

# Belästigung in der Arbeitswelt: Bundestag nimmt weltweit gültige Mindeststandards an

Konvention Nr. 190 zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Die #MeToo-Bewegungen in den letzten Jahren haben noch einmal deutlich gemacht, dass sexuelle Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, insbesondere gegen Frauen, immer noch allgegenwärtig sind. Anlässlich dessen hat die allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) die Konvention Nr. 190 zur Beseitigung von sexueller Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz geschaffen.

Text — Volker Serth

**D**ie im Jahr 1919 gegründete ILO legt weltweit gültige Mindeststandards in der Arbeitswelt fest und soll dadurch zu einem menschenwürdigeren Arbeitsumfeld beitragen, die soziale Förderung sichern und den sozialen Dialog stärken. Das Übereinkommen Nr. 190 regelt umfassend den Schutz von Arbeitnehmern sowie anderen Personen vor Demütigungen, Belästigungen oder Übergriffen am Arbeitsplatz und soll sexualisierte Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz auf nationaler Ebene noch justizialer machen. Neben zivil-

rechtlichen und strafrechtlichen Regelungen bieten bereits die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Bereich des Arbeitsrechts Schutz vor sexuellen Belästigungen und Gewalt am Arbeitsplatz. Über diese gesetzlichen Regelungen des AGG hinaus soll das Übereinkommen einen noch weitreichenderen Schutz für Arbeitnehmer ermöglichen, da es – anders als im AGG – ausschließlich um die Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt geht. Für die Schaffung einer gewalt- und belästigungsfreien



Volker Serth  
Rechtsanwalt

Volker Serth ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Leiter der Praxisgruppe Arbeitsrecht bei der Kanzlei FPS.

Arbeitswelt muss das Übereinkommen jedoch zunächst von den Mitgliedstaaten ratifiziert werden.

Der Deutsche Bundestag hat am 19.04.2023 die Ratifizierung des Übereinkommens beschlossen und tritt demnach, wie bereits 27 andere Staaten, diesem wichtigen Übereinkommen bei. Nach Artikel 14 Nr. 3 des Übereinkommens tritt das ratifizierte Übereinkommen zwölf Monate nach der Eintragung der Ratifizierung rechtsverbindlich in Deutschland in Kraft. Erst ab diesem Zeitpunkt wird das Übereinkommen folglich bindend und verpflichtet den deutschen Gesetzgeber in einem weiteren Schritt zur Umsetzung in nationales Recht und die nationale Praxis.

### Allgemeingültige Definitionen von Gewalt und Belästigung

Das Übereinkommen legt erstmalig in Artikel 1 weltweit gültige Definitionen für die Begriffe Gewalt und Belästigung sowie für geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt fest. Dadurch wird ein klarer, rechtlicher Rahmen geschaffen und die Identifizierung inakzeptabler Verhaltensweisen ermöglicht. Vor diesem Hintergrund sind alle Verhaltensweisen inakzeptabel, „die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen“ oder „diesen zur Folge haben“. Ein besonderes Augenmerk liegt zudem auf der geschlechtsspezifischen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Anhand deutscher Studien konnte festgestellt werden, dass Frauen mehr als doppelt so häufig von sexueller Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind als Männer. Weltweit sieht dies ähnlich aus, sodass eine ausgiebige Auseinandersetzung mit dieser Thematik erforderlich ist. Des Weiteren erkennt das Übereinkommen erstmalig an, dass häusliche Gewalt Auswirkungen auf die Arbeitswelt haben kann und dass diese durch die Mitgliedstaaten so weit wie möglich minimiert werden sollte.

### Umfassender Schutzbereich des Übereinkommens

Inhaltlich sind insbesondere der weite und umfangreiche sachliche sowie persönliche Schutzbereich des Übereinkommens hervorzuheben. Nach Artikel 2 sind Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Position und Arbeitsstätte geschützt. Ausgehend von der beispielhaften Aufzählung in Artikel 2 sind daher Praktikanten, Arbeitssuchende oder Auszubildende ebenso wie

Festangestellte umfassend geschützt. Vom persönlichen Schutzbereich sind zudem natürliche Personen, die Aufgaben, Befugnisse oder Pflichten eines Arbeitgebers wahrnehmen, geschützt. Hervorzuheben ist zudem, dass auch sexuelle Gewalt oder Belästigung, die von Dritten ausgeht, berücksichtigt wird. Der weite, sachliche Schutzbereich des Übereinkommens umfasst nicht nur den klassischen Arbeitsplatz an sich, sondern nach der beispielhaften Aufzählung in Artikel 3 unter anderem auch Aufenthaltsräume wie Pausenräume oder Kantinen, den Bereich der Sanitäranlagen sowie arbeitsbezogene Reisen oder Veranstaltungen. Insbesondere virtuelle Räume, wie beispielsweise der E-Mail-Verkehr oder die Kommunikation über virtuelle Plattformen, sind vom sachlichen Schutzbereich umfasst.

### Welche Verpflichtungen treffen die Mitgliedstaaten zur Umsetzung des Übereinkommens?

Ziel des Übereinkommens ist es, eine gewalt- und belästigungsfreie Arbeitswelt zu schaffen. Zur Umsetzung dieses Ziels besteht die primäre Verpflichtung der Mitgliedstaaten darin, das Recht eines Jeden auf eine gewalt- und belästigungsfreie Arbeitswelt zu achten, zu fördern und zu verwirklichen. Zur angemessenen Umsetzung des Übereinkommens werden in den Artikeln 4 bis 11 konkrete, proaktive Maßnahmen genannt und bestimmt, ob die Mitgliedstaaten selbst oder die Arbeitgeber für deren Umsetzung zuständig sind. Artikel 7 und 8 verpflichten die Mitgliedstaaten zunächst zu den dort genannten Schutz- und Präventionsmaßnahmen. Des Weiteren umfassen die künftigen Verpflichtungen der Mitgliedstaaten ein breites Spektrum an legislativen, administrativen, gerichtlichen und sonstigen Maßnahmen. Nach Artikel 10 des Übereinkommens müssen die Mitgliedstaaten ein gesetzliches Verbot von sexueller Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erlassen sowie eine umfassende Strategie zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung umsetzen, bestehende Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen einrichten und stärken, Sanktionsmöglichkeiten schaffen sowie Leitlinien, Bildungs- und Schulungsangebote und Kampagnen zur Sensibilisierung bereitstellen. Nach Artikel 6 des Übereinkommens sollen insbesondere besonders verletzte Personen oder Personengruppen durch entsprechende Maßnahmen der Mitgliedstaaten geschützt werden. Dies betrifft Frauen sowie lesbische, schwule, bi-, trans- oder intersexuelle

Menschen, die im Vergleich zu anderen Personen häufiger von sexueller Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind.

### Künftige Verpflichtungen der Arbeitgeber

Auch Arbeitgeber werden künftig zur Verantwortung gezogen. Dies umfasst im Wesentlichen Präventions- und Schutzmaßnahmen. Artikel 9 des Übereinkommens konkretisiert die Pflichten der Arbeitgeber näher und bestimmt, wo deren Verantwortung endet. Diese Konkretisierung ist dabei nicht abschließend und erlaubt somit weitergehende Schritte von Arbeitgebern, um sexuelle Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Vor diesem Hintergrund ist jedoch zu beachten, dass Arbeitgeber auch künftig nicht über ihren Verantwortungsbereich hinaus verpflichtet werden sollen. In Beratung mit ihren Arbeitnehmern sollen künftig Regelungen im Zusammenhang mit sexueller Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz angenommen und umgesetzt werden. Auch psychosoziale Risiken von sexueller Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sollen beim Arbeitsschutzmanagement berücksichtigt werden, um unter Beteiligung der Arbeitnehmer Gefahren und Risiken in einem ersten Schritt zu ermitteln und um diese in einem zweiten Schritt anhand der Einführung von Präventionsmaßnahmen zu verhindern. Nach aktueller deutscher Rechtslage werden Gewalt und Belästigung und damit verbundene psychosoziale Risiken nur indirekt in § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) aufgegriffen. Des Weiteren sollen Arbeitgeber die Arbeitnehmer durch Schulungen und Informationsangebote von entsprechenden Präventions- und Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit sexueller Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz aufklären. Die genannten, von Arbeitgebern durchzuführenden Schritte zur Verhinderung von sexueller Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz können von Arbeitgebern jedoch nur dann verlangt werden, wenn sie praktisch durchsetzbar und angemessen sind.

### Ausblick

Noch immer sind sexuelle Gewalt und Belästigung ein Thema in der Arbeitswelt. Die durch das Übereinkommen festgelegten Mindeststandards könnten jedoch maßgeblich dazu beitragen, dass eine gewalt- und belästigungsfreie Arbeitswelt geschaffen wird. Zur Gewährleistung ihrer Rechte und aufgrund ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit sind Arbeitnehmer in besonderem Maße auf die Umsetzung des Übereinkommens

angewiesen. Es ist nun Aufgabe des deutschen Gesetzgebers, die Vorgaben des Übereinkommens effektiv in nationales Recht und somit in die nationale Praxis umzusetzen. Vor diesem Hintergrund erscheint eine Anpassung des AGG sinnvoll. Wie und ob dies geschieht, bleibt abzuwarten. Eine unmittelbare Verantwortlichkeit für die Umsetzung der genannten Schutzmaßnahmen des Übereinkommens trifft dabei neben den Mitgliedstaaten auch die Arbeitgeber. ▀



**Eine unmittelbare Verantwortlichkeit für die Umsetzung der genannten Schutzmaßnahmen des Übereinkommens trifft neben den Mitgliedstaaten auch die Arbeitgeber.**