



# Herausforderungen für den Arbeitnehmer:innenschutz: Gewalt und Belästigungen am Arbeitsplatz

Dr. Barbara Helfferich – Gender Five Plus

Wien, 17. Juni 2024



# Definitionen (1)

- Der Begriff „Gewalt“ ist vielschichtig. Für den Arbeitsschutz bietet sich die Definition der International Labour Organization (ILO) an. Sie beschreibt Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt als „eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“.
- Zu unterscheiden ist zwischen **externer Gewalt**, verursacht durch Kundinnen und Kunden oder Besucherinnen und Besucher, sowie **interner Gewalt**, die von Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten oder Mitarbeitenden ausgeht.
- Eine besondere Ausprägung interner Gewalt am Arbeitsplatz ist **Mobbing**.



# Definitionen (2)

- ▶ *Sexuelle Belästigung*

- ▶ *„Jede Form von unerwünschtem verbalem, nonverbalem oder körperlichem Verhalten sexueller Natur, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“*

(EU-Richtlinie 2006/54/EG )



# Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- Sie tritt häufig auf im Zusammenhang mit einem Machtmissbrauch, dem Versprechen einer Belohnung, oder einer Androhung von Repressalien.
- Frauen sind unverhältnismäßig häufig betroffen, aber jeder Arbeitnehmer kann unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität oder sexuellen Ausrichtung belästigt werden.
- In der EU FRA-Umfrage gaben 55 % der Frauen an, sexuelle Belästigung (innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes) erlebt zu haben; 86 % der Täter waren Männer.
- Erhebungen zeigen, dass LGBTIQ-Personen am Arbeitsplatz in hohem Maße belästigt werden. So ergab eine Umfrage des britischen Gewerkschaftsbundes TUC (2019), dass fast sieben von zehn LGBT-Personen am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden sind.



# Sexuelle Belästigung ist eine Form der geschlechtsspezifischen Gewalt



Sexuelle  
Belästigung

Häusliche  
Gewalt

Femicid

Stalking

Sexuelle  
Gewalt

Sextortion

Sexuelle  
Disriminierung  
/ Sexismus

# Wer ist am meisten von sexueller Belästigung/Gewalt bedroht?

## Arbeitnehmerinnen in:

- **Prekären und unsicheren Arbeitsverhältnissen / unsozialen Arbeitszeiten**
- **Isolation/Allein**
- **Männerdominierten Berufen/Sektoren**
- **Kunden-/öffentlichkeitsorientierten Dienstleistungen**
- **Öffentlichen Räumen**
- **Intimen Räumen/Privathäusern**
- **Prominenten, meinungsbildenden Positionen/öffentliches Leben**

## Frauen mit Erfahrungen von:

- **vielfältigen und sich überschneidenden Formen von Diskriminierung und Unterdrückung z. B. Migrantinnen, Frauen mit Behinderungen...**
- **Männer, die nicht den Geschlechterrollen entsprechen / LGBTI**
- **Whistleblowers / Unbeteiligte, die eingreifen oder sich beschweren, können ebenfalls gefährdet sein / sexuelle Belästigung zweiter Ordnung (SOSH)**


Am Arbeitsplatz (Mitarbeiter, Vorgesetzte, Manager)

Am Arbeitsplatz (Dritte, wie Klienten und Kunden)

**Vier miteinander verbundene  
Dimensionen der sexuellen  
Belästigung/Gewalt in der  
Arbeitswelt**

Am Arbeitsplatz (Übergreifen von häuslicher Gewalt)

Außerhalb des "offiziellen" Arbeitsplatzes (öffentliche Räume,  
Verkehrsmittel, vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkünfte)



# Sexuelle Belästigung/Gewalt in einer sich rasch verändernden Arbeitswelt

Die Welt der Arbeit umfasst:

- Arbeitsplätze, einschließlich öffentlicher und privater Räume, die einen Arbeitsplatz darstellen
- Orte, an denen der/die Arbeitnehmer:in bezahlt wird, eine Ruhepause oder eine Mahlzeit einlegt oder Sanitär-, Wasch- und Umkleidemöglichkeiten
- arbeitsbedingte Ausflüge, Reisen, Schulungen, Veranstaltungen oder soziale Aktivitäten
- arbeitsbezogene Kommunikation, einschließlich solcher, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht wird
- vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Unterkünfte
- Pendeln zur und von der Arbeit.

(ILO-Übereinkommen 190, Artikel 3)






# Europäische Instrumente



- ▶ Europaratskonvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) (2011).
- ▶ EU-Richtlinie 2006/54/EG zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Opferrechte-Richtlinie,
- ▶ Richtlinie 2012/29/EU zur Festlegung von Mindeststandards für die Rechte, die Unterstützung und den Schutz von Opfern von Straftaten.
- ▶ Europäische Rahmenvereinbarung zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, 2007



# ILO-Übereinkommen über Gewalt und Belästigung Nr. 190 / Empfehlung Nr. 206

- Progressiv,
- Feministisch,
- Inklusiv
- Intersektionel
- Eine globale Kampagne unter Führung von Frauen in der Gewerkschaftsbewegung und ihren Verbündeten
- Ein Entwurf für eine integrative Arbeitsplatzpolitik,
- Risikobewertungen, Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen
- Bedeutung des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen



# ILO Convention No.190

- ▶ *"In Anerkennung der Tatsache, dass Frauen und Mädchen unverhältnismäßig stark von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung betroffen sind, und in der Erkenntnis, dass ein integrativer, integrierter und geschlechtsspezifischer Ansatz, der die zugrundeliegenden Ursachen und Risikofaktoren, einschließlich geschlechtsspezifischer Stereotypen, vielfältiger und sich überschneidender Formen der Diskriminierung und ungleicher geschlechtsspezifischer Machtverhältnisse, angeht, von wesentlicher Bedeutung für die Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ist." (C190, Präambel) Das Übereinkommen Nr. 190 fordert einen integrativen, integrierten und geschlechtergerechten Ansatz zur Verhütung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (Artikel 4 Absatz 2).*



# Kurz gesagt umfasst C190...

- ▶ Das Recht auf Arbeit frei von Gewalt und Belästigung, einschließlich Gesetze zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung, einschließlich:
- ▶ Pflichten der Arbeitgeber: Arbeitsplatzpolitik, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Risikobewertung;
- ▶ Deckt die gesamte Arbeitswelt / alle Arbeitnehmer:innen und alle Arbeitssituationen;
- ▶ Geschlechtsspezifische / intersektionelle Ansätze;
- ▶ Verdeutlicht die Notwendigkeit, die Auswirkungen häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt abzumildern.



# Pflichten der Arbeitgeber (Artikel 9, C190)

- Zu den Verpflichtungen der Regierungen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung gehören auch positive Pflichten der Arbeitgeber zum Schutz der Arbeitnehmer:innen, nämlich:
- in Absprache mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern eine Politik gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz festzulegen und umzusetzen;
- Gewalt und Belästigung und die damit verbundenen psychosozialen Risiken beim Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu berücksichtigen;
- unter Beteiligung der Arbeitnehmer:innen und ihrer Vertreter die Gefahren zu ermitteln und die Risiken von Gewalt und Belästigung zu bewerten sowie Maßnahmen zu ihrer Verhütung und Bekämpfung zu ergreifen;
- den Arbeitnehmer:innen und anderen betroffenen Personen Informationen und Schulungen - gegebenenfalls in zugänglicher Form - über die ermittelten Gefahren und Risiken von Gewalt und Belästigung und die entsprechenden Präventions- und Schutzmaßnahmen zur Verfügung zu stellen.



# Risikobewertungen (R206)

- In der Empfehlung heißt es, dass die Risikofaktoren, die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöhen, einschließlich psychosozialer Risiken und Gefahren, durch einen geschlechtsspezifischen Ansatz berücksichtigt werden sollten, die:
- sich aus den Arbeitsbedingungen und -vereinbarungen, der Arbeitsorganisation und der Personalverwaltung ergeben;
- Dritte wie Klienten, Kunden, Dienstleistungserbringer, Nutzer, Patienten und Mitglieder der Öffentlichkeit betreffen;
- aus Diskriminierung, Missbrauch von Machtverhältnissen und geschlechtsspezifischen, kulturellen und sozialen Normen resultieren, die Gewalt und Belästigung begünstigen.



# Maßnahmen am Arbeitsplatz (R206)

- R.206 beinhaltet, dass am Arbeitsplatz
- (a) Gewalt und Belästigung nicht toleriert werden;
- (b) Programme zur Verhütung von Gewalt und Belästigung mit gegebenenfalls messbaren Zielen aufstellen;
- (c) die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer:innen und des Arbeitgebers festlegen;
- (d) Informationen über Beschwerde- und Untersuchungsverfahren enthalten;
- (e) vorsehen, dass alle internen und externen Mitteilungen im Zusammenhang mit Vorfällen von Gewalt und Belästigung gebührend berücksichtigt werden und dass gegebenenfalls darauf reagiert wird;
- (f) das Recht auf Schutz der Privatsphäre und auf Vertraulichkeit gemäß Artikel 10 Buchstabe c) des Übereinkommens spezifizieren und gleichzeitig das Recht der Arbeitnehmer:innen, über alle Gefahren informiert zu werden, ausgewogen berücksichtigen; und (g) Maßnahmen zum Schutz von Beschwerdeführern, Opfern, Zeugen und Hinweisgebern vor Viktimisierung oder Vergeltung vorsehen.



# ASTRAPI – Was ist das?

- ▶ Im Rahmen des ASTRAPI-Projekts wurden eine umfassende Interventionsstrategie und ein Schulungsprogramm formuliert, die in Zusammenarbeit mit verschiedenen europäischen Organisationen wirksam gegen sexuelle Belästigung und Gewalt vorgehen.
- ▶ Das ASTRAPI-Projekt umfasst Universitäten, NRO, Stiftungen und Gewerkschaften aus sechs europäischen Ländern (Zypern, Dänemark, Belgien, Bulgarien, Griechenland und Spanien).
- ▶ Die Hauptelemente des Astrapi Survey Tool (AST) sind ein evidenzbasiertes Instrument, das für die Risikobewertung von Gewalt und sexueller Belästigung in europäischen Organisationen entwickelt wurde.





# ASTRAPI- Arbeitsplatzpolitikmodell

Es geht um die Ausarbeitung nach einer internationalen Überprüfung bewährter Verfahren

- Ziel ist es, umfassend und integrativ zu sein, im Einklang mit dem EU-Recht und der ILO C190 zu stehen
- Konzentriert sich auf den Aufbau einer Vertrauenskultur, die Veränderung von Kultur und sozialen Normen und unterstreicht die Gewährleistung eines respektvollen Arbeitsumfelds
- Anerkennt, dass Frauen in unverhältnismäßig hohem Maße von Gewalt und Belästigung betroffen sind
- Berücksichtigt Mehrfachdiskriminierung und sich überschneidende Diskriminierungen



# Was umfasst die ASTRAPI-Arbeitsplatzpolitik? (1)

1. Erklärung über die Verpflichtung zur Beendigung der sexuellen Belästigung
2. Behandlung des gesamten Spektrums der Risiken sexueller Belästigung, denen Arbeitnehmer:innen ausgesetzt sind
3. Ausschuss am Arbeitsplatz zur Verhinderung und Bekämpfung sexueller Belästigung
4. Förderung einer Kultur der vertraulichen Meldung und Offenlegung von sexueller Belästigung
5. Beschwerdeverfahren für die Bearbeitung von Beschwerden und die Durchführung von Untersuchungen
6. Objektive und transparente Untersuchung von Beschwerden
7. Die Rolle der Vertrauensleute/Botschafter am Arbeitsplatz




# Was umfasst die ASTRAPI-Arbeitsplatzpolitik? (2)

8. Förderung des aktiven Umgangs mit unbeteiligten Personen am Arbeitsplatz
9. Sicherstellen, dass Einstellungs- und Beförderungsverfahren nicht diskriminierend sind
10. Zusammenarbeit: Schulung von Sozialpartnern, Managern, Aufsichtspersonen und Arbeitnehmern
11. Bereitstellung von Informationen und Unterstützung für Arbeitnehmer:innen, die von sexueller Belästigung betroffen sind
12. Bewusstseinsbildung am Arbeitsplatz
13. Verantwortlichkeit des Täters/der Täterin
14. Umsetzung, Überprüfung und Überwachung der Politik



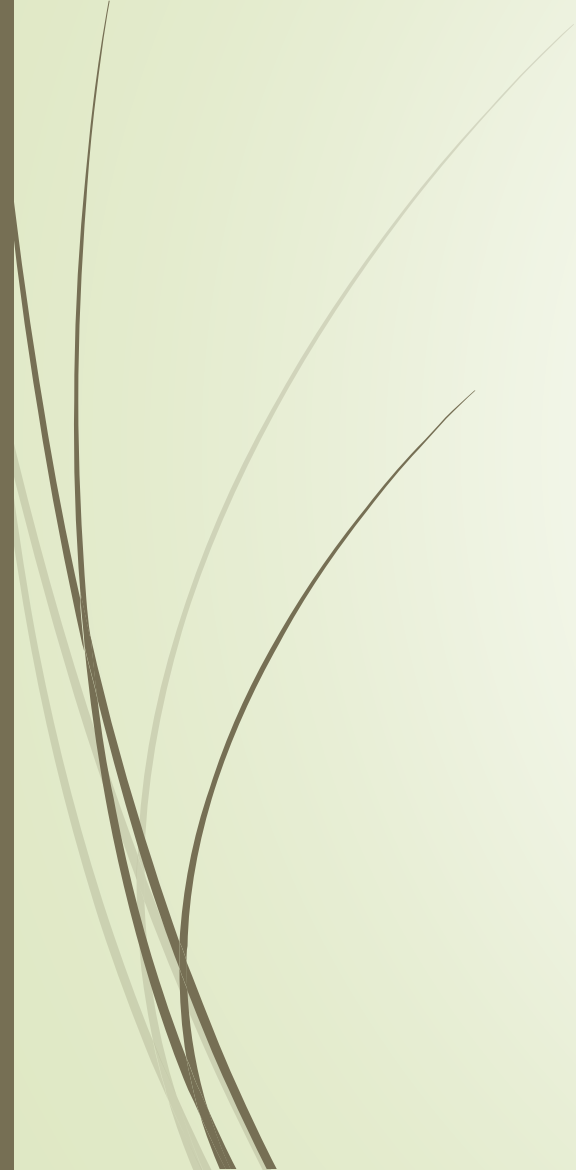
# Veränderung der Arbeitsplatzkultur?

- Systemische und organisatorische Faktoren behindern die wirksame Bearbeitung von Fällen sexueller Belästigung
- Es bedarf eines grundlegenden Wandels, um Geschlechterstereotypen und eine patriarchalische Kultur, die tief in der gesellschaftlichen Kultur verwurzelt sind, anzugehen
- ? Was muss getan werden, um soziale Normen zu ändern, die zu einer Kultur der männlichen Dominanz und ungleicher Machtverhältnisse beitragen?
- ? Wie können wir Kulturen des institutionellen Sexismus und Rassismus ändern, die sich auf den Arbeitsplatz und die Wirtschafts- und Sozialpolitik im weiteren Sinne erstrecken?



Was ist ein  
transformatorischer  
Ansatz zur  
Beendigung sexueller  
Belästigung?

- Berücksichtigung des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandels / sozialer Normen, die zu sexueller Belästigung beitragen
- Prävention in der Arbeitswelt
- Schärft das Bewusstsein für die Auswirkungen und Schäden durch sexuelle Belästigung
- Schafft eine Kultur der Gleichheit, des Vertrauens, der Würde und des Respekts
- Geht wirksam und umfassend gegen sexuelle Belästigung vorumfassende Weise
- Lernen und Veränderung von Praktiken-Überlebende/Opfer fokussiert
- Prävention bei den Tätern / Täter zur Rechenschaft ziehen; zur Verantwortung ziehen
- Sicherstellen, dass jeder eine Rolle zu spielen hat
- Lösungen werden durch sozialen Dialog gefunden



Vielen Dank!