

Vorläufiger Verhandlungsbericht



108. Tagung, Genf, Juni 2019

Datum: Donnerstag, 20. Juni 2019

Fünfter Punkt der Tagesordnung: Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Berichte des Normensetzungsausschusses zum Thema Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt: Zur Annahme durch die Konferenz vorgelegte Instrumente

1. Dieser Bericht enthält den Wortlaut der vom Normensetzungsausschuss zum Thema Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zur Annahme durch die Konferenz vorgelegten Instrumente und EntschlieÙung.
 - A. Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.
 - B. Empfehlung betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.
 - C. EntschlieÙung betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.
2. Falls das Übereinkommen und die Empfehlung von der Konferenz angenommen werden, sind sie Gegenstand einer Schlussabstimmung der Konferenz durch Namensaufruf gemäß Artikel 19(2) der Verfassung der IAO.
3. Der vom Vorstand des Ausschusses in dessen Namen gebilligte Bericht des Ausschusses über seine Verhandlungen wird nach Abschluss der Tagung auf der Webseite der Konferenz im Vorläufigen Verhandlungsbericht Nr. 7B veröffentlicht. Die Ausschussmitglieder haben bis zum 5. Juli 2019 die Möglichkeit, Berichtigungen zu ihren eigenen im Bericht erscheinenden Erklärungen einzureichen.

.....
Dieses Dokument erscheint in begrenzter Auflage, damit die Umwelt durch die Tätigkeiten der IAO möglichst wenig belastet und ein Beitrag zu Klimaneutralität geleistet wird. Delegierte und Beobachter werden gebeten, ihre eigenen Exemplare zu Sitzungen mitzubringen und keine weiteren Kopien zu verlangen. Sämtliche Dokumente der Internationalen Arbeitskonferenz stehen im Internet unter www.ilo.org zur Verfügung.
.....

A. WORTLAUT DES ÜBEREINKOMMENS ÜBER DIE BESEITIGUNG
VON GEWALT UND BELÄSTIGUNG IN DER ARBEITSWELT

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

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

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

bekräftigt die Bedeutung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation,

verweist auf andere 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 Übereinkommen zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen und das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen,

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

erkennt an, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eine Menschenrechtsverletzung darstellen können und dass Gewalt und Belästigung eine Bedrohung für die Chancengleichheit, inakzeptabel und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar sind,

erkennt an, wie wichtig eine auf gegenseitiger Achtung und Menschenwürde beruhende Arbeitskultur dafür ist, Gewalt und Belästigung zu verhindern,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Artikel 1

1. Im Sinne dieses Übereinkommens

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

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

II. GELTUNGSBEREICH

Artikel 2

1. Dieses Übereinkommen schützt Arbeitnehmer und andere Personen in der Arbeitswelt, darunter abhängige Beschäftigte im Sinne der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis, sowie erwerbstätige Personen ungeachtet ihres Vertragsstatus, in Ausbildung befindliche Personen, einschließlich Praktikanten und Auszubildenden, Arbeitskräfte, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, Freiwillige, Arbeitsuchende und Stellenbewerber sowie Personen, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten eines Arbeitgebers ausüben.

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

Artikel 3

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

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

III. ZENTRALE GRUNDSÄTZE

Artikel 4

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

2. Jedes Mitglied nimmt im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und den innerstaatlichen Gegebenheiten und in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden einen inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatz zur Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt an. Ein solcher Ansatz sollte, sofern anwendbar, Gewalt und Belästigung im Zusammenhang mit Dritten berücksichtigen, und umfasst:

- a) ein gesetzliches Verbot von Gewalt und Belästigung;

-
- b) die Sicherstellung, dass einschlägige Politiken Gewalt und Belästigung angehen;
 - c) die Annahme einer umfassenden Strategie, um Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung umzusetzen;
 - d) die Einrichtung oder Stärkung von Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen;
 - e) Zugang zu Abhilfemaßnahmen und zu Unterstützung für Opfer;
 - f) Sanktionen;
 - g) die Entwicklung von Instrumenten, Leitlinien sowie Bildungs- und Schulungsangeboten und Sensibilisierung, je nach Bedarf in zugänglichen Formaten; und
 - h) die Sicherstellung wirksamer Aufsichts- und Untersuchungsmittel in Fällen von Gewalt und Belästigung, einschließlich durch Arbeitsaufsichtsbehörden oder andere zuständige Gremien.

3. Bei der Annahme und Umsetzung des in Absatz 2 dieses Artikels genannten Ansatzes erkennt jedes Mitglied die verschiedenen und komplementären Rollen und Aufgaben von Regierungen sowie von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren jeweiligen Verbänden an und trägt dabei dem unterschiedlichen Charakter und Ausmaß ihrer jeweiligen Verantwortlichkeiten Rechnung.

Artikel 5

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

Artikel 6

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

IV. SCHUTZ UND PRÄVENTION

Artikel 7

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

Artikel 8

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

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

Artikel 9

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

- a) in Beratung mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern eine Arbeitsplatzpolitik zu Gewalt und Belästigung anzunehmen und umzusetzen;
- b) Gewalt und Belästigung und damit verbundene psychosoziale Risiken beim Arbeitsschutzmanagement zu berücksichtigen;
- c) unter Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter Gefahren zu ermitteln und die Risiken von Gewalt und Belästigung zu bewerten sowie Maßnahmen zu ihrer Verhinderung und Bekämpfung zu ergreifen; und
- d) Arbeitnehmer und andere betroffene Personen über die ermittelten Gefahren und Risiken von Gewalt und Belästigung und die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen, einschließlich über die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und anderen betroffenen Personen im Zusammenhang mit der in Buchstabe a) dieses Artikels genannten Politik, zu informieren und entsprechend zu schulen, je nach Bedarf in zugänglichen Formaten.

V. DURCHSETZUNG UND ABHILFEMAßNAHEN

Artikel 10

Jedes Mitglied trifft angemessene Maßnahmen, um:

- a) die innerstaatlichen Rechtsvorschriften gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu überwachen und durchzusetzen;
- b) sicherzustellen, dass in Fällen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt leichter Zugang zu geeigneten und wirksamen Abhilfemaßnahmen sowie zu sicheren, fairen und wirksamen Berichts- und Streitbeilegungsmechanismen und -verfahren besteht, darunter:
 - i) Beschwerde- und Untersuchungsverfahren sowie dort, wo es angemessen ist, betriebliche Streitbeilegungsmechanismen;
 - ii) außerbetriebliche Streitbeilegungsmechanismen;
 - iii) Gerichte;

-
- iv) Schutz von Beschwerde führenden Personen, Opfern, Zeugen und Hinweisgebern vor Viktimisierung oder Vergeltungsmaßnahmen; und
 - v) rechtliche, soziale, medizinische und administrative Unterstützungsmaßnahmen für Beschwerde führende Personen und Opfer;
 - c) die Privatsphäre der betroffenen Personen zu schützen und Vertraulichkeit zu wahren, soweit dies möglich und angemessen ist, und sicherzustellen, dass die Anforderungen in Bezug auf die Privatsphäre und Vertraulichkeit nicht missbräuchlich angewandt werden;
 - d) in Fällen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt dort, wo es angemessen ist, Sanktionen vorzusehen;
 - e) vorzusehen, dass Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt effektiven Zugang zu geschlechterorientierten, sicheren und wirksamen Beschwerde- und Streitbeilegungsmechanismen, Unterstützungsangeboten, Diensten und Abhilfemaßnahmen haben;
 - f) die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt anzuerkennen und, soweit dies praktisch durchführbar ist, ihre Auswirkungen in der Arbeitswelt zu mindern;
 - g) sicherzustellen, dass Arbeitnehmer das Recht haben, sich von einer Arbeitssituation zu entfernen, wenn sie hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass diese Situation aufgrund von Gewalt und Belästigung eine unmittelbare und ernste Gefahr für ihr Leben, ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit darstellt, ohne Vergeltungsmaßnahmen oder andere ungerechtfertigte Folgen zu erleiden, und die Pflicht haben, die Geschäftsleitung zu informieren; und
 - h) sicherzustellen, dass Arbeitsaufsichtsbehörden und andere je nach Fall zuständige Stellen befugt sind, gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt vorzugehen, einschließlich durch den Erlass von Anordnungen sofort vollziehbarer Maßnahmen sowie Anordnungen zur Einstellung der Arbeit in Fällen einer unmittelbaren Gefahr für Leben, Gesundheit oder Sicherheit, vorbehaltlich eines etwaigen gesetzlichen Rechts auf Einspruch bei einer Gerichts- oder Verwaltungsbehörde.

VI. LEITLINIEN, SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG

Artikel 11

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

- a) Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in den einschlägigen innerstaatlichen Politiken, wie zum Arbeitsschutz, zur Gleichheit und Nichtdiskriminierung sowie zur Migration, angegangen werden;
- b) den Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Verbänden und den zuständigen Behörden Leitlinien, Ressourcen, Schulungen oder sonstige Instrumente zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, bereitgestellt werden, je nach Bedarf in zugänglichen Formaten; und
- c) Initiativen, einschließlich Sensibilisierungskampagnen, durchgeführt werden.

VII. DURCHFÜHRUNGSMETHODEN

Artikel 12

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

VIII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 13

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

Artikel 14

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

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

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

Artikel 15

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

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen innerhalb des ersten Jahres jedes neuen Zehnjahres-Zeitraums nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 16

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

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

Artikel 17

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

Artikel 18

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

Artikel 19

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

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

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

Artikel 20

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

B. WORTLAUT DER EMPFEHLUNG BETREFFEND DIE BESEITIGUNG
VON GEWALT UND BELÄSTIGUNG IN DER ARBEITSWELT

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

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

nach Annahme des Übereinkommens über Gewalt und Belästigung, 2019,

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

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

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

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

I. ZENTRALE GRUNDSÄTZE

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

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

4. Die Mitglieder sollten geeignete Maßnahmen treffen, um:

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

5. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass die Bestimmungen zu Gewalt und Belästigung in innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Politiken die Instrumente der Internationa-

len Arbeitsorganisation zu Gleichheit und Nichtdiskriminierung berücksichtigen, einschließlich des Übereinkommens (Nr. 100) und der Empfehlung (Nr. 90) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, und des Übereinkommens (Nr. 111) und der Empfehlung (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, sowie anderer einschlägiger Instrumente.

II. SCHUTZ UND PRÄVENTION

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

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

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

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

- a) je nach Fall von den Arbeitsbedingungen und -regelungen, der Organisation der Arbeit und dem Personalmanagement ausgehen;
- b) Dritte, etwa Klienten, Kunden, Dienstleister, Nutzer, Patienten und Mitglieder der Öffentlichkeit betreffen; und
- c) von Diskriminierung, dem Missbrauch von Machtverhältnissen und geschlechtsspezifischen, kulturellen und sozialen Normen, die Gewalt und Belästigung billigen, ausgehen.

9. Die Mitglieder sollten geeignete Maßnahmen für Sektoren oder Berufe und Arbeitsregelungen ergreifen, in denen Gewalt und Belästigung mit höherer Wahrschein-

lichkeit auftreten können, etwa Nachtarbeit, Alleinarbeit, Gesundheitswesen, Gastgewerbe, soziale Dienste, Notfalldienste, hauswirtschaftliche Arbeit, Transport, Bildung oder Unterhaltung.

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

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

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

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

III. DURCHSETZUNG, ABHILFEMAßNAHMEN UND UNTERSTÜTZUNG

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

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

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

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

- a) Gerichte mit Sachkompetenz in Fällen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung;
- b) zeitgerechte und effiziente Bearbeitung;

-
- c) rechtliche Beratung und Unterstützung für Beschwerde führende Personen und Opfer;
 - d) in den am weitesten verbreiteten Sprachen des Landes verfügbare und zugängliche Leitfäden und sonstige Informationsmittel; und
 - e) sofern angemessen, Umkehr der Beweislast in Gerichtsverfahren, ausgenommen Strafverfahren.

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

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

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

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

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

20. Arbeitsinspektoren und, sofern angemessen, Bedienstete anderer zuständiger Behörden sollten eine geschlechterorientierte Schulung absolvieren, um Gewalt und Belästi-

gung in der Arbeitswelt, einschließlich psychosoziale Gefahren und Risiken, geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung und Diskriminierung von bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern, erkennen und dagegen vorgehen zu können.

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

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

IV. LEITLINIEN, SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG

23. Die Mitglieder sollten je nach Fall Folgendes finanzieren, entwickeln, umsetzen und verbreiten:

- a) Programme mit dem Ziel, Faktoren anzugehen, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erhöht wird, einschließlich Diskriminierung, Missbrauch von Machtverhältnissen sowie geschlechtsspezifische, kulturelle und soziale Normen, die Gewalt und Belästigung billigen;
- b) geschlechterorientierte Leitlinien und Schulungsprogramme mit dem Ziel, Richtern, Arbeitsinspektoren, Polizeibeamten, Staatsanwälten und anderen öffentlich Bediensteten bei der Erfüllung ihres Auftrags in Bezug auf Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu helfen sowie öffentliche und private Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihre Verbände bei der Verhinderung und Bewältigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu unterstützen;
- c) Musterverhaltensregeln und Risikobewertungsinstrumente zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, entweder allgemeiner oder sektorspezifischer Art, wobei die spezifischen Situationen von Arbeitnehmern und anderen Personen berücksichtigt werden sollten, die den in Artikel 7 des Übereinkommens genannten Gruppen angehören;
- d) öffentliche Sensibilisierungskampagnen in den verschiedenen Sprachen des Landes, einschließlich der von den im Land ansässigen Arbeitsmigranten gesprochenen Sprachen, die die Unannehmbarkeit von Gewalt und Belästigung, insbesondere geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, vermitteln, diskriminierende Einstellungen angehen und der Stigmatisierung von Opfern, Beschwerde führenden Personen, Zeugen und Hinweisgebern vorbeugen;
- e) geschlechtergerechte Lehrpläne und Lehrmaterialien zu Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, auf allen Stufen der allgemeinen und beruflichen Bildung, im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und den innerstaatlichen Gegebenheiten;
- f) Materialien für Journalisten und andere Medienschaffende zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, einschließlich ihrer eigentlichen Ursachen und Risikofaktoren, unter gebührender Achtung ihrer Unabhängigkeit und ihres Rechts auf freie Meinungsäußerung; und
- g) öffentliche Kampagnen zur Förderung von sicheren, gesunden und harmonischen Arbeitsplätzen ohne Gewalt und Belästigung.

C. EntschlieÙung betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die 2019 zu ihrer 108. Tagung (Jubiläumstagung) zusammengetreten ist,

nach Annahme des Übereinkommens über Gewalt und Belästigung, 2019, und der dazugehörigen Empfehlung,

erkennt an, dass ein jeder das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung hat,

würdigt die historische Chance, eine Zukunft der Arbeit zu gestalten, die auf Würde und Respekt beruht und frei von Gewalt und Belästigung ist,

betont die wesentliche Rolle der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner bei der Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt,

ist sich dessen bewusst, dass der Erfolg des Übereinkommens und der Empfehlung von ihrer wirksamen Förderung und Umsetzung abhängen wird,

1. bittet die Mitgliedstaaten, das Übereinkommen über Gewalt und Belästigung, 2019, zu ratifizieren,

2. bittet die Regierungen, in Beratung mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden das Übereinkommen und die Empfehlung über Gewalt und Belästigung, Jahr 2019, umzusetzen,

3. bittet den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, den Generaldirektor zu ersuchen, eine umfassende Strategie für die breite Ratifizierung des Übereinkommens über Gewalt und Belästigung, 2019, und die wirksame Umsetzung der Instrumente zu entwickeln, darunter auch Maßnahmen mit dem Ziel:

- a) die Mitgliedsgruppen durch Sensibilisierungsinitiativen, Material zur Förderung der Instrumente, Forschung und technische Hilfe zu unterstützen;
- b) die Instrumente den einschlägigen internationalen und regionalen Organisationen zur Kenntnis zu bringen sowie Partnerschaften und gemeinsame Initiativen zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu fördern; und
- c) Mittel im Rahmen der bestehenden und künftigen Programme und Haushalte bereitzustellen und Sondermittel für die Durchführung der genannten Aktivitäten mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zu mobilisieren.