J	N	J	O	N	O	N												
Regierung	Estland	J	E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Finnland	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	O	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Frankreich	J	Ü-E	J	J	J	J	O	J	N	O	O	O		J	J	J	J	O	J	J	O	J	J	J	J

* J = Bejahend; N = Verneinend; O = Sonstige; k.A. = keine Angaben, F = Föderal.

Antwortende Stelle	Land	Form des Instruments		Präambel					Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich					Inhalt eines Übereinkommens	Inhalt eines Übereinkommens: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz				Inhalt eines Übereinkommens: Präventionsmaßnahmen		Inhalt eines Übereinkommens: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung				Inhalt eines Übereinkommens: Unterstützung und Leitlinien	Inhalt eines Übereinkommens: Umsetzungsmittel
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Regierung	Deutschland	O	E	J	J	J	J	J	J	O	O	O	O	N	O	O	O		O		O	O	N	O	O	
Regierung	Ghana	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Griechenland	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	O	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	O	J	J	J
Regierung	Guatemala	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	O	J	J	J	N	J	J	O	J	J	J	J	J	O
Regierung	Ungarn	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Island	J	E	J	J	J	J	J	J	J	O	J	O	N	N	J	J	J	J	O	O	N	N	O	J	J
Regierung	Indien	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O
Regierung	Indonesien	J	Ü-E	J	J	J	O	J	J	O	J	N	J	J	J	J	J	O	O	O	J	J	J	O	J	J
Regierung	Islamische Republik Iran	J	E	J	O	J	J	J	J	J	O	J	O	J	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Irak	J	E	J	J	J	J	J	J	N	O	J	O	J	J											
Regierung	Israel	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Italien	J	Ü-E	J	J	J	O	J	N	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O
Regierung	Jamaika	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Japan	J	E	J	J	J			N	O	O	O	O	N		O				O					O	O
Regierung	Jordanien	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	O	J	J	J	J	J	J	O
Regierung	Republik Korea	J	E	J	J	J	J	J	N	J	O	N	O	N	O	J	J	N	J	N	N	J	J	J	J	J
Regierung	Kuwait	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	O	O	J	J	O	J	N	J	J
Regierung	Demokratische VR Laos	J	E	J	O	J	J	J	N	J	J	J	J	N												
Regierung	Lettland	J	E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	O											
Regierung	Litauen	J	Ü-E	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Luxemburg		Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Mali	J	Ü-E	J	J	J	J	O	N	J	J	N	J	N	O			O	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Malta	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J
Regierung	Mexiko	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	O	J	O	J	J	N	N	O	J	J	J	O	O	O	J	O
Regierung	Montenegro	J	Ü	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Myanmar	J	E	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	N												
Regierung	Namibia	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Niederlande	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	J	J	N	O	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Neuseeland	O	O	J	J	J	J	J	N	O	N	J	O	J	O	J	J	J	J	O	J	J	N	J	J	J
Regierung	Norwegen	J	E	J	J	J	J	J	J	J	O	J	O	N	N	J	J	J	J	O	O	N	N	O	J	J
Regierung	Oman	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	O			N	J	J	J		J	J	J	J	J		O	J

Antwortende Stelle	Land	Form des Instruments		Präambel					Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich					Inhalt eines Übereinkommens	Inhalt eines Übereinkommens: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz				Inhalt eines Übereinkommens: Präventionsmaßnahmen		Inhalt eines Übereinkommens: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung				Inhalt eines Übereinkommens: Unterstützung und Leitlinien	Inhalt eines Übereinkommens: Umsetzungs-mittel
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Regierung	Panama	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J
Regierung	Paraguay	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	O	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O
Regierung	Peru	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Philippinen	J	E	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O
Regierung	Polen	J	E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Portugal	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Rumänien	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Russische Föderation	J	O	J	J	J	J	J	J	J	O	J	O	J	O	J	O	N	O	O	J	J	O	J	J	J
Regierung	St. Vincent und die Grenadinen	J	E	J	N	J	J	O	J	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J
Regierung	Saudi-Arabien	J	E	J	J	J	J	J	J	J	O	J	O	N	J	J	J	O	O	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Senegal	J	Ü-E	J	O	N	J	J	N	J	O	N	J	N	J	J	J	J	O	J	O	J	N	J	O	N
Regierung	Seychellen	J	Ü-E	J	O	J	O	J	N	J	J	J	O	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Singapur	J	E	J	J	J	J	J	J	J	O	N	N	J	N	J	N	N	J	N	J	J	N	J	J	N
Regierung	Slowenien	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Südafrika	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Spanien		E	J	J	J	J	J	J	J	J	O	O	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Sri Lanka	J	Ü	J	J	J	J	J	N	J	O	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Suriname	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Schweden	J	O	J	J	J	J	J	N	J	J	J	O	N	J	J	J	J	J	O	J	J	N	J	J	J
Regierung	Schweiz	J	O	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	N	J	J	J	O	O	N	O	J	J	J	J	J
Regierung	Thailand	J	E	J	J	J	J	J	N	O	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Trinidad und Tobago	J	Ü-E	J	O	J	J	J	N	O	O	O	O	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Tunesien	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	O	J	J	J	J	O	J	J	J	N	J	J
Regierung	Türkei	J	Ü-E	J		J	J	J	N	J	J	J	O	N	J	J	J			J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Ukraine	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Vereinigte Arabische Emirate	J	Ü-E	J	N	J	J	J	N	J	J	N	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Vereinigtes Königreich	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	N	O	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	O	O
Regierung	Uruguay	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	O	N	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J
Regierung	Sambia	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Simbabwe	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J

		Inhalt einer Empfehlung: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz					Inhalt einer Empfehlung: Präventions- maßnahmen				Inhalt einer Empfehlung: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung									Inhalt einer Empfehlung: Unterstützung und Leitlinien			Besondere Probleme		
Antwortende Stelle	Land	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
Regierung	Algerien		J	J			J	O	O	J	O	J	O	O	J	O	J	O	J	O	J	O	N	k.A.	N
Regierung	Argentinien	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	F	N
Regierung	Australien	O	N	N	J	N	J	J	O	J	J	J	O	J	J	J		O		O	J		N	O	N
Regierung	Österreich	J	J	J	O	N	J	O	O	J	J	J	O	O	J	N	J	J	J	J	J	J	N	O	N
Regierung	Bahrain	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	O	N	J	N	J	J	J	k.A.	N
Regierung	Bangladesch	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	O	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	N
Regierung	Belgien	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J
Regierung	Bulgarien	J	J	J	N	J	N	O	J	J	J	J	J	N	J	O	J	J	J	J	J	O	N	k.A.	N
Regierung	Kamerun	J	N	J	J	J	J	J	J	J	O	J	N	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	k.A.	J
Regierung	Kanada	J	O	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J
Regierung	Tschad	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J			J	J	O	J	J	J	J	J	N	k.A.	N
Regierung	Chile	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	k.A.	N
Regierung	Kolumbien	J	N	O	J	J	J	J	J	J	O	J	O	O	J	J	J	J	J	J	J	O	O	k.A.	J
Regierung	Cookinseln	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	N
Regierung	Costa Rica	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	k.A.	N
Regierung	Kuba	J	J	J	J	J	J	O	J	O	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	N
Regierung	Zypern	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	O	O	J	J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	N
Regierung	Tschechische Republik	J	J	J	J	O	J	O	J	O	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	k.A.	J
Regierung	Dänemark	J	J	J	J	O	J	N	J	O	J	J	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	N
Regierung	Ecuador	J	N	N	J	J	J	J	J	N	O		J	J	J	N	J	J	J	J	J	N	J	k.A.	N
Regierung	Ägypten	J	J	O	N	J	J	O	J	O	O	J	O	O	J	N	N	J	J	J	J	J	N	k.A.	N
Regierung	Estland	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	N
Regierung	Finnland	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	J
Regierung	Frankreich	J	O	O	O	J	J	J	J	O	O	O	O	J	O	O	J	J	J	J	J	J		k.A.	

		Inhalt einer Empfehlung: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz					Inhalt einer Empfehlung: Präventions- maßnahmen				Inhalt einer Empfehlung: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung									Inhalt einer Empfehlung: Unterstützung und Leitlinien			Besondere Probleme		
Antwortende Stelle	Land	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
Regierung	Deutschland	J	J	J	N	O	O	J	J	O	O	J	O	O		J	O	J		J	J		J	O	N
Regierung	Ghana	J	J	J	J	J	J	J	J		J	J		J	J		J	J	J	J	J	J	N	k.A.	N
Regierung	Griechenland	J	J	J	O	J	J	O	J	J	J		J	O	N	O	J	J	J	J	J	O	J	k.A.	J
Regierung	Guatemala	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	N
Regierung	Ungarn	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	N
Regierung	Island	J	J	J	O	J	J	J	J	N	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	N	O	k.A.	J
Regierung	Indien	J	N	O	N	J	O	J	O	J	J	J	O	O	J	J	J	O	J	J	J	J	N	O	J
Regierung	Indonesien	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	N
Regierung	Islamische Republik Iran	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	k.A.	J
Regierung	Irak	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J			J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J
Regierung	Israel	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	N
Regierung	Italien	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	N	k.A.	N
Regierung	Jamaika	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	k.A.	J
Regierung	Japan	O	J	O			J	O				J				O	J		O				O	k.A.	N
Regierung	Jordanien	J	N	J	J	J	N	J	J	N	J	J	O	J	J	J	J	O	J	N	J	N	J	k.A.	N
Regierung	Republik Korea	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	O	N	J	J	J	N	J	J	J	J	k.A.	N
Regierung	Kuwait	O	J	J	J	J	J	J		J	J	J	O	O	J		J		O	O	O		N	k.A.	J
Regierung	Demokratische VR Laos	J		J	J	J	J	J	J	J	J	J			J			J	J	J	J	J	J	k.A.	N
Regierung	Lettland	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	N	J	J	J	J	O	J	N	k.A.	N
Regierung	Litauen	J	J	J	J	J	J	J	J		J	J	J			J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	
Regierung	Luxemburg	J	N	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	N
Regierung	Mali	J	J	J	J		J	J	J	J		J				J	J	J			J	N	J	k.A.	N
Regierung	Malta	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	J
Regierung	Mexiko	J	O	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	N	J	N	J	J	J	J	J	N	J	F	J
Regierung	Montenegro	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	N
Regierung	Myanmar	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	k.A.	N
Regierung	Namibia	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	N	k.A.	N
Regierung	Niederlande	J	J	J	N	O	J	J	J	J	J	J	J	O	J	O	O	J	J	J	J	O	O	k.A.	N
Regierung	Neuseeland	J	J	O	J	J	J	N	N	N	O	O	O	O	J	N	N	J	J	J	J	N	O	k.A.	J
Regierung	Norwegen	J	J	J	O	J	J	J	J	N	J	J	J	N	N	J	J	J	J	J	J	O	O	k.A.	J
Regierung	Oman	J		J		J		J	J	O		J	O	O	J		J		J	J	O	J	N	k.A.	

		Inhalt einer Empfehlung: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz					Inhalt einer Empfehlung: Präventions- maßnahmen				Inhalt einer Empfehlung: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung										Inhalt einer Empfehlung: Unterstützung und Leitlinien				Besondere Probleme		
Antwortende Stelle	Land	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49		
Regierung	Panama	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	N		
Regierung	Paraguay	O	J	J	J	J	N	J	J	J	J	N	J	N	J	N	J	O	J	O	J	J	O	k.A.	J		
Regierung	Peru	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	k.A.	N		
Regierung	Philippinen	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	k.A.	N		
Regierung	Polen	J	J	J				J	J	J	J			O	J	O	J	N	J	J	J	J	N	k.A.	J		
Regierung	Portugal	J	J	J	N	O	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	O	O	J	J	J	O	N	k.A.	J		
Regierung	Rumänien	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N	k.A.	N		
Regierung	Russische Föderation	J	J	J	N	N	J	J	J	J	O	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	N	O	J		
Regierung	St. Vincent und die Grenadinen	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	O	J	J	J	N	J	N	J	N	N	k.A.	N		
Regierung	Saudi-Arabien	J	O	N	N	J	J	J	J	J	J	J	O	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	k.A.	N		
Regierung	Senegal	J	J	J	N	O	J	N	J	N	J	N	N	N	N	N	N	J	J	J	O	N	k.A.	N			
Regierung	Seychellen	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	O	k.A.	J			
Regierung	Singapur	J	N	O	J	N	J	N	J	N	N	J	N	N	J	N	N	J	J	N	J	J	N	k.A.	N		
Regierung	Slowenien	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	N		
Regierung	Südafrika	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	N		
Regierung	Spanien	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	J		
Regierung	Sri Lanka	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	N		
Regierung	Suriname	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	N		
Regierung	Schweden	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	O	N	N	J	J	J	J	J	N	N	N	k.A.	J		
Regierung	Schweiz	J	J	J	J		N	J	J	O	N		N	N	J	N	J	J	J	J	N		N	O	N		
Regierung	Thailand	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	O	N	J	N	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	N		
Regierung	Trinidad und Tobago	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	k.A.	J		
Regierung	Tunesien	J	J	J		J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	N	O	J	J	J	J	J	J	k.A.	J		
Regierung	Türkei	J	J	J	J	J	J	J	J	J							J		J				N	k.A.	N		
Regierung	Ukraine	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	J		
Regierung	Vereinigte Arabische Emirate	J	O	O	J	J	N	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	N		
Regierung	Vereinigtes Königreich	J	O	O	J	O	O	J	J	O	J	J	O	J	J	J	J	N	J	J	J	O	N	k.A.	J		
Regierung	Uruguay	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	O	O	N	k.A.	N		
Regierung	Sambia	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	k.A.	N		
Regierung	Simbabwe	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	k.A.	N		

			Form des Instruments		Präambel						Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich					Inhalt eines Übereinkommens	Inhalt eines Übereinkommens: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz				Inhalt eines Übereinkommens: Präventionsmaßnahmen		Inhalt eines Übereinkommens: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung				Inhalt eines Übereinkommens: Unterstützung und Leitlinien	Inhalt eines Übereinkommens: Umsetzungsmittel
Antwortende Stelle	Land	Abkürzung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
Arbeitgeber	Australien	ACCI	O	O	O	N	O	O	N	J	O	O	N	O	J	O	J	J	N	O	O	J	O	O	O	O	N	
Arbeitgeber	Österreich	IV	N	O	N	N	J	N	O		O	O	N	O		O	N	J	J	J	N	J	O	J	J	O	N	
Arbeitgeber	Österreich	WKÖ	N	O						N		O			N						O							
Arbeitgeber	Zypern	OEB	J	R	N	N	N	J	N	N	N	O	N	N	N	O	N	N	N	J	N	N	O	N	N	N	O	
Arbeitgeber	Dänemark	DA	N	E	J	J	N	N	J	N	J	N	N	N	N	N	N	J	N	N	N	N	J	N	N	J	N	J
Arbeitgeber	Estland	ETK		E	J	N	J	J		N	J	J	N	J	N			O	N	N	N			N		J	N	
Arbeitgeber	Georgien	GEA		Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitgeber	Deutschland	BDA	N	O						N		O	O	O	N	O	O	O	N	O	N	O	N	O	O	O	O	
Arbeitgeber	Italien	Confcommercio	J	E	O	J	O	O		N	O		O	O	N		O		O	O	O	J	O	O		O	J	
Arbeitgeber	Japan	Keidanren	N	O	J	J	J	J	J	N	J	J	J	O	N				N	N		N			N			
Arbeitgeber	Republik Korea	KEF	N	O	J	J	J	J	J	N	J	O	N	N	J													
Arbeitgeber	Kirgistan	NCEKR		Ü	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	
Arbeitgeber	Libanon	ALI	J	Ü-E	J	J	J	O	J	J	J	O	J	J	J	O	J	J	O	J	J	J	O	J	J	O	J	J
Arbeitgeber	Luxemburg	FEDIL	N	O						N	N	N	N	O		N	N	N	N	O	O				N	N	N	
Arbeitgeber	Mexiko	CONCAMIN	J	O	J	J	J	J	J	N	O	O	N	O	N	O	N	O	N	O	O	O	O	N	N	O	O	
Arbeitgeber	Mexiko	COPARMEX	J	E	J	J	J	O	J	J	J	O	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	O	
Arbeitgeber	Montenegro	MEF	N																									
Arbeitgeber	Neuseeland	BusinessNZ	O	O	O	N	O	O	O	N	N	N	O	N	J	O	N	O	J	J	O	J	J	N	J	J	O	
Arbeitgeber	Pakistan	EFP	J	E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitgeber	St. Lucia	SLEF	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitgeber	Senegal	CNP	J	E	J	J	J	J	J	N	J	J	N	O	N	J	J	J		J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitgeber	Singapur	SNEF	N	k.A.	J	J	J	J	J	N	J	O	N	N	N	N	N	J	N	N	J	N	J	J	N	J	J	N
Arbeitgeber	Südafrika	BUSA	J	E	J	J	J	J	N	N	J	J	N	J	J	J	J		N	N	O	O	J	O	O	O	O	N
Arbeitgeber	Spanien	CEOE	J	E	N	N	O	O	J	J	O	O	N	O	N	O		N	N	O	O	J	O	O	O	O	O	N
Arbeitgeber	Türkei	TISK	J	E	J	J	J	J	J	N	J	O	N	O	N													
Arbeitgeber	Vereinigte Staaten	USCIB	O	k.A.						N					N													
Arbeitgeber	Uruguay	CNCS	J	E				O		J	N		N		N													
Arbeitgeber	Simbabwe	EMCOZ	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	O	O	J	O	N	J	J	N	O	J	J	J	J	J	J	J	J	O
Arbeitgeber	Welt	IOE	N	O	N	N	J	J	J	N	O	O	N	O	O	J	J	J	N	J	O	J	J	N	J	O	J	J

			Inhalt einer Empfehlung: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz					Inhalt einer Empfehlung: Präventionsmaßnahmen					Inhalt einer Empfehlung: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung										Inhalt einer Empfehlung: Unterstützung und Leitlinien				Besondere Probleme	
Antwortende Stelle	Land	Abkürzung	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49			
Arbeitgeber	Australien	ACCI	N	N	O	J	O	J	O	O	O	N	O	N	O	N	O	N	O	O	O	O	N	J	J			
Arbeitgeber	Österreich	IV	J	N	J	N	N	N	O	N	N	O	J	O	O	J	O	J	J	J	N	J	J		N			
Arbeitgeber	Österreich	WKÖ										O		O	O		O							N	N			
Arbeitgeber	Zypern	OEB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	O	O	O	N	J	N	O	N	J	J	J	J			
Arbeitgeber	Dänemark	DA	N	N	J	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	J	N	N	N	J	N	J			
Arbeitgeber	Estland	ETK		N	N				N													J		N	N			
Arbeitgeber	Georgien	GEA	J	J	J	J	J	N	N	J	N	J	J	J	J	J	N	N	N	J	J	J	J	N	J			
Arbeitgeber	Deutschland	BDA				N			N	O		O		O		O	N							N	N			
Arbeitgeber	Italien	Confcommercio		O	O								J		O	O		J			J		O	N	N			
Arbeitgeber	Japan	Keidanren	J	J	J		N	J	N	N	O	N	N	N	N	J				J		N		N	N			
Arbeitgeber	Republik Korea	KEF	N	N	N	N	N	J	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	N			
Arbeitgeber	Kirgistan	NCEKR	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N			
Arbeitgeber	Libanon	ALI	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	O	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J			
Arbeitgeber	Luxemburg	FEDIL		N	N	N		N	N	N	N	N	N	N	N	N					O	N		N				
Arbeitgeber	Mexiko	CONCAMIN	J	N	N	N	J	J	J	O	O	O	N	O	O	J	O	O	J	J	J	J	J	O	J			
Arbeitgeber	Mexiko	COPARMEX	J	N	N	N	N	J	O	N	N	O	O	J	J	J	N	J	J	J	N	O	N	N	J			
Arbeitgeber	Montenegro	MEF																										
Arbeitgeber	Neuseeland	BusinessNZ	O	N	O	O	N	J	N	N	N	O	O	O	N	J	N	N	J	N	N	N	N	O	J			
Arbeitgeber	Pakistan	EFP	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	N	N			
Arbeitgeber	St. Lucia	SLEF	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N			
Arbeitgeber	Senegal	CNP	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N			
Arbeitgeber	Singapur	SNEF	J	N	O	J	N	J	J	J	J	N	J	N	N	J	N	N	J	J	N	J	J	N	N			
Arbeitgeber	Südafrika	BUSA	O	J	N	N	N	N	N	O	N	O	J	O	N	O	J	J	J	O	O	J	J	J	J			
Arbeitgeber	Spanien	CEOE	O	N	J	N	O	N	O	O	J	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N		J	N			
Arbeitgeber	Türkei	TISK	J	J	J	N	J	J	J	J	N	N	J	O	O	J	N	J	J	J	J	J	J	N	N			
Arbeitgeber	Vereinigte Staaten	USCIB	N	N	N	N	N	J	N	N	N		N	N	N	N	N	N	J	N	O	J	O	N	N			
Arbeitgeber	Uruguay	CNCS	O		O	O	N	N		N		O	N			N	N						J	N	N			
Arbeitgeber	Simbabwe	EMCOZ	J		N	N	J	N	O	J	O	O	J	O	J	J	N	J	N	O	J	O	J	N	N			
Arbeitgeber	Welt	IOE	O	J	N	N	N	N	N	N	O	O	J	N	N	N	J	J	J	O	O	J	J	N	J			

Antwortende Stelle	Land	Abkürzung	Form des Instruments		Präambel						Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich					Inhalt eines Übereinkommens	Inhalt eines Übereinkommens: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz			Inhalt eines Übereinkommens: Präventionsmaßnahmen		Inhalt eines Übereinkommens: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung				Inhalt eines Übereinkommens: Unterstützung und Leitlinien	Inhalt eines Übereinkommens: Umsetzungs-mittel
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Arbeitnehmer	Albanien	BSPSH	J	Ü	J	J	J	J	J	N	J	O	N	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Angola	UNTA	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Antigua und Barbuda	ABPSA	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Argentinien	AEFIP	J	E	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Argentinien	APOC	J	E	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Argentinien	CTAA	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Argentinien	CGT-RA	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Argentinien	UEJN	J	E	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Australien	ACTU	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Österreich	BAK	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Bahrain	GFBTU	J	Ü	N	N	J	J	J	N	J	J	N	J	N	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Bangladesch	BJSD	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Bangladesch	BJSL	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Bangladesch	BLF	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Barbados	NUPW	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Belarus	BKDP	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Belgien	CGSLB	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Belgien	CSC	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Belgien	FGTB	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Brasilien	CONTRATUH	J	Ü	J	J	J	J	J	O	J	J	N	J	J	O	O	J	J		O	J	O	J	J		J
Arbeitnehmer	Brasilien	CUT	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Brasilien	UGT	J	Ü-E	J	J	J	J	O	N	J	O	J	O	N	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Bulgarien	CITUB	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Burkina Faso	CNTB	J	Ü-E	J	J	J	O	J	N	J	O	N	O	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J
Arbeitnehmer	Burkina Faso	CSB	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Burundi	CSB	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	O	N	O	J	J	O	J	O	O	J	J	O	J	O	J	J
Arbeitnehmer	Kamerun	CCT	J	Ü-E	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Kamerun	CSAC	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Kanada	CLC	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Tschad	UST	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Chile	CUT	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Kolumbien	CGT	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Kolumbien	CTC	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Kolumbien	CUT	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Komoren	CTTC	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Cookinseln	CIWA	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J

			Form des Instruments		Präambel						Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich					Inhalt eines Übereinkommens	Inhalt eines Übereinkommens: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz				Inhalt eines Übereinkommens: Präventionsmaßnahmen		Inhalt eines Übereinkommens: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung					Inhalt eines Übereinkommens: Unterstützung und Leitlinien	Inhalt eines Übereinkommens: Umsetzungs-mittel
Antwortende Stelle	Land	Abkürzung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
Arbeitnehmer	Costa Rica	CSJMP	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Costa Rica	CTRN	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Costa Rica	CUT	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Costa Rica	FENATSEA	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Costa Rica	FEREPRODIS	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Côte d'Ivoire	UGTCI	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Zypern	PEO	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	N	J	J	J	N	O	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Tschechische Republik	CMKOS	O	E	J	J	O	O	J	N	O	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	O	J		
Arbeitnehmer	Demokratische Republik Kongo	CSC	J	Ü-E	J	O	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	O	J	O	J	J		
Arbeitnehmer	Dänemark	LO	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Dominikanische Republik	CASC	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Dominikanische Republik	CNTD	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Dominikanische Republik	CNUS	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Dominikanische Republik	FENAMUTRA	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Ecuador	CEDOCUT	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	El Salvador	CATS	J	Ü	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	N	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	El Salvador	CNTS	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Fidschi	FTUC	J	Ü	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Frankreich	CGT	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Frankreich	CGT-FO	J	Ü-E	J	J	J	O	J	J	N	J	J	J	N	J	J	N	J	J	J	O	J	J	J	J	O		
Arbeitnehmer	Gabun	COSYGA	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Gabun	FLETAIG	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Gabun	USYTZPOG	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Georgien	GTUC	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Deutschland	DGB	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Deutschland	NGG	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Ghana	GTPCWU	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Ghana	TUC	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Griechenland	GSEE	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Guatemala	CGTG	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Guatemala	CUSG	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Guatemala	FESTRAS	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Guatemala	UNSITRAGUA Histórica	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	N	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Guinea	CNTG	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	N	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Haiti	CTH	J	Ü-E	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		
Arbeitnehmer	Hong-Kong, China	HKCTU	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		

Antwortende Stelle	Land	Abkürzung	Form des Instruments		Präambel						Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich					Inhalt eines Übereinkommens	Inhalt eines Übereinkommens: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz			Inhalt eines Übereinkommens: Präventionsmaßnahmen		Inhalt eines Übereinkommens: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung				Inhalt eines Übereinkommens: Unterstützung und Leitlinien	Inhalt eines Übereinkommens: Umsetzungs-mittel
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Arbeitnehmer	Indien	HMS	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Indien	INTUC	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Indien	SEWA	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Indonesien	KSBSI	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Indonesien	KSPI	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Irak	GFITU	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Israel	Histadrut	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Italien	CGIL	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Italien	UIL	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Japan	JTUC-RENGO	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Jordanien	FITU-J	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Kasachstan	FPRK	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Kenia	COTU	J	Ü	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Kenia	KUCFAW	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Kenia	KUDHEIHA	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Kenia	KUSPAW	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Republik Korea	FKTU	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Kirgisistan	FTU	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	O	J	O	J	J	O	J	O	J	J	J	O	J	J	O	J
Arbeitnehmer	Lettland	LBAS	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Litauen	LPSK	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Luxemburg	LCGB	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Luxemburg	OGBL	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Malawi	CIAWU	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Malawi	HFPCWU	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Malawi	MCTU	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Malaysia	MTUC	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Mauretanien	CGTM	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Mauretanien	CLTM	J	Ü-E	J	J	J	J	O	J	J	J	O	O	J	J	J	O	J	O	O	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Mauretanien	SNTIA	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Mexiko	CAT	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Mexiko	CROC	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Mexiko	CROM	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	O	J
Arbeitnehmer	Mexiko	CTM	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Mexiko	UNT	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Republik Moldau	MOLDSINDCOOPMERT	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Republik Moldau	CNSM	J	Ü	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J

Antwortende Stelle	Land	Abkürzung	Form des Instruments		Präambel						Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich					Inhalt eines Übereinkommens	Inhalt eines Übereinkommens: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz			Inhalt eines Übereinkommens: Präventionsmaßnahmen		Inhalt eines Übereinkommens: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung				Inhalt eines Übereinkommens: Unterstützung und Leitlinien	Inhalt eines Übereinkommens: Umsetzungs-mittel
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Arbeitnehmer	Republik Moldau	SindLUCAS	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Mongolei	CMTU	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Montenegro	CTUM	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Montenegro	UFTUM	J	Ü	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Marokko	UGTM	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Nepal	ANTUF	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Nepal	NTUC	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Niederlande	CNV	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Niederlande	FNV	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Niederlande	VCP	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Neuseeland	NZCTU	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Nicaragua	FESITUN	J	Ü-E	O	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J
Arbeitnehmer	Niger	CNT	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Niger	SNTIN	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Nigeria	NLC	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Oman	GFOTU	J	Ü	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Pakistan	PWF	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Panama	CONATO	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Panama	CONUSI	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Panama	CTRP	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Paraguay	CUT-A	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Peru	CATP	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Peru	CGTP	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Peru	CUT	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Philippinen	FFW	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Philippinen	TUCP	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Polen	NSZZ	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Rumänien	BNS	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Ruanda	COTRAF	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Senegal	CNTS	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Senegal	SYGAS	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Senegal	UDTS	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Sierra Leone	SLLC	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Singapur	SNTUC	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	N	J	O	J	J	J	J	J	J	O
Arbeitnehmer	Südafrika	COSATU	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Südafrika	SACCAWU	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J

			Form des Instruments		Präambel					Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich					Inhalt eines Übereinkommens	Inhalt eines Übereinkommens: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz				Inhalt eines Übereinkommens: Präventionsmaßnahmen		Inhalt eines Übereinkommens: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung				Inhalt eines Übereinkommens: Unterstützung und Leitlinien	Inhalt eines Übereinkommens: Umsetzungs-mittel	
Antwortende Stelle	Land	Abkürzung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
Arbeitnehmer	Spanien	CCOO	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Spanien	UGT	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Sri Lanka	CWC	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Sri Lanka	JSS	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Sri Lanka	SLNSS	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	O	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Suriname	Ravaksur	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Schweden	HRF	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Schweiz	Unia	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Schweiz	SGB	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Schweiz	Travail.Suisse	J		J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Vereinigte Republik Tansania	TUCTA	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Tunesien	UGTT	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Türkei	HAK-IS	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Türkei	KESK	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Uganda	NOTU	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Ukraine	FPPMSPU	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Vereinigtes Königreich	TUC	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Vereinigte Staaten	AFL-CIO	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Vereinigte Staaten und Kanada	UFCW	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Vereinigte Staaten und Kanada	SEIU	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Vereinigte Staaten und Kanada	USW	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Uruguay	PIT-CNT	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Bolivarische Rep. Venezuela	CTASI	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Bolivarische Rep. Venezuela	CTV	J	E	J	J	J	J	J	O	J	J	O	O	N	O												
Arbeitnehmer	Simbabwe	FFAWUZ	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Simbabwe	ZCTU	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Simbabwe	ZDAWU	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Welt	BWI	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Welt	IDWF	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Welt	IFJ	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Welt	IndustriALL	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Welt	ITF	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Welt	IGB	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Welt	IUF	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Welt	PSI	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J

			Inhalt einer Empfehlung: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz					Inhalt einer Empfehlung: Präventionsmaßnahmen				Inhalt einer Empfehlung: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung											Inhalt einer Empfehlung: Unterstützung und Leitlinien				Besondere Probleme	
Antwortende Stelle	Land	Abkürzung	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49		
Arbeitnehmer	Albanien	BSPSH																						O	N	N		
Arbeitnehmer	Angola	UNTA	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	
Arbeitnehmer	Antigua und Barbuda	ABPSA	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	N	
Arbeitnehmer	Argentinien	AEFIP	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	
Arbeitnehmer	Argentinien	APOC	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	
Arbeitnehmer	Argentinien	CTAA	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	
Arbeitnehmer	Argentinien	CGT-RA	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	N	J	
Arbeitnehmer	Argentinien	UEJN	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	
Arbeitnehmer	Australien	ACTU	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N	J	
Arbeitnehmer	Österreich	BAK	J	J	J	J	J		J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	
Arbeitnehmer	Bahrain	GFBTU	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	
Arbeitnehmer	Bangladesch	BJSD	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N	J	
Arbeitnehmer	Bangladesch	BJSL	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N	J	
Arbeitnehmer	Bangladesch	BLF	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N	J	
Arbeitnehmer	Barbados	NUPW	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	
Arbeitnehmer	Belarus	BKDP	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N	J	
Arbeitnehmer	Belgien	CGSLB	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	
Arbeitnehmer	Belgien	CSC	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N	J	
Arbeitnehmer	Belgien	FGTB	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	
Arbeitnehmer	Brasilien	CONTRATUH	J	J		J	J	J	O	J	O		J		J	J		J	J		J			J	N	J	J	
Arbeitnehmer	Brasilien	CUT	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	
Arbeitnehmer	Brasilien	UGT	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N	J	
Arbeitnehmer	Bulgarien	CITUB	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	
Arbeitnehmer	Burkina Faso	CNTB	J	J	J	J	O	J	J	J	J	O	J	J	J	J	O	J	J	J	J	O	J	N	N	J	J	
Arbeitnehmer	Burkina Faso	CSB	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N	J	J	
Arbeitnehmer	Burundi	CSB	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	O	O	J	O	O	J	J	J	J	O	O	J	J	J	
Arbeitnehmer	Kamerun	CCT	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	
Arbeitnehmer	Kamerun	CSAC	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	
Arbeitnehmer	Kanada	CLC	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N	J	
Arbeitnehmer	Tschad	UST	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N	J	
Arbeitnehmer	Chile	CUT	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	N	N	J	J	
Arbeitnehmer	Kolumbien	CGT	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	
Arbeitnehmer	Kolumbien	CTC	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	
Arbeitnehmer	Kolumbien	CUT	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	
Arbeitnehmer	Komoren	CTTC	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N	J	J	
Arbeitnehmer	Cookinseln	CIWA	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	

			Inhalt einer Empfehlung: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz					Inhalt einer Empfehlung: Präventionsmaßnahmen					Inhalt einer Empfehlung: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung											Inhalt einer Empfehlung: Unterstützung und Leitlinien				Besondere Probleme	
Antwortende Stelle	Land	Abkürzung	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48				
Arbeitnehmer	Costa Rica	CSJMP	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J				
Arbeitnehmer	Costa Rica	CTRN	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J				
Arbeitnehmer	Costa Rica	CUT	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J				
Arbeitnehmer	Costa Rica	FENATSEA	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	N				
Arbeitnehmer	Costa Rica	FEREPRODIS	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	N				
Arbeitnehmer	Côte d'Ivoire	UGTCI	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N				
Arbeitnehmer	Zypern	PEO	J	O	J	J	O	J	J	J	O	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N				
Arbeitnehmer	Tschechische Republik	CMKOS	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	N	N	J	O	O	O	O	N	N				
Arbeitnehmer	Demokratische Republik Kongo	CSC	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	O	O	J	O	O	J	J	J	O	J	O	J				
Arbeitnehmer	Dänemark	LO	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N				
Arbeitnehmer	Dominikanische Republik	CASC	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N				
Arbeitnehmer	Dominikanische Republik	CNTD	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N				
Arbeitnehmer	Dominikanische Republik	CNUS	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N				
Arbeitnehmer	Dominikanische Republik	FENAMUTRA	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J				
Arbeitnehmer	Ecuador	CEDOCUT	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J					
Arbeitnehmer	El Salvador	CATS	J	J	J	J	J	J	J	J	J		O		J	J	J	J	J	J		J	J	N					
Arbeitnehmer	El Salvador	CNTS	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J				
Arbeitnehmer	Fidschi	FTUC	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	N	O				
Arbeitnehmer	Frankreich	CGT	J	O	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N				
Arbeitnehmer	Frankreich	CGT-FO	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N				
Arbeitnehmer	Gabun	COSYGA	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J				
Arbeitnehmer	Gabun	FLETAIG	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J						
Arbeitnehmer	Gabun	USYTZPOG	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J				
Arbeitnehmer	Georgien	GTUC	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J			J	J	J	J	J	J	J	J	J	N				
Arbeitnehmer	Deutschland	DGB	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N				
Arbeitnehmer	Deutschland	NGG	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N				
Arbeitnehmer	Ghana	GTPCWU	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N				
Arbeitnehmer	Ghana	TUC	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J				
Arbeitnehmer	Griechenland	GSEE	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J				
Arbeitnehmer	Guatemala	CGTG	J	O	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J				
Arbeitnehmer	Guatemala	CUSG	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N				
Arbeitnehmer	Guatemala	FESTRAS	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N				
Arbeitnehmer	Guatemala	UNSITRAGUA Histórica	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J				
Arbeitnehmer	Guinea	CNTG	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	N	N				
Arbeitnehmer	Haiti	CTH	J	J	O	J	J	J	J	O	J	J	J	O	O	O	O	J	O	J	J	O	J	O	N				
Arbeitnehmer	Hong-Kong, China	HKCTU	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N				

			Inhalt einer Empfehlung: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz					Inhalt einer Empfehlung: Präventionsmaßnahmen				Inhalt einer Empfehlung: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung										Inhalt einer Empfehlung: Unterstützung und Leitlinien				Besondere Probleme	
Antwortende Stelle	Land	Abkürzung	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	
Arbeitnehmer	Indien	HMS	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Indien	INTUC	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N
Arbeitnehmer	Indien	SEWA	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N
Arbeitnehmer	Indonesien	KSBSI	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N
Arbeitnehmer	Indonesien	KSPI	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N
Arbeitnehmer	Irak	GFITU	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Israel	Histadrut	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J
Arbeitnehmer	Italien	CGIL	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Italien	UIL	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J
Arbeitnehmer	Japan	JTUC-RENGO	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N
Arbeitnehmer	Jordanien	FITU-J	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N
Arbeitnehmer	Kasachstan	FPRK	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N
Arbeitnehmer	Kenia	COTU	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N
Arbeitnehmer	Kenia	KUCFAW	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J
Arbeitnehmer	Kenia	KUDHEIHA	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J
Arbeitnehmer	Kenia	KUSPAW	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J
Arbeitnehmer	Republik Korea	FKTU	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N
Arbeitnehmer	Kirgisistan	FTU	J	J	J	J	J	J	O			J	J	J	J	O	J	J	J	J		J	O	J	J	N	
Arbeitnehmer	Lettland	LBAS	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N
Arbeitnehmer	Litauen	LPSK	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N
Arbeitnehmer	Luxemburg	LCGB	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	N
Arbeitnehmer	Luxemburg	OGBL	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	N
Arbeitnehmer	Malawi	CIAWU	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J
Arbeitnehmer	Malawi	HFPCWU	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N
Arbeitnehmer	Malawi	MCTU	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N
Arbeitnehmer	Malaysia	MTUC	J	O	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Mauretanien	CGTM	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N
Arbeitnehmer	Mauretanien	CLTM	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	O	O	N	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Mauretanien	SNTIA	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N
Arbeitnehmer	Mexiko	CAT	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N
Arbeitnehmer	Mexiko	CROC	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Mexiko	CROM	J	O	O	J	J	J	O	O	O	O	J	O	O	J	O	J	J	J	N	O	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Mexiko	CTM	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Mexiko	UNT	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J
Arbeitnehmer	Republik Moldau	MOLDSINDCOOPMERT	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N
Arbeitnehmer	Republik Moldau	CNSM	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	N		J		

			Inhalt einer Empfehlung: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz					Inhalt einer Empfehlung: Präventions- maßnahmen				Inhalt einer Empfehlung: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung											Inhalt einer Empfehlung: Unterstützung und Leitlinien				Besondere Probleme	
Antwortende Stelle	Land	Abkürzung	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48			
Arbeitnehmer	Republik Moldau	SindLUCAS	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N			
Arbeitnehmer	Mongolei	CMTU	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N			
Arbeitnehmer	Montenegro	CTUM	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		O	N			
Arbeitnehmer	Montenegro	UFTUM	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N			
Arbeitnehmer	Marokko	UGTM	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N			
Arbeitnehmer	Nepal	ANTUF	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N			
Arbeitnehmer	Nepal	NTUC	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N			
Arbeitnehmer	Niederlande	CNV	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	N			
Arbeitnehmer	Niederlande	FNV	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	N			
Arbeitnehmer	Niederlande	VCP	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	N			
Arbeitnehmer	Neuseeland	NZCTU	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J			
Arbeitnehmer	Nicaragua	FESITUN	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	N	N			
Arbeitnehmer	Niger	CNT	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J			
Arbeitnehmer	Niger	SNTIN	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N			
Arbeitnehmer	Nigeria	NLC	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N			
Arbeitnehmer	Oman	GFOTU	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	N			
Arbeitnehmer	Pakistan	PWF	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	N			
Arbeitnehmer	Panama	CONATO	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N			
Arbeitnehmer	Panama	CONUSI	J	J	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J			
Arbeitnehmer	Panama	CTRP	J	J	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J			
Arbeitnehmer	Paraguay	CUT-A	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N			
Arbeitnehmer	Peru	CATP	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J			
Arbeitnehmer	Peru	CGTP	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N			
Arbeitnehmer	Peru	CUT	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J			
Arbeitnehmer	Philippinen	FFW	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J			
Arbeitnehmer	Philippinen	TUCP	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N			
Arbeitnehmer	Polen	NSZZ	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N			
Arbeitnehmer	Rumänien	BNS	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N			
Arbeitnehmer	Ruanda	COTRAF	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	N			
Arbeitnehmer	Senegal	CNTS	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J			
Arbeitnehmer	Senegal	SYGAS	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N			
Arbeitnehmer	Senegal	UDTS	J		J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N			
Arbeitnehmer	Sierra Leone	SLLC	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N			
Arbeitnehmer	Singapur	SNTUC	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J	J	N	N			
Arbeitnehmer	Südafrika	COSATU	J	O	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J			
Arbeitnehmer	Südafrika	SACCAWU	J	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N			

Übersicht der Antworten

Regierungen	Form des Instruments		Präambel						Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich					Inhalt eines Übereinkommens	Inhalt eines Übereinkommens: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz			Inhalt eines Übereinkommens: Präventionsmaßnahmen		Inhalt eines Übereinkommens: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung				Inhalt eines Übereinkommens: Unterstützung und Leitlinien	Inhalt eines Übereinkommens: Umsetzungsmittel
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Antworten Übereinkommen		2																							
Antworten Empfehlungen		30																							
Antworten Übereinkommen und Empfehlung		48																							
Antworten Föderal																									
Antworten k.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antworten Bejahend	79	0	80	74	82	79	79	44	69	55	55	50	36	55	67	67	52	58	58	67	63	58	61	67	60
Antworten Verneinend	0	0	1	3	1	0	0	39	2	1	16	4	44	5	2	3	8	0	3	1	3	10	3	1	2
Antworten Sonstige	4	5	4	7	2	4	4	1	14	29	12	30	4	16	3	2	10	15	12	6	7	5	7	6	9
ANTWORTEN INSGESAMT ohne k.A.	83	85	85	84	85	83	83	84	85	85	83	84	84	76	72	72	70	73	73	74	73	73	71	74	71
Nicht ausgefüllt	2	0	0	1	0	2	2	1	0	0	2	1	1	9	13	13	15	12	12	11	12	12	14	11	14

Regierungen	Inhalt einer Empfehlung: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz					Inhalt einer Empfehlung: Präventions- maßnahmen				Inhalt einer Empfehlung: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung										Inhalt einer Empfehlung: Unterstützung und Leitlinien				Besondere Probleme		
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49		
Antworten Übereinkommen																										
Antworten Empfehlungen																										
Antworten Übereinkommen und Empfehlung																										
Antworten Föderal																							2			
Antworten k.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	73	0		
Antworten Bejahend	78	63	73	63	67	74	73	77	64	66	76	48	47	71	54	73	70	79	72	77	59	23	0	29		
Antworten Verneinend	1	11	3	12	4	6	4	2	7	4	2	5	12	8	16	4	5	1	5	2	9	50	0	55		
Antworten Sonstige	5	9	9	5	9	3	8	4	11	11	2	24	19	1	10	6	6	2	5	4	11	11	10	0		
ANTWORTEN INSGESAMT ohne k.A.	84	83	85	80	80	83	85	83	82	81	80	77	78	80	80	83	81	82	82	83	79	84	12	84		
Nicht ausgefüllt	1	2	0	5	5	2	0	2	3	4	5	8	7	5	5	2	4	3	3	2	6	1	0	1		

Arbeitgeber	Form des Instruments		Präambel						Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich						Inhalt eines Übereinkommens	Inhalt eines Übereinkommens: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz			Inhalt eines Übereinkommens: Präventionsmaßnahmen		Inhalt eines Übereinkommens: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung				Inhalt eines Übereinkommens: Unterstützung und Leitlinien	Inhalt eines Übereinkommens: Umsetzungsmittel
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20	21	22	23		
Antworten Übereinkommen		1																								
Antworten Empfehlungen		11																								
Antworten Übereinkommen und Empfehlung		4																								
Antworten k.A.	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antworten Bejahend	13	0	16	16	17	15	16	7	14	8	7	7	6	7	12	9	6	13	7	16	10	8	13	10	10	10
Antworten Verneinend	10	0	4	7	2	2	4	19	4	3	16	6	19	4	6	8	13	3	8	2	3	10	4	4	6	6
Antworten Sonstige	3	10	3	0	4	7	2	0	7	14	3	12	1	9	2	4	3	6	9	2	7	4	3	8	5	5
ANTWORTEN INSGESAMT ohne k.A.	26	26	23	23	23	24	22	26	25	25	26	25	26	20	20	21	22	22	24	20	20	22	20	22	21	21
Nicht ausgefüllt	3	1	6	6	6	5	7	3	4	4	3	4	3	9	9	8	7	7	5	9	9	7	9	7	8	8

Arbeitgeber	Inhalt einer Empfehlung: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz					Inhalt einer Empfehlung: Präventions- maßnahmen				Inhalt einer Empfehlung: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung													Inhalt einer Empfehlung: Unterstützung und Leitlinien			Besondere Probleme	
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49				
Antworten Übereinkommen																											
Antworten Empfehlungen																											
Antworten Übereinkommen und Empfehlung																											
Antworten k.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Antworten Bejahend	13	10	11	8	9	14	8	9	7	5	13	6	7	14	6	13	15	13	11	16	16	8	10				
Antworten Verneinend	5	13	10	14	12	10	12	11	11	8	8	8	9	7	13	7	4	3	6	3	5	17	17				
Antworten Sonstige	5	1	5	2	2	0	5	5	5	12	4	11	9	5	5	2	2	6	5	5	3	2	0				
ANTWORTEN INSGESAMT ohne k.A.	23	24	26	24	23	24	25	25	23	25	25	25	25	26	24	22	21	22	22	24	24	27	27				
Nicht ausgefüllt	6	5	3	5	6	5	4	4	6	4	4	4	4	3	5	7	8	7	7	5	5	2	2				

Arbeitnehmer	Form des Instruments		Präambel						Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich					Inhalt eines Übereinkommens	Inhalt eines Übereinkommens: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz			Inhalt eines Übereinkommens: Präventionsmaßnahmen		Inhalt eines Übereinkommens: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung				Inhalt eines Übereinkommens: Unterstützung und Leitlinien	Inhalt eines Übereinkommens: Umsetzungsmittel
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Antworten Übereinkommen		9																							
Antworten Empfehlungen		5																							
Antworten Übereinkommen und Empfehlung		164																							
Antworten k.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antworten Bejahend	177	0	177	176	178	175	176	160	173	168	167	161	45	169	175	173	168	171	173	175	174	177	177	171	176
Antworten Verneinend	0	0	1	1	0	0	0	17	2	3	7	0	34	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Antworten Sonstige	1	0	1	2	1	4	3	2	4	6	2	16	99	6	3	0	7	4	4	2	3	1	1	5	2
ANTWORTEN INSGESAMT ohne k.A.	178	178	179	179	179	179	179	179	179	177	176	177	178	175	178	177	177	175	177	177	177	178	178	176	178
Nicht ausgefüllt	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	3	2	1	4	1	2	2	4	2	2	2	1	1	3	1

Arbeitnehmer	Inhalt einer Empfehlung: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz					Inhalt einer Empfehlung: Präventions- maßnahmen				Inhalt einer Empfehlung: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung													Inhalt einer Empfehlung: Unterstützung und Leitlinien			Besondere Probleme	
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49			
Antworten Übereinkommen																											
Antworten Empfehlungen																											
Antworten Übereinkommen und Empfehlung																											
Antworten k.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Antworten Bejahend	178	76	174	81	174	177	175	175	174	103	177	165	168	173	167	175	174	172	173	167	173	67	63				
Antworten Verneinend	0	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2	1	1	0	1	3	0	1	89	113				
Antworten Sonstige	0	99	3	96	3	0	3	2	3	73	1	9	8	3	9	2	4	3	1	9	3	22	2				
ANTWORTEN INSGESAMT ohne k.A.	178	177	177	178	177	177	178	177	178	176	178	175	177	178	177	178	178	176	177	176	177	178	178				
Nicht ausgefüllt	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	4	2	1	2	1	1	3	2	3	2	1	1				