

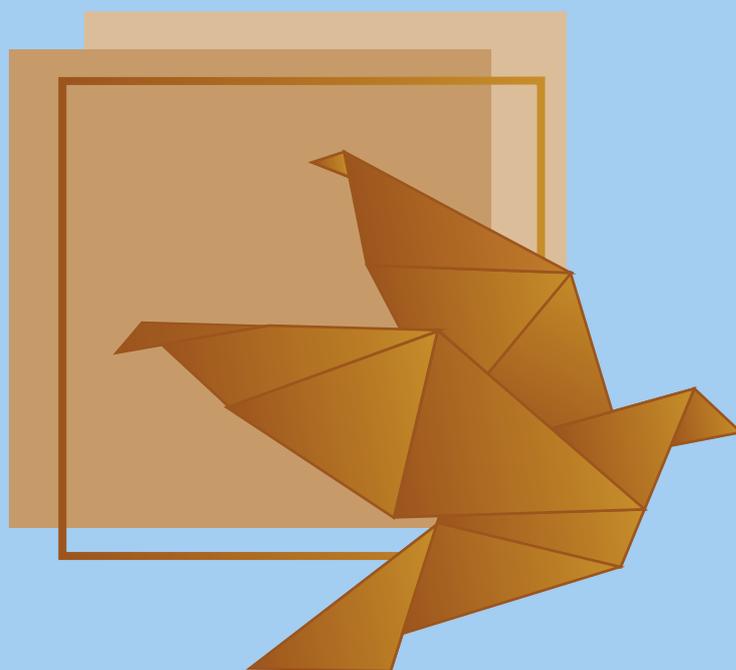


Internationale
Arbeitsorganisation



Bericht V (2A)

Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt



**Internationale
Arbeitskonferenz**

108. Tagung 2019

Internationale Arbeitskonferenz, 108. Tagung, 2019

Bericht V(2A)

Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Fünfter Punkt der Tagesordnung

Internationales Arbeitsamt, Genf

ISBN 978-92-2-131988-7 (print)
ISBN 978-92-2-131989-4 (web pdf)
ISSN 0251-4095

Erste Auflage 2019

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 Sie unter: www.ilo.org/publns.

INHALTSVERZEICHNIS

	<i>Seite</i>
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	v
EINLEITUNG.....	1
EINGEGANGENE ANTWORTEN UND KOMMENTARE	5

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer

Internationale Organisationen	IFJ	Internationale Journalistenföderation
	IndustriALL	Globaler Gewerkschaftsbund IndustriALL
	IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund
	IOE	Internationale Arbeitgeber-Organisation
	ITF	Internationale Transportarbeiter-Föderation
	IUF	Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Kaffee- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften
	PSI	Internationale der Öffentlichen Dienste
Ägypten	FEI	Vereinigung der ägyptischen Industrie
Albanien	BiznesAlbania	Vereinigung albanischer Unternehmen
	BSPSH	Bund unabhängiger albanischer Gewerkschaften
	KSSH	Bund der Gewerkschaften Albaniens
Algerien	CGEA	Allgemeiner Bund algerischer Unternehmen
Argentinien	AEFIP	Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos
	APOC	Asociación del Personal de los Organismos de Control
	CGT-RA	Allgemeiner Gewerkschaftsbund Argentinische Republik
	CTA-A	Bund der Arbeitnehmer Argentiniens (CTA Autónoma)
	CTA-T	Bund der Arbeitnehmer Argentiniens (CTA de los Trabajadores)
	UEJN	Gewerkschaft der Beschäftigten der nationalen Justizbehörden
	UIA	Verband der argentinischen Industrie

	UITOC	Unión internacional de Trabajadores de Organismos de Control
Australien	ACCI	Australische Industrie- und Handelskammer
	ACTU	Australischer Gewerkschaftsrat
Bahrain	GFBTU	Allgemeiner Gewerkschaftsbund Bahrain
Bangladesch	BEF	Arbeitgeberverband Bangladeschs
	BFTUC	Dachverband freier Gewerkschaften Bangladeschs
	BJSD	Jatyatabadi Sramik Dal Bangladesch
	BJSL	Jatiya Sramik-Bündnis Bangladesch
	BLF	Gewerkschaftsbund Bangladesch
	BMSF	Mukto Sramik-Bund Bangladesch
	BSSF	Sanjukta Sramik-Bund Bangladesch
Belgien	CSC	Christlicher Gewerkschaftsbund
	CGSLB	Allgemeiner Bund der liberalen Gewerkschaften Belgiens
	FGTB	Allgemeiner Gewerkschaftsbund Belgiens
	VBO-FEB	Verband der Unternehmen Belgiens
Benin	CNP-Bénin	Conseil national du Patronat du Bénin
Brasilien	CNI	Dachverband der nationalen Industrie
	CUT	Einheitlicher Bund der Arbeitnehmer
	UGT	Allgemeine Arbeitergewerkschaft
Bulgarien	CITUB	Dachverband unabhängiger Gewerkschaften Bulgariens
Burkina Faso	CNPB	Nationaler Arbeitgeberrat Burkina Fasos
	CNTB	Nationaler Arbeitnehmerverband Burkina Fasos
Chile	CPC	Verband Produktion und Handel
	CUT	Einheitlicher Bund der Gewerkschaften Chiles
China	ACFTU	Gesamtchinesischer Gewerkschaftsbund
	CEC	Chinesischer Unternehmensverband
China – Sonderverwaltungs- zone Hongkong	HKCTU	Gewerkschaftsbund Hong Kongs
Costa Rica	CMTC	Gewerkschaft der Arbeiterbewegung Costa Ricas
	CSJMP	Gewerkschaft Juanito Mora Porras

	CTRN	Arbeitnehmerverband Rerum Novarum
	UCCAEP	Verband der Kammern und Vereinigungen der Privatwirtschaft Costa Ricas
Côte d'Ivoire	CGECI	Allgemeiner Bund der Unternehmen Côte d'Ivoires
	FESACI	Verband unabhängiger Gewerkschaften Côte d'Ivoires
Dänemark	DA	Dänische Arbeitgebervereinigung
	FTF	Bund der Angestellten und Beamten
	LO	Dänischer Gewerkschaftsbund
Deutschland	BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
	DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
Dominikanische Republik	CASC	Autonomer Bund der Arbeitnehmergewerkschaften
	CNUS	Nationaler Gewerkschaftsdachverband
Estland	EEA	Estnischer Arbeitgeberverband
Finnland	EK	Hauptverband der finnischen Wirtschaft
Frankreich	CGT	Allgemeiner Gewerkschaftsbund
	FO	Force Ouvrière
	MEDEF	Bewegung der Unternehmen Frankreichs
Gabun	CPG	Gabunischer Arbeitgeberverband
Georgien	GEA	Georgischer Arbeitgeberverband
	GTUC	Georgischer Gewerkschaftsbund
Griechenland	GSEE	Griechischer allgemeiner Gewerkschaftsbund
	SEV	Verband der griechischen Industrie
Guatemala	CACIF	Koordinierungsausschuss der Verbände in den Bereichen Landwirtschaft, Handel, Industrie und Finanzen
	CUSG	Gewerkschaftsdachverband Guatemalas
	UNSI TRAGUA Histórica	Gewerkschaftsbund der Arbeitnehmer Guatemalas
Guinea	CNPG	Conseil national du Patronat du Guinéenn
Indien	AIOE	Gesamtindische Arbeitgeberorganisation
	EFI	Arbeitgeberverband Indiens
Indonesien	APINDO	Arbeitgeberverband Indonesiens
	KPBI	Bund der vereinten indonesischen Arbeitnehmer

	KSBSI	Bund der indonesischen Wohlstandsgewerkschaft
	KSPI	Indonesischer Gewerkschaftsbund
	KSPN	Bund der nationalen Gewerkschaften
	KSPSI	Bund der gesamtindonesischen Gewerkschaften
	SARBUMUSI	Gesamtindonesischer Bund muslimischer Arbeitnehmer
Island	ASI	Isländischer Arbeitnehmerbund
	SA	Bund der isländischen Arbeitgeber
Israel	Histadrut	Allgemeiner Arbeitnehmerverband in Israel
	MAI	Industrieverband Israels
Italien	CGIL	Allgemeiner italienischer Gewerkschaftsbund
	CIDA	Italienischer Verband der Fach- und Führungskräfte
	CISL	Italienischer Bund der Arbeitnehmergewerkschaften
	Confindustria	Allgemeiner Verband der italienischen Industrie
	UIL	Italienische Arbeitergewerkschaft
Japan	JTUC-RENGO	Japanischer Gewerkschaftsbund
	Keidanren	Japanischer Wirtschaftsverband
Kambodscha	CCTU	Kambodschanischer Gewerkschaftsbund
Kamerun	CSAC	Bund autonomer Gewerkschaften Kameruns
	SYNDUSTRICAM	Syndicat des industriels du Cameroun
	UGTC	Allgemeine Arbeitergewerkschaft Kameruns
Kanada	CEC	Kanadischer Arbeitgeberrat
	CLC	Kanadischer Gewerkschaftsbund
	UFCW	Internationale Union der Vereinigten Lebensmittel- und Handelsarbeiter
Kenia	COTU-K	Zentrale Organisation der Gewerkschaften Kenias
	FKE	Verband kenianischer Arbeitgeber
	KUCFAW	Kenianische Gewerkschaft der Arbeitnehmer in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie und angeschlossenen Bereichen

	KUDHEIHA	Kenianische Gewerkschaft der Hausangestellten, Hotelarbeiter und Arbeiternehmer im Bildungs- und Gesundheitswesen und in angeschlossenen Bereichen
Kolumbien	ANDI	Nationaler Arbeitgeberverband Kolumbiens
	ASDECCOL	Asociación de Servidores Públicos de los Órganos de Control de Colombia
	CTC	Bund der Arbeitnehmer Kolumbiens
Kongo, Demokratische Republik	COSYLAC	Confédération des syndicats libres et autonomes du Congo
	FEC	Verband der Unternehmen Kongos
Kroatien	CEA	Kroatischer Arbeitgeberverband
Lesotho	ALEB	Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband Lesothos
Lettland	LBAS	Bund freier Gewerkschaften Lettlands
Madagaskar	GEM	Groupement des entreprises de Madagascar
Malaysia	MTUC	Malaysischer Gewerkschaftsdachverband
Mali	CSTM	Gewerkschaftsbund der Arbeitnehmer Malis
Marokko	UMT	Marokkanische Arbeitnehmervereinigung
Mauretanien	CGTM	Allgemeiner Bund der Arbeitnehmer Mauretaniens
Mauritius	NTUC	Nationaler Gewerkschaftsbund
Mexiko	COPARMEX	Arbeitgeberverband der Mexikanischen Republik
	UNT	Nationale Arbeitnehmergewerkschaft
Moldau, Republik	CNSM	Bund nationaler Gewerkschaften der Republik Moldau
	CMTU	Bund mongolischer Gewerkschaften
Montenegro	CTUM	Bund der Gewerkschaften Montenegros
	MEF	Montenegrinischer Arbeitgeberverband
Namibia	NEF	Namibianischer Arbeitgeberverband
Nepal	ANTUF	Gesamtnepalesischer Gewerkschaftsverband
	FNCCI	Verband der nepalesischen Industrie- und Handelskammern
	GEFONT	Allgemeiner Verband der nepalesischen Gewerkschaften
Neuseeland	BusinessNZ	Business New Zealand
	NZCTU	Neuseeländischer Gewerkschaftsrat

Nicaragua	ATC	Verband der Arbeitnehmer in der Landwirtschaft
	CST	Sandinistischer Arbeitnehmerbund
Niederlande	CNV	Nationaler Verband christlicher Gewerkschaften
	FNV	Niederländischer Gewerkschaftsbund
	VNO-NCW	Zentralverband der niederländischen Unternehmen und Arbeitgeber
Nigeria	NECA	Nigerianischer beratender Arbeitgeberverband
	NLC	Nigerianischer Gewerkschaftsbund
Norwegen	LO	Norwegischer Gewerkschaftsbund
	NHO	Verband norwegischer Unternehmen
	Spekter	Arbeitsgiverforeningen Spekter
	Unio	Verband der Akademikergewerkschaften
	YS	Verband der Berufsgewerkschaften
Österreich	BAK	Bundesarbeitskammer
	ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
	WKÖ	Wirtschaftskammer Österreich
Pakistan	EFP	Arbeitgeberverband Pakistans
	PWF	Pakistanischer Arbeitnehmerverband
Panama	CONATO	Nationaler Rat organisierter Arbeitnehmer
	CONUSI	Nationaler Verband der vereinigten unabhängigen Gewerkschaften
	CS	Convergencia Sindical – Gewerkschaftsbund
	CTRP	Bund der Arbeitnehmer der Republik Panama
Paraguay	CUT-A	Central Unitaria de Trabajadores – Auténtica
Peru	CATP	Unabhängiger Arbeitnehmerbund Perus
	CONFIEP	Nationaler Verband privater Wirtschaftsinstitutionen
Philippinen	ECOP	Arbeitgeberverband der Philippinen
	NTUC	Nationaler Gewerkschaftsbund
	SENTRO	Bund der vereinten und progressiven Arbeitnehmer
Polen	NSZZ Solidarność	Unabhängige und autonome Gewerkschaft „Solidarność“
	OPZZ	Gesamtpolnische Gewerkschaftsallianz

Portugal	CIP	Verband der portugiesischen Industrie
Rumänien	CPC	Arbeitgeberverband Concordia
Russische Föderation	RSPP	Russischer Industrie- und Unternehmerverband
Sambia	ZCTU	Gewerkschaftsdachverband Sambias
Schweden	SN	Verband schwedischer Unternehmen
	LO	Schwedischer Gewerkschaftsbund
	TCO	Dachverband schwedischer Angestellter
	Saco	Dachverband schwedischer Akademiker
Schweiz	SGV-USAM	Schweizerischer Gewerbeverband sgv- Dachorganisation der Schweizer KMU
	UPS	Schweizerischer Arbeitgeberverband
	USS-SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Senegal	CNP	Nationaler Arbeitgeberrat
Serbien	SAE	Serbischer Arbeitgeberverband
Simbabwe	ZCTU	Gewerkschaftsdachverband Simbabwes
Singapur	SNEF	Nationaler Arbeitgeberverband Singapurs
Slowakei	AZZZ SR	Verband der Arbeitgeberorganisationen der Slowakischen Republik
Slowenien	ZDS	Arbeitgeberverband Sloweniens
Spanien	CCOO	Gewerkschaftsbund der Arbeiterkommissionen
	CEOE	Spanische Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände
	CEPYME	Spanischer Verband der kleinen und mittleren Unternehmen
	UGT	Allgemeine Arbeitergewerkschaft
St. Lucia	SLEF	Arbeitgeberverband von St. Lucia
Südafrika	BUSA	Geschäftsunion Südafrika
	COSATU	Dachverband südafrikanischer Gewerkschaften
	FEDUSA	Gewerkschaftsbund Südafrikas
Thailand	ECOT	Arbeitgeberverband Thailands
Tunesien	UGTT	Tunesische allgemeine Arbeitergewerkschaft
Türkei	HAK-IS	Türkischer Gewerkschaftsdachverband
	TISK	Türkische Vereinigung der Arbeitgeberverbände

	TÜRK-İŞ	Bund türkischer Gewerkschaften
Ungarn	BUSINESSHUNGARY	Verband der ungarischen Arbeitgeber und Industriellen
Uruguay	CIU	Industriekammer Uruguays
Venezuela, Bolivarische Republik	CTASI	Unabhängiger Gewerkschaftsbund ASI Venezuela
Vereinigtes Königreich	CBI	Verband der britischen Industrie
	TUC	Gewerkschaftsdachverband
Vereinigte Staaten	AFL-CIO	Amerikanischer Gewerkschaftsbund und Verband der Industriegewerkschaften
	USCIB	US-amerikanischer Beirat für internationale Wirtschaft
Vietnam	VCCI	Vietnamesische Industrie- und Handelskammer
Zypern	OEB	Zyprischer Arbeitgeber- und Industrieverband

Andere Abkürzungen

WGDAW	Arbeitsgruppe für die Frage der Diskriminierung von Frauen im Recht und in der Praxis
-------	--

EINLEITUNG

Gemäß dem Beschluss des Verwaltungsrats des Internationalen Arbeitsamts auf seiner 325. Tagung (Oktober–November 2015) wurde in die Tagesordnung der 107. Tagung (Mai–Juni 2018) der Internationalen Arbeitskonferenz ein Normensetzungsgegenstand zum Thema „Gewalt gegen Frauen und Männern in der Arbeitswelt“ im Hinblick auf eine zweimalige Beratung aufgenommen.¹ Der Begriff „Gewalt“ wurde später auf Vorschlag der dreigliedrigen Sachverständigentagung über Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt, die vom 3. bis 6. Oktober 2016 in Genf stattfand, durch „Gewalt und Belästigung“ ersetzt, „um sicherzustellen, dass das Ausmaß inakzeptablen Verhaltens angemessen verstanden und behandelt wird“.²

Zur Vorbereitung der ersten Beratung im Jahr 2018 und gemäß Artikel 39 der Geschäftsordnung der Konferenz erstellte das Amt zwei Berichte: Bericht V(1)³ und Bericht V(2).⁴ Der von der Konferenz eingesetzte Normensetzungsausschuss zum Thema Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt („Ausschuss“) behandelte diese Berichte und nahm seine eigenen Berichte mit dem zusammenfassenden Verhandlungsbericht und den Schlussfolgerungen an,⁵ die ihrerseits am 8. Juni 2018 vom Plenum der Konferenz gebilligt und angenommen wurden.⁶ In derselben Sitzung verabschiedete die Konferenz auch die folgende EntschlieÙung:⁷

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,
nach Annahme des Berichts des zur Prüfung des fünften Punktes der Tagesordnung eingesetzten Ausschusses,
insbesondere nach Billigung von Vorschlägen für ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in Form von allgemeinen Schlussfolgerungen im Hinblick auf die Befragung der Regierungen,

¹ IAA: *Minutes of the 325th Session of the Governing Body*, [GB.325/PV](#), Abs. 33 a).

² 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](#), Anhang I, Abs. 33.

³ IAA: *Beendigung von Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt*, [Bericht V\(1\)](#), Internationale Arbeitskonferenz, 107. Tagung, Genf, 2018 (erschien 2017).

⁴ IAA: *Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt*, [Bericht V\(2\)](#), Internationale Arbeitskonferenz, 107. Tagung, Genf, 2018.

⁵ IAA: *Reports of the Standard-Setting Committee: Zur Annahme durch die Konferenz vorgelegte EntschlieÙung und vorgeschlagene Schlussfolgerungen*, in [Vorläufiger Verhandlungsbericht Nr. 8A](#), und *Summary of proceedings*, [Provisional Record No. 8B\(Rev.1\)](#), Internationale Arbeitskonferenz, 107. Tagung, Genf, 2018.

⁶ IAA: Plenary sitting: *Reports of the Standard-Setting Committee: Violence and Harassment in the World of Work*, in [Provisional Record No. 8C](#), Internationale Arbeitskonferenz, 107. Tagung, Genf, 2018. Im Einklang mit der 1988 etablierten Praxis wurde der Bericht des Ausschusses veröffentlicht und ist den Mitgliedstaaten vollständig zugänglich, ebenso wie das Protokoll der Beratung über den Gegenstand in der Plenarsitzung der 107. Tagung der Konferenz.

⁷ IAA: *EntschlieÙung, in die Tagesordnung der nächsten ordentlichen Tagung der Konferenz einen Punkt mit dem Titel „Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ aufzunehmen*, Internationale Arbeitskonferenz, 107. Tagung, Genf, 2018.

beschließt, in die Tagesordnung ihrer nächsten ordentlichen Tagung einen Punkt mit dem Titel „Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ zur zweiten Beratung im Hinblick auf die Annahme eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung aufzunehmen.

In Anbetracht dieser Entschließung und im Einklang mit Artikel 39 Absatz 6 der Geschäftsordnung der Konferenz hat das Amt den Bericht V(1) ausgearbeitet.⁸ Er enthält die Texte eines vorgeschlagenen Übereinkommens und einer vorgeschlagenen Empfehlung, die auf den von der Konferenz auf ihrer 107. Tagung angenommenen Schlussfolgerungen beruhen. Die Texte wurden auf der Grundlage der ersten Beratung durch die Konferenz abgefasst und tragen den Antworten auf den im vorläufigen Bericht enthaltenen Fragebogen Rechnung.⁹ Gemäß der Geschäftsordnung wurde der Bericht den Regierungen so frühzeitig übermittelt, dass er bei ihnen spätestens zwei Monate nach Abschluss der 107. Tagung der Konferenz eintrifft.

Die Regierungen wurden gemäß Artikel 39 Absatz 6 der Geschäftsordnung der Konferenz ersucht, dem Amt nach Befragung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer spätestens bis zum 8. November 2018 etwaige Änderungsvorschläge oder Bemerkungen zu übermitteln.

Die Regierungen wurden ferner ersucht, dem Amt bis zum gleichen Zeitpunkt mitzuteilen, ob die vorgeschlagenen Texte ihrer Ansicht nach eine geeignete Grundlage für die zweite Beratung der Konferenz auf ihrer 108. Tagung (Juni 2019) darstellen, und anzugeben, welche Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände von ihnen befragt wurden. Solche Befragungen sind nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe a des Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, auch obligatorisch für Länder, die dieses Übereinkommen ratifiziert haben. Die Ergebnisse der Befragungen sollten in den Antworten der Regierungen zum Ausdruck kommen.

Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Berichts lagen dem Amt Antworten von Mitgliedsgruppen aus 101 Mitgliedstaaten vor, darunter von den Regierungen der folgenden 57 Mitgliedstaaten: Ägypten, Algerien, Argentinien, Bangladesch, Belgien, Brasilien, Bulgarien, Burundi, Chile, Dänemark, Deutschland, Ecuador, Estland, Finnland, Frankreich, Georgien, Indonesien, Islamische Republik Iran, Israel, Italien, Kamerun, Kanada, Katar, Kolumbien, Kuwait, Mali, Malta, Marokko, Mauritius, Mexiko, Montenegro, Myanmar, Neuseeland, Niger, Nigeria, Norwegen, Oman, Österreich, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Russische Föderation, Schweden, Schweiz, Senegal, Spanien, Südafrika, Thailand, Tunesien, Uganda, Ungarn, Uruguay, Vereinigtes Königreich, Vereinigte Staaten und Zypern.

Die meisten Regierungen erklärten, ihre Antworten nach Befragung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände erstellt zu haben. Einige dieser Regierungen arbeiteten die Stellungnahmen dieser Verbände zu bestimmten Punkten in ihre Antworten ein, während andere die Bemerkungen dieser Verbände gesondert übermittelten. In einigen Fällen gingen Antworten direkt von den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden ein. Auch der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) und die Internationale Arbeitgeber-Organisation (IOE) übermittelten Antworten.

Eine Antwort ging von der Arbeitsgruppe der Vereinten Nationen für die Frage der Diskriminierung von Frauen im Recht und in der Praxis (WGDAW) ein, in der die WGDAW den Prozess unterstützte und Anregungen unterbreitete.

Um sicherzustellen, dass die Regierungen sowohl den englischen als auch den französischen Wortlaut des vorgeschlagenen Übereinkommens und der vorgeschlagenen Empfehlung innerhalb der Frist nach Artikel 39 Absatz 7 der Geschäftsordnung erhalten, wurde der Bericht V(2) in zwei Bänden veröffentlicht. Der vorliegende Band, Bericht (2A), wurde auf der Grundlage der von den

⁸ IAA: *Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt*, Bericht V(1), Internationale Arbeitskonferenz, 108. Tagung, Genf, 2019 (erschien 2018).

⁹ IAA: Bericht V(1), erschien 2017, a.a.O.

Regierungen und den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer übermittelten Antworten ausgearbeitet und enthält den wesentlichen Inhalt ihrer Bemerkungen. Er gliedert sich in drei Abschnitte: allgemeine Bemerkungen, Bemerkungen zum vorgeschlagenen Übereinkommen und Bemerkungen zur vorgeschlagenen Empfehlung. Einige Antworten enthielten Informationen zum spezifischen innerstaatlichen Kontext; diese Informationen sind zwar für die Tätigkeit des Amtes nützlich, werden jedoch hier nicht wiedergegeben.

Das Amt weist darauf hin, dass einige Antworten detaillierte, technische Kommentare enthielten, darunter umfangreiche Vorschläge für einen Alternativtext. In Anbetracht der Beschränkung der Länge der Konferenzberichte wurden die Antworten nicht vollständig wiedergegeben, und das Amt hat sich bemüht, die zentralen Gedanken zusammenzufassen. Ähnlich lautende Vorschläge wurden zusammengefasst. Gingen zu einzelnen Bestimmungen keine Bemerkungen ein, gab das Amt keinen Kommentar ab.

Viele Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, darunter auch der IGB und die IOE, haben in gemeinsamer Arbeit zu zahlreichen Bestimmungen der vorgeschlagenen Texte gleich- oder ähnlich lautende Bemerkungen vorgelegt, die zusammenfassend als konsolidierte Antwort wiedergegeben werden. In dieser Weise zusammengearbeitet haben die folgenden Arbeitnehmerverbände: ANTUF, CTASI, ATC, BFTUC, BJSD, BJSL, BLF, BMSF, BSSF, CASC, CATP, CCTU, CGIL, CISL, CMTC, CNUS, CONATO, CONUSI, CS, CSJMP, CST, CTA-T, CTC, CTRN, CTRP, CUSG, CUT (Brasilien), CUT (Chile), CUT-A, DGB, FEDUSA, FESACI, GEFONT, GSEE, GTUC, HAK-IS, Histadrut, HKCTU, IndustriALL, ITF, ITUC, IUUF, JTUC-RENGO, KUCFAW, KUDHEIHA, LBAS, NSZZ Solidarność, PWF, SENTRO, UGT (Spanien), UIL, UNSITRAGUA Histórica, ZCTU (Sambia), ZCTU (Simbabwe). In dieser Weise zusammengearbeitet haben die folgenden Arbeitgeberverbände: ACCI, AIOE, ALEB, ANDI, APINDO, AZZZ SR, BDA, VCCI, BEF, Business Mauritius, CEA, CEC (Kanada), CEC (China), CGEA, CGECI, CNP (Senegal), CNP-Bénin, CNPG, Confindustria, CPC (Rumänien), SN, ECOP, EFI, EFP, EK, FEC, FEI, FKE, FNCCI, GEM, IOE, MEDEF, MEF, NECA, OEB, RSPP, SA, SLEF, TISK, UPS, USCIB, VNO-NCW, ZDS. Die meisten Bemerkungen folgten eng der Struktur der vorgeschlagenen Texte und enthielten Angaben zu den Textteilen, auf die sie sich bezogen. Wo dies nicht der Fall war oder die vorgelegten Informationen einer anderen Bestimmung entsprachen, hat sich das Amt nach besten Kräften darum bemüht, die Bemerkungen den entsprechenden Teilen des Berichts zuzuordnen.

Der Bericht V(2B) enthält die vorgeschlagenen Texte des Übereinkommens und der Empfehlung, die aufgrund der eingegangenen Antworten und aus den Gründen, die in den Kommentaren des Amtes im vorliegenden Bericht angeführt sind, geändert wurden. Darüber hinaus wurden einige kleinere redaktionelle Änderungen vorgenommen, insbesondere um eine vollständige Übereinstimmung des Textes in den verschiedenen Sprachfassungen sicherzustellen. Sofern die Konferenz einen entsprechenden Beschluss fasst, werden diese Texte als Grundlage für die zweite Beratung auf der 108. Tagung (Juni 2019) im Hinblick auf die Annahme eines Übereinkommens über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und einer ergänzenden Empfehlung zu diesem Thema bilden.

EINGEGANGENE ANTWORTEN UND KOMMENTARE

I. ALLGEMEINE BEMERKUNGEN

Regierungen

Argentinien, Finnland, Frankreich, Kanada, Katar, Kuwait, Mali, Malta, Montenegro, Nigeria, Norwegen, Oman, Peru, Schweiz: Die vorgeschlagenen Texte bieten eine angemessene Grundlage für die zweite Beratung.

Belgien: Auf die sozialen und wirtschaftlichen Kosten von Gewalt und Belästigung sollte hingewiesen werden.

Bulgarien, Ungarn, Zypern: Unterstützen die Annahme von Instrumenten, die einen angemessenen Schutz vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt bieten und umfassend ratifizierbar sind.

Burundi: Das Amt hat gute und stimmige Arbeit geleistet.

Dänemark, Norwegen: Das Übereinkommen sollte allgemeine Grundsätze enthalten und effizient, durchsetzbar und umfassend ratifizierbar sein.

Finnland: Die vorgeschlagenen Texte bilden eine hervorragende Ausgangsbasis für weitere Beratungen. Mehrdeutigkeiten bei den Begriffsbestimmungen und dem Geltungsbereich sollten beseitigt werden.

Georgien: Die Texte werden unterstützt.

Israel: Die Instrumente müssen praktisch, flexibel und effektiv sein.

Kanada: Unterstützt ein Übereinkommen mit klaren Bestimmungen und einem eindeutig umschriebenen Geltungsbereich sowie eine Empfehlung mit praktischen Leitlinien.

Kanada, Mexiko, Paraguay: Geschlechtergerechte/inklusive Formulierungen sollten gefördert werden.

Kamerun: Die Qualität der Texte des Amtes wird geschätzt.

Mali, Senegal: Die Bedenken der Afrika-Gruppe wurden berücksichtigt.

Mexiko, Vereinigtes Königreich: Unterstützen die Annahme eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung.

Niger: Die vorgeschlagenen Texte fördern innovative Ansätze und werden begrüßt.

Nigeria: Oberstes Ziel ist der Schutz der Opfer.

Peru: Die Instrumente sollten den Auswirkungen von Korruption auf Gewalt gegen Frauen Rechnung tragen.

Philippinen: Keine Einwände gegen die Kommentare des Amtes.

Polen: Die Annahme internationaler Normen gegen Belästigung am Arbeitsplatz ist angemessen.

Russische Föderation: Das Instrument geht über den ursprünglichen Zweck hinaus und enthält kontroverse Bestimmungen, die den Rahmen des Arbeitsrechts sprengen. Benötigt wird ein rechtlich nicht bindendes Instrument.

Schweden: Die Fragen zur Verantwortung für die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung sollten geklärt werden. Die Empfehlung sollte weniger detailliert sein und mehr Flexibilität bieten.

Schweiz, Vereinigte Staaten: Die Begriffsbestimmungen und der Geltungsbereich sind zu weit gefasst.

Spanien: Im Spanischen sollte „trabajadores y/o trabajadoras“ durch „personas trabajadoras“ (außer bei Bestimmungen, die sich nur auf Frauen beziehen) und „velar“ durch „asegurar“ ersetzt werden.

Uruguay: Die dreigliedrige Kommission unterstützt die Annahme eines Übereinkommens und einer Empfehlung. Die Texte des Amtes stellen einen substanziellen Fortschritt im Hinblick auf einen Konsens dar.

Vereinigte Staaten: Eine allgemeine Klausel zur staatlichen und diplomatischen Immunität sollte hinzugefügt werden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CONFIEP, VBO-FEB: Die Feststellung des Amtes, dass es für Punkt 1 bis Punkt 23 c der Schlussfolgerungen in der geänderten Fassung eine „deutliche Mehrheit“ gegeben habe, wird bestritten. Zwar wird der Bedeutung und Notwendigkeit einer Einigung zugestimmt, doch enthalten die vorgeschlagenen Instrumente zu viele Hindernisse für Umsetzung und Ratifizierung.

BiznesAlbania: Dem vorgeschlagenen Übereinkommen und der vorgeschlagenen Empfehlung wird uneingeschränkt zugestimmt. Die Kommentare der IOE werden voll unterstützt.

BUSA: Bei einem Übereinkommen besteht die Gefahr, dass bestimmte unangemessene Verhaltensweisen und die verletzlichsten Gruppen ausgeschlossen werden. Eine Empfehlung wird bevorzugt und könnte mit dem Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, verknüpft werden.

BUSINESSHUNGARY: Der vorgeschlagene Wortlaut kann nicht unterstützt werden, da es schwierig wäre, ihn auf nationaler Ebene umzusetzen. In den wesentlichen vorgeschlagenen Begriffsbestimmungen sind die Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber, zu denen auch kleine und mittlere Unternehmen sowie Familienbetriebe zählen, zu weit gefasst.

BusinessNZ: Den Änderungen der IOE wird allgemein zugestimmt. Eine Empfehlung wird bevorzugt.

CACIF: Ein Übereinkommen wird nicht unterstützt, da Gewalt und Belästigung unter das Strafrecht, nicht das Arbeitsrecht fallen.

CBI: Unterstützt ein Übereinkommen, das mit einer ausgewogenen, praxisbezogenen Empfehlung einhergeht.

CEC (Kanada): Ein Übereinkommen wird unterstützt, sofern auf die Bedenken der Arbeitgeber eingegangen wird.

CEOE, CEPYME: Die Texte tragen den unterschiedlichen Gegebenheiten der Unternehmen nicht Rechnung, und die Schutzmaßnahmen kommen nur den Arbeitnehmern zugute. Die Zuweisung von Verantwortlichkeiten ist auf Arbeitgeber und Regierungen gerichtet.

CIP: Die Texte sind rechtlich unscharf, zu präskriptiv formuliert und bieten keine Grundlage für die praktische Umsetzung.

COPARMEX: Als Instrument sollte eine Empfehlung gewählt werden.

CPG, EK: Die vorgeschlagenen Texte würden Änderungen der innerstaatlichen Gesetzgebung erfordern.

DA: Ein Übereinkommen sollte nur allgemeine Grundsätze enthalten und den Unterschieden zwischen den Staaten sowie den Kapazitäten der Unternehmen Rechnung tragen. In der Empfehlung ist „sollte“ durch „könnte“/„kann“ zu ersetzen. Ein Präambelabsatz mit folgendem Wortlaut sollte eingefügt werden: „erkennt an, dass die Mitgliedstaaten den umfassenden Schutz aller vor Gewalt und Belästigung durch strafrechtliche Bestimmungen, gerichtliche Verfahren und Institutionen zur Sicherung der Strafjustiz gewähren“.

ECOT: Der Text sollte praxisbezogen sein, effektiv um- und durchgesetzt werden und seine Wirkung über innerstaatliche Mechanismen entfalten.

EEP, SNEF: Der Standpunkt der IOE wird unterstützt.

GEA: Die Ziele und Leitgedanken des vorgeschlagenen Übereinkommens werden voll und ganz mitgetragen.

MAI: Ein Arbeitgeber, der tätig wird, um Fälle von Gewalt und Belästigung zu verhindern bzw. damit umzugehen, sollte von der Haftung befreit werden.

MEDEF: Der Text sollte pragmatisch und auf alle Unternehmen anwendbar sein und ihnen die Wahrnehmung ihrer Verpflichtungen ermöglichen.

NEF: Eine Empfehlung, die sich mit dem Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, verknüpfen lässt, könnte ein stärkeres und wirksameres Instrument als ein weiter gefasstes Übereinkommen sein.

NHO: Für eine umfassende Ratifizierung und Umsetzung muss das Übereinkommen allgemeine Grundsätze enthalten, ohne allzu detaillierte, überzogene oder unrealistische Anforderungen zu stellen.

SEV: Die Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber müssen der Vielfalt der Unternehmen, einschließlich der Klein- und Familienbetriebe, angemessen sein, die zu ihrer Umsetzung verpflichtet wären.

SGV-USAM: Die Texte sind teils schwammig und unklar, in vielerlei Hinsicht aber viel zu detailliert. Auch wenn es sich im zweiten Dokument um Empfehlungen handelt, können diese faktische Verpflichtungen und einen großen Regulierungsbedarf zur Folge haben.

SN: Die Texte sind zu detailliert. Die Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber müssen der Vielfalt der Unternehmen, einschließlich der Klein- und Familienbetriebe, angemessen sein.

UCCAEP: Im gesamten Text ist „in der Arbeitswelt“ durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen.

VBO-FEB: Die vorgeschlagenen Texte enthalten keine eindeutigen Begriffsbestimmungen, sind unklar in Bezug auf Rollen und Verantwortlichkeiten und sehen keine praktischen Maßnahmen vor. Der Schwerpunkt des Ansatzes sollte auf der Verhinderung und Beendigung von Gewalt und Belästigung, nicht auf der Identifizierung von Opfern und Urhebern/damit zusammenhängenden Ermittlungen liegen.

WKÖ: Es besteht kein Bedarf an einem neuen Übereinkommen, da der Geltungsbereich über die Arbeitswelt hinausgehen soll.

Arbeitnehmer

Konsolidierte Antwort: Die vorgeschlagenen Texte werden generell als geeignete Ausgangsbasis für weitere Beratungen angesehen. Dort, wo keine konkreten Bemerkungen angeführt sind, wird den vom Amt vorgeschlagenen Änderungen zugestimmt. Um ein Arbeitsumfeld ohne Gewalt und Belästigung für alle zu gewährleisten, eignet sich das Übereinkommen besser als die Empfehlung für eine angemessene Behandlung der grundlegenden Rechte und Prinzipien.

ACTU: Sofern keine speziellen Kommentare angeführt sind, wird den vom Amt vorgeschlagenen Änderungen zugestimmt.

ACTU, ASI, CGIL, CISL, CLC (Kanada), COTU-K, FNV, CNV, FO, GTUC, IFJ, ITF, ITUC, LO (Dänemark), FTF, LO (Norwegen), MTUC, PSI, TUC, UFCW, UGT (Spanien), UIL, Unio, YS: Die vorgeschlagenen Texte bieten eine zufriedenstellende Grundlage für weitere Beratungen.

AFL-CIO: Unterstützt ein Übereinkommen.

BSPSH: Wir stimmen dem vorgeschlagenen Übereinkommen und der vorgeschlagenen Empfehlung uneingeschränkt zu.

CCOO: In der spanischsprachigen Fassung des Textes ist „trabajadores“ durchgehend mit „personas trabajadoras“ zu ersetzen.

CGT: In der französischsprachigen Fassung des Textes ist „travailleurs“ mit „personnes qui travaillent“ zu ersetzen.

CGTM, CTRP, FGTB: Unterstützen ein Übereinkommen und eine Empfehlung.

CITUB: Das zentrale Anliegen der vorgeschlagenen Instrumente besteht darin, alle Arbeitnehmer zu erfassen.

CNSM: Unterstützt den Entwurf des Übereinkommens ohne Einwände.

COSATU: Sofern keine konkreten Kommentare angeführt sind, werden die vom Amt vorgeschlagenen Änderungen unterstützt. Unterstützt die Empfehlung voll und ganz.

CTA-A: Es besteht die Notwendigkeit, eine internationale Norm im Wege eines Übereinkommens und einer Empfehlung zu fördern.

CTUM: Die vorgeschlagenen Texte sorgen für mehr Klarheit bei den weiteren Beratungen.

KSSH: Befürwortet die endgültige Fassung des „braunen Berichts“.

LO (Schweden), TCO, Saco: Es sollte erklärt werden, dass die Empfehlung kein verbindliches Instrument ist.

NLC, NTUC (Philippinen): Der Text muss klar und stimmig sein.

NZCTU: Sofern keine konkreten Kommentare angeführt sind, wird den vom Amt vorgeschlagenen Änderungen zugestimmt.

ÖGB: Der ÖGB unterstützt das Vorhaben, ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung anzunehmen.

OPZZ: Die Annahme internationaler Vorschriften zum Schutz vor Belästigung am Arbeitsplatz wird begrüßt.

UGTT: Die Beseitigung aller Formen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Priorität.

UNSITRAGUA Histórica: Es ist wichtig, eine dreigliedrige Einigung zu erzielen.

USS und Travail.Suisse: Die erste Beratung war ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Die Begriffsbestimmungen, der Geltungsbereich, die Verantwortlichkeiten und die Frage der Flexibilität müssen noch behandelt werden.

Vereinte Nationen

WGDAW: Es bedarf eines starken Übereinkommens, das detaillierte Maßnahmen beinhaltet, denjenigen, die Gewalt und Belästigung erfahren, angemessene Rechtsbehelfe bietet, eine geschlechtsspezifische Perspektive und einen bereichsübergreifenden Ansatz verfolgt und anerkennt, dass Frauen oft auf andere Weise und unverhältnismäßig stark betroffen sind. Häusliche Gewalt und andere Formen von Gewalt im privaten Bereich können sich erheblich auf das Erwerbsleben von Frauen auswirken, und die Staaten sollten diese Gewalt und ihre Auswirkungen mildern. Frauen sollten in die Fertigstellung des Übereinkommens und der Empfehlung eingebunden werden, um diese Instrumente möglichst effektiv und inklusiv zu gestalten.

KOMMENTAR DES AMTES

Eine beträchtliche Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände, die Antworten übermittelten, würdigte die Qualität der vorgeschlagenen Texte des Übereinkommens und der ergänzenden Empfehlung und sah sie als zufriedenstellende Grundlage für die weiteren Beratungen auf der 108. Tagung der Konferenz an. Zahlreiche Arbeitgeberverbände bezeichneten die erste Beratung als nicht einvernehmlich in entscheidenden Fragen und äußerten generelle Bedenken hinsichtlich der Umsetzung der Texte.

Insgesamt betonten Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände die Bedeutung der Thematik und die Notwendigkeit einer Einigung. In vielen Antworten wurden konkrete Vorschläge zu weiteren Änderungen der Textentwürfe unterbreitet, insbesondere in Bezug auf die Klarheit der Begriffsbestimmungen und des Geltungsbereichs sowie die Verantwortlichkeiten und Rahmenbedingungen verschiedener Akteure, die sich in den jeweiligen Bestimmungen der vorgeschlagenen Texte niederschlagen. Anregungen in sprachlicher Hinsicht, etwa die Verwendung geschlechtergerechter Formulierungen im Französischen und Spanischen, ein flexiblerer Wortlaut und die Angleichung der verschiedenen Sprachfassungen der Texte, wurden ebenfalls zur Kenntnis genommen.

Ausgehend von den Antworten nahm das Amt Änderungen an den vorgeschlagenen Texten vor und nummerierte die Bestimmungen infolgedessen neu. Zur leichteren Bezugnahme folgt die Darstellung der eingegangenen Antworten und der entsprechenden Kommentare des Amtes in den Fällen, in denen sich die Nummerierung geändert hat, der Gliederung und Nummerierung der Bestimmungen in Bericht V(1), 2018, während die aktuelle, in Bericht V(2B) verwendete Nummerierung in Klammern darunter gesetzt wurde.

II. BEMERKUNGEN ZUM VORGESCHLAGENEN ÜBEREINKOMMEN ÜBER
DIE BESEITIGUNG VON GEWALT UND BELÄSTIGUNG
IN DER ARBEITSWELT

Präambelabsatz 4

Regierungen

Argentinien: Das Übereinkommen von Belem do Pará sollte erwähnt werden.

Indonesien: Es bestehen keine Einwände.

Katar: Die Erklärung der Vereinten Nationen über die Beseitigung der Gewalt gegen Frauen ist das internationale Instrument, das hinsichtlich seines Geltungsbereichs dem Übereinkommen am meisten entspricht.

Tunesien: Das Übereinkommen (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011, sollte erwähnt werden.

Arbeitnehmer

UNT: Zusätzlich genannt werden sollten das Übereinkommen Nr. 102 und die Empfehlung Nr. 202 der IAO über Soziale Sicherheit, die Übereinkommen Nr. 81 und Nr. 129 über die Arbeitsaufsicht, das Übereinkommen Nr. 156 über Arbeitnehmer mit Familienverpflichtungen, die Übereinkommen Nr. 73 und Nr. 143 über Wanderarbeitnehmer und das Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz.

KOMMENTAR DES AMTES

Im Einklang mit dem Kommentar des Amtes im sechsten Präambelabsatz bleibt der Text unverändert.

Präambelabsatz 5

Regierungen

Vereinigte Staaten: „dass ein jeder das Recht .hat“ sollte durch „dass es zwingend geboten ist, ...anzustreben“ ersetzt werden.

Arbeitgeber

CIU, CNI, CPC (Chile): Es wird vorgeschlagen, „in der Arbeitswelt“ durch „am Arbeitsplatz, im öffentlichen wie privaten Sektor“ zu ersetzen.

Arbeitnehmer

CGT: Es wird vorgeschlagen, „darunter“ durch „insbesondere“ zu ersetzen, um den Eindruck zu vermeiden, dass Frauen von den anderen Teilen des Textes nicht betroffen wären.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Präambelabsatz 6

Regierungen

Argentinien, Chile, Frankreich, Indonesien, Katar, Marokko, Panama, Paraguay, Südafrika, Uganda: Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt.

Bangladesch: Es wird vorgeschlagen, „eine Form der Menschenrechtsverletzung und“ zu streichen.

Belgien: Der Vorschlag des Amtes kann unterstützt werden, sofern der Rest des Absatzes beibehalten wird.

Bulgarien: Der Vorschlag des Amtes wird nicht unterstützt. Es sollte anerkannt werden, dass Gewalt und Belästigung „den Genuss der Menschenrechte beeinträchtigen können“ und dass die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, die Menschenrechte zu fördern, zu achten und zu schützen.

Deutschland: Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt. Im vierten Absatz sollte vor „Belästigung“ „einige Formen von“ eingefügt werden.

Finnland: „Form der“ sollte gestrichen werden.

Italien: Der derzeitige Wortlaut des sechsten Absatzes und die Behandlung des Problems im vierten Absatz werden unterstützt.

Kanada: Der Vorschlag des Amtes ist annehmbar. Im vierten Absatz sollte es heißen „eine Verletzung oder einen Missbrauch der Menschenrechte“. Der Rest des sechsten Absatzes ist beizubehalten.

Mexiko: Der Vorschlag des Amtes ist annehmbar. Es wird angeregt, vor „aufgeführten“ „und eine Bedrohung des Grundsatzes der Gleichheit und Nichtdiskriminierung“ und am Schluss „sind inakzeptabel und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar“ einzufügen.

Neuseeland, Österreich: Unterstützen den Vorschlag des Amtes nicht.

Schweden: Die Andeutung, dass alle Formen von Gewalt und Belästigung Menschenrechtsverletzungen darstellen, ist unangemessen.

Spanien: Zusätzlich sollte folgender Absatz aufgenommen werden: „Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz treten in stärkerem Ausmaß in Situationen auf, die schwieriger nachzuweisen sind, d. h. in Situationen grundlegender systembezogener und funktionaler Abhängigkeit, in denen der Arbeitgeber nicht nur über mehr Handlungsfähigkeit verfügt, sondern auch besser in der Lage ist, das Fehlverhalten zu verbergen.“

Ungarn, Vereinigtes Königreich: Die folgende Formulierung wird vorgeschlagen: „weist darauf hin, dass die Mitgliedstaaten nach der Charta der Vereinten Nationen verpflichtet sind, die allgemeine Achtung und Verwirklichung der Menschenrechte und Freiheiten zu fördern, und dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt den Genuss der Menschenrechte beeinträchtigen können ...“.

Vereinigtes Königreich, Vereinigte Staaten: Es gibt kein Recht auf Freiheit von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, und Menschenrechte können nur von Staaten verletzt werden.

Vereinigte Staaten: Statt „eine Form der Menschenrechtsverletzung“ sollte es heißen „den Genuss der Menschenrechte hemmen“.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CEOE, CEPYME, CONFIEP, VBO-FEB: Nach der derzeitigen Formulierung würde die „Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken“ alle Arten von Straftaten umfassen, darunter kleinere, einmalige Vergehen. Die automatische Einstufung kleinerer Vergehen als Menschenrechtsverletzung ist problematisch.

Der Wortlaut des Übereinkommens Nr. 111 sollte nicht übernommen werden, da er sich auf Diskriminierung bezieht. Die Bestimmung sollte „in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte aufgeführten“ lauten und keine Bezugnahmen auf andere internationale Instrumente enthalten. Der sechste Absatz sollte lauten: „In Anbetracht dessen, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt die Verwirklichung der Menschenrechte beeinträchtigen können...“.

BusinessNZ, CBI: Gewalt und Belästigung sind möglicherweise nicht in jedem Fall Menschenrechtsverletzungen.

CIP: Gewalt und Belästigung sind keine Menschenrechtsverletzung, können jedoch die Achtung der Menschenrechte untergraben.

CIU, CNI, CPC (Chile): Der Wortlaut sollte wie folgt geändert werden: „stellt fest, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor, die Menschenrechte untergraben und die Chancengleichheit bedrohen können und inakzeptabel und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar sind“.

CPG: Die Wortfolge sollte in Absatz 4 verschoben werden.

ECOT: Es wird vorgeschlagen, „eine Verletzung ... darstellen“ durch „die Verwirklichung ... beeinträchtigen können“ zu ersetzen.

SAE, UCCAEP: Der sechste Absatz sollte wie folgt geändert werden: „... die Verwirklichung der Menschenrechte beeinträchtigen können...“.

Arbeitnehmer

Konsolidierte Antwort, ACTU, ASI, CITUB, CLC, CMTC, FGTB, IFJ, LO (Norwegen), MTUC, NZCTU, Unio, YS: Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt, sofern der Rest des sechsten Präambelabsatzes beibehalten wird.

BAK: Es besteht kein Einwand gegen die vorgeschlagene Formulierung.

CCOO: Der Vorschlag des Amtes zur Änderung des vierten Absatzes und die Formulierung „eine Menschenrechtsverletzung“ werden unterstützt. Der sechste Absatz sollte nicht in den vierten Absatz einfließen.

CGSLB: Es sollte auf die sozialen und wirtschaftlichen Kosten von Gewalt und Belästigung sowie auf die Arbeitsplatzkultur als Instrument zur Prävention hingewiesen werden. „Form der Menschenrechtsverletzung“ findet Zustimmung.

CGT, CSC: Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt. Es sollte auf die sozialen und wirtschaftlichen Kosten von Gewalt und Belästigung hingewiesen werden.

COSATU: Das Konzept der „strukturellen Gewalt“ in Kontexten, in denen patriarchalische Praktiken zur Norm werden, könnte nützlich sein.

CTUM: Zwischen den Absätzen 4 und 6 könnte ein direkter Zusammenhang hergestellt werden.

FO: Die Verschiebung des Absatzes wird abgelehnt. Vor „Chancengleichheit“ sollte „wirtschaftliche Sicherheit“ hinzugefügt werden.

NTUC (Philippinen): Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt.

TUC: Die folgende Formulierung wird vorgeschlagen: „weist darauf hin, dass die Mitgliedstaaten nach der Charta der Vereinten Nationen verpflichtet sind, die allgemeine Achtung und Einhaltung der Menschenrechte und Freiheiten zu fördern, und dass Gewalt gegen Frauen und Mädchen eine Menschenrechtsverletzung darstellt. Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sind eine Bedrohung für die Chancengleichheit, inakzeptabel und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar...“

UGT (Brasilien): „eine Form der Menschenrechtsverletzung und“ wird unterstützt.

UGT (Spanien): Der Vorschlag des Amtes in Absatz 4 wird unterstützt. Falls Absatz 6 bestehen bleibt, sollte „eine Menschenrechtsverletzung“ verwendet werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die Mehrheit der Arbeitnehmerverbände und eine Reihe von Regierungen sprachen sich für den Vorschlag des Amtes aus, während die meisten Arbeitgeberverbände und einige Regierungen nicht damit einverstanden waren. Mehrere Regierungen und Arbeitgeber stellten in ihren Antworten fest, dass nicht immer alle Formen von „Gewalt und Belästigung“ als Menschenrechtsverletzung anzusehen seien, und schlugen verschiedene Alternativtexte vor, in einigen Fällen mit der Formulierung „den Genuss der Menschenrechte beeinträchtigen können“. Das Amt erinnert daran, dass dieser Punkt Gegenstand eingehender Beratungen im Ausschuss war. Da sich aus den Antworten kein gemeinsamer Standpunkt dazu ergab, wie dieser Wortlaut verdeutlicht oder verbessert werden könnte, bleibt der Text unverändert.

Präambelabsatz 7

Regierungen

Uganda: „um die Prävention solcher Verhaltensweisen und Praktiken zu erleichtern“ ist redundant.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, UCCAEP: Es wird vorgeschlagen, „weist darauf hin“ durch „ist der Auffassung“ zu ersetzen und „große“ zu streichen.

SAE: „große“ ist zu streichen.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text weitgehend unverändert, abgesehen davon, dass nach „Verhaltensweisen“ „und Praktiken“ eingefügt wurde, um den Wortlaut stärker an Artikel 1 Buchstabe a (nun Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a des Übereinkommens) anzugleichen.

Präambelabsatz 8

Regierungen

Mexiko: Ergänzend sollte es heißen: „sowie ihre berufliche und wirtschaftliche Entwicklung“.

Vereinigte Staaten: Nach „beeinträchtigen“ ist „können“ einzufügen.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, UCCAEP: „beeinträchtigen“ sollte durch „negativ beeinflussen“ ersetzt werden.

CIU, CNI, CPC (Chile): Es wird angeregt, „in der Arbeitswelt“ durch „am Arbeitsplatz, im öffentlichen wie privaten Sektor“ und „beeinträchtigen“ durch „negativ beeinflussen“ zu ersetzen.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Präambelabsatz 9

Regierungen

Mexiko: Es wird vorgeschlagen, den neunten und zehnten Absatz wie folgt umzustellen: „erkennt an, dass Gewalt und Belästigung auch die Qualität öffentlicher und privater Dienstleistungen, die Organisation von Arbeit, die Arbeitsbeziehungen, das Engagement der Arbeitnehmer, den Ruf von Unternehmen und die Produktivität negativ beeinflussen“ und „erkennt an, dass Gewalt und Belästigung diskriminierende Handlungen darstellen, die Personen, insbesondere Frauen und Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit, daran hindern können, in den Arbeitsmarkt einzusteigen, erwerbstätig zu bleiben und beruflich voranzukommen“.

Vereinigte Staaten: Nach „beeinträchtigen“ ist „können“ einzufügen.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CIU, CNI, CPC (Chile), UCCAEP: „beeinträchtigen“ sollte durch „negativ beeinflussen“ ersetzt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Präambelabsatz 10

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CIU, CNI, CPC (Chile), SAE, UCCAEP: „der Förderung nachhaltiger“ sollte durch „nachhaltigen“ ersetzt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Präambelabsatz 11

Regierungen

Chile: Nach „geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung“ sollte „in der Arbeitswelt“ eingefügt werden. „und Mädchen“ ist zu streichen.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CEOE, CEPYME, CONFIEP, VBO-FEB: Auf „Mädchen“ sollte eine Bezugnahme auf „lesbische, schwule, bisexuelle, Transgender-, intersexuelle und gendernonkonforme Personen“ folgen, da dieser Personenkreis ebenfalls unverhältnismäßig stark von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung betroffen ist. Statt „ungleiche geschlechtsbasierte Machtverhältnisse“ sollte es heißen „Missbrauch ungleicher geschlechtsbasierter Machtverhältnisse“.

CGECI: Die konsolidierte Antwort zu LGBTI kann nicht unterstützt werden.

CIP: An einem Verweis auf andere verletzte Gruppen ist festzuhalten.

FEI: Der soziale, kulturelle und verfassungsrechtliche Kontext der Länder sollte berücksichtigt werden. „erkennt an, dass Frauen und Mädchen“ sollte gestrichen werden; es sollte heißen „Missbrauch ungleicher Machtverhältnisse“.

NEF, NHO: LGBTI-Personen sollten aufgenommen werden.

UCCAEP: Statt „ungleiche“ sollte es „Missbrauch ungleicher“ heißen.

Arbeitnehmer

ACFTU: Es sollte konkret auf lesbische, schwule, bisexuelle und Transgender-Personen Bezug genommen werden.

CCOO: Statt „unverhältnismäßig stark betroffen“ sollte es „hauptsächlich betroffen“ heißen.

COSATU: Nach „Mädchen“ sollte „und andere Gruppen“ eingefügt werden.

UGT (Brasilien): Statt „stellt fest, dass ein ... Ansatz“ sollte es heißen „verfolgt einen ... Ansatz“.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Präambelabsatz 12

Regierungen

Chile: Der Wortlaut ist zu streichen. Häusliche Gewalt steht nicht im Zusammenhang mit Situationen, die bei oder anlässlich der Arbeit auftreten.

Indonesien: Der Wortlaut nach „Sicherheit haben kann“ ist zu streichen. Auch wenn häusliche Gewalt die Leistung der Arbeitnehmer beeinträchtigen kann, werden die Vertragsstaaten dadurch auf unangemessene Weise zu ihrer Beseitigung verpflichtet.

Uganda: Anstelle von „Arbeitswelt, ihre Institutionen und die Regierungen“ sollte von Regierungen und Sozialpartnern gesprochen werden.

Vereinigte Staaten: Nach „Sicherheit“ sollte „am Arbeitsplatz“ eingefügt werden. „im Rahmen anderer innerstaatlicher Maßnahmen“ ist zu streichen. Im Englischen sollte nach „institutions“ ein Komma eingefügt werden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, UCCAEP: Statt „die Arbeitswelt, ihre Institutionen und die Regierungen“ sollte es heißen „alle Akteure in der Arbeitswelt, insbesondere die Regierungen“.

CIU, CNI, CPC (Chile): „die Arbeitswelt, ihre Institutionen und“ ist zu streichen. Häusliche Gewalt ist inakzeptabel, entzieht sich jedoch der Kontrolle des Arbeitgebers.

UCCAEP: Häusliche Gewalt ist ein wichtiges Problem, fällt jedoch in einen anderen Regelungsbereich.

Arbeitnehmer

CCOO: Stattdessen sollte es „Opfer häuslicher Gewalt“ oder „Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt“ heißen.

CNV, FNV: Die Formulierung zur häuslichen Gewalt wird unterstützt.

UGT (Brasilien): Statt „Produktivität“ sollte es „Arbeitsproduktivität“ heißen.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text weitgehend unverändert. Ausgehend von den Antworten, in denen eine konkretere Bezugnahme auf die beteiligten Akteure vorgeschlagen wird, und im Interesse der Klarheit dieses Punktes wurde „die Arbeitswelt, ihre Institutionen und die Regierungen“ durch „Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und Arbeitsmarktinstitutionen“ ersetzt. Der Begriff „innerstaatlicher“ wurde gestrichen, um größere Übereinstimmung mit den in Bericht V(1) vorgenommenen Änderungen zu den Artikeln 7 und 9 des Übereinkommens (nun Artikel 8 und 10) herzustellen.

I. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN UND GELTUNGSBEREICH

Artikel 1 (Einleitungssatz)

Arbeitgeber

BUSA, CEC (Kanada): Das Fehlen einer Definition von „Arbeitgeber“ gibt Anlass zu Besorgnis.

UCCAEP: Der Geltungsbereich sollte einen Bezug zum Arbeitsverhältnis und zum Arbeitsplatz aufweisen.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Artikel 1 Buchstabe a

(Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a)

Regierungen

Algerien: Die folgende Begriffsbestimmung wird vorgeschlagen: „Der Begriff Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt steht für einseitige missbräuchliche und inakzeptable Handlungen verbaler, nonverbaler oder physischer, freiwilliger oder unfreiwilliger, wiederholter oder punktueller Art, die die Rechte des Arbeitnehmers und seine körperliche oder moralische Würde beeinträchtigen und damit seine körperliche oder geistige Gesundheit beeinträchtigen oder seine Beschäftigung gefährden und sogar das berufliche Klima oder sein persönliches Umfeld im Rahmen eines Arbeitsvertrags oder am Arbeitsplatz beeinträchtigen können.“ In

einen zusätzlichen Buchstaben sollte ausgeführt werden, dass Gewalt und Belästigung mit Arbeitsprozessen zusammenhängende Handlungen und gegen die Person gerichtete Handlungen umfassen.

Argentinien: Die dreigliedrige Kommission ersetzt „die darauf abzielen, zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben“ durch „die darauf abzielen, ... zu verursachen, oder wahrscheinlich verursachen“ und fügt Folgendes hinzu: „Diese Verhaltensweisen müssen durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder durch die zuständige Behörde nach Beratung mit den betroffenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und unter Berücksichtigung der einschlägigen internationalen Normen bestimmt werden“. Unterstützt eine als Anhaltspunkt dienende, nicht erschöpfende Liste von Verhaltensweisen und Praktiken.

Bangladesch, Italien, Kuwait, Marokko, Neuseeland, Niger: Eine als Anhaltspunkt dienende Liste von Verhaltensweisen und Praktiken wird befürwortet.

Belgien: Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt, sofern die Begriffe im nationalen Recht je nach den innerstaatlichen Gegebenheiten angepasst werden können. Die Aufstellung getrennter Definitionen in einem internationalen Instrument ist nicht geeignet; die wichtigsten beschriebenen Elemente machen klar genug ersichtlich, an welchen Punkten angesetzt werden muss, und eine weitere Konkretisierung der Begriffe würde nicht mehr Klarheit hinsichtlich der verschiedenen Reaktionen auf verschiedene Verhaltensweisen schaffen. Eine Liste von Verhaltensweisen oder Praktiken in der Empfehlung wird nicht befürwortet. Gewalt und Belästigung sind komplex und beschränken sich selten auf einzelne Verhaltensweisen. Sofern eine Liste aufgenommen wird, sollte sie nicht Definitionen, sondern Beispiele enthalten.

Bulgarien, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Malta, Norwegen, Österreich, Ungarn, Vereinigtes Königreich, Zypern: Eine als Anhaltspunkt dienende Liste von Verhaltensweisen wird nicht befürwortet; dadurch könnten sich die Beratungen unnötig in die Länge ziehen.

Bulgarien, Malta, Ungarn, Zypern: Zwar wurden ursprünglich getrennte Definitionen bevorzugt, doch kann eine einheitliche Definition annehmbar sein, wenn die Staaten separate Definitionen in ihren innerstaatlichen Rechtsvorschriften beibehalten und ihren Verpflichtungen separat nachkommen können.

Chile: Eine nicht erschöpfende, zur Veranschaulichung dienende Liste würde Flexibilität bieten. Der vorgeschlagene Text sollte überprüft werden, da er ein extensives Verständnis von Gewalt und Belästigung bewirken kann.

Dänemark: Eine Liste von Verhaltensweisen und Praktiken in der Empfehlung wird nicht befürwortet.

Deutschland: Deutschland stellt sich einer einheitlichen Definition nicht entgegen, sofern dadurch Flexibilität bei der Konzeption nationaler Maßnahmen geboten wird. „Bandbreite“ wird gegenüber „Kontinuum“ vorgezogen. Auch ein einzelner Gewaltakt kann als Gewaltdelikt geahndet werden.

Ecuador: Es wird vorgeschlagen, „Gewalt und Belästigung“ zu trennen und „geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“ zu konkretisieren.

Finnland: Die Definition bietet Flexibilität, jedoch ist keine separate Umsetzung der Konzepte auf nationaler Ebene vorgesehen. Einzufügen ist „im Sinne der innerstaatlichen Gesetzgebung“.

Frankreich: Ein einheitliches Konzept ist mit der Existenz zweier verschiedener Begriffe im innerstaatlichen Recht nicht unvereinbar. „inakzeptablen“ sollte durch „unerwünschten“ ersetzt werden. Geklärt werden sollte, inwieweit Rechtsvorschriften, die für bestimmte Handlungen das Kriterium der Wiederholung erfordern, mit den vorgeschlagenen Texten vereinbar sind.

Israel: Die Begriffsbestimmung ist zu weit gefasst. Vor „Praktiken“ sollte „und offensive“ eingefügt werden. Bei einigen Verhaltensweisen muss möglicherweise nach einmaligem Auftreten, bei anderen nach weiteren Vorkommnissen gehandelt werden.

Kanada: Unterstützt eine einheitliche Definition; sie umfasst verschiedene Fälle und Situationen. Eine als Anhaltspunkt dienende Liste könnte einschränkend wirken und wird nicht befürwortet.

Katar: Eine als Anhaltspunkt dienende, nicht erschöpfende Liste von Verhaltensweisen wird nicht unterstützt; sie kann die Adaptierbarkeit des Konzepts erschweren.

Kolumbien: Gewalt und Belästigung sollten getrennt werden; eine gemeinsame Behandlung kann für Schwierigkeiten in Bezug auf das innerstaatliche Recht sorgen.

Kuwait: „geschlechtsspezifischer“ ist zu streichen.

Mauritius: Die Aufnahme von „Diskriminierung“ in die Definition würde verdeutlichen, ob es sich um eine Form der Belästigung handelt.

Mexiko: Eine als Anhaltspunkt dienende, nicht erschöpfende Liste von Verhaltensweisen in der Empfehlung ist zweckdienlich und sollte spezifischen Verhaltensweisen im Zusammenhang mit sexueller und arbeitsbezogener Belästigung sowie Diskriminierung Rechnung tragen.

Niger: „bezieht sich ... auf eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen“ sollte durch „umfasst alle individuellen oder kollektiven inakzeptablen Verhaltensweisen“ ersetzt werden.

Oman: Eine nicht erschöpfende Liste von Verhaltensweisen in der Empfehlung kann notwendig sein, da eine präzise Definition von Belästigung aufgrund persönlicher, kultureller und sozialer Unterschiede schwierig ist.

Österreich: Im Übereinkommen sollte klargestellt werden, dass es für die Mitgliedstaaten möglich ist, eigene nationale Definitionen zu Gewalt und Belästigung anzuwenden. Die Auslegung des Schadensbegriffs sollte den Mitgliedstaaten überlassen werden. In der deutschen Fassung sollte der englische Ausdruck „harm“ mit „Beeinträchtigung“ übersetzt werden.

Paraguay: „Gewalt und Belästigung“ sollte als einheitliches Konzept beibehalten und mit einer als Anhaltspunkt dienenden Liste von Verhaltensweisen versehen werden.

Panama: Es wird vorgeschlagen, eine als Anhaltspunkt dienende Liste von Verhaltensweisen aufzunehmen, in der soziale Isolierung und gegen die Vermittelbarkeit, den Ruf und die körperliche und geistige Gesundheit gerichtete Handlungen aufgeführt sind.

Peru: Eine einheitliche Definition erleichtert die Umsetzung in vielfältigen Situationen.

Schweden: Es wird vorgeschlagen, an einer einheitlichen Definition festzuhalten und den Mitgliedern die Verwendung getrennter Definitionen im innerstaatlichen Recht zu gestatten. Eine Liste der Sachverhalte, die Gewalt und Belästigung darstellen, ist unnötig.

Schweiz: Eine als Anhaltspunkt dienende Liste in der Empfehlung wird nicht befürwortet. „inakzeptablen“ sollte durch „rechtswidrigen“ ersetzt werden.

Spanien: Separate Definitionen sind besser geeignet, wenngleich sie im Text gemeinsam behandelt werden können. „wirtschaftlichen Schaden“ sollte näher erläutert werden. Unterstützt eine als Anhaltspunkt dienende und nicht erschöpfende Liste von Verhaltensweisen.

Südafrika: „Gewalt und Belästigung“ als einheitliches Konzept wird akzeptiert. Die Aufnahme weiterer Begriffsbestimmungen in die Empfehlung könnte eine Einschränkung für die Regierungen darstellen, die abweichende Definitionen festlegen; die Empfehlung sollte eine als Anhaltspunkt dienende, nicht erschöpfende Liste enthalten.

Uruguay: Die Aufnahme einer als Anhaltspunkt dienenden Liste ist eine Praxis, die sich in der innerstaatlichen Gesetzgebung bewährt hat.

Vereinigtes Königreich: Unterstützt eine einheitliche Definition, sofern die Staaten separate Definitionen auf nationaler Ebene beibehalten und Gesetze und Politikkonzepte separat umsetzen können. „inakzeptablen“ sollte durch „unerwünschten“ ersetzt werden.

Vereinigte Staaten: Gewalt und Belästigung umfassen eine Bandbreite von Verhaltensweisen. Es wird vorgeschlagen, „Begriff“ durch „Begriffe“ zu ersetzen und für „Gewalt“ und „Belästigung“ separate Anführungszeichen zu verwenden, damit die Mitglieder die einzelnen Begriffe separat oder gemeinsam definieren können. Vor „geschlechtsspezifische“ sollte „aber nicht nur“ eingefügt werden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CEOE, CEPYME, CIU, CNI, CONFIEP, CPC (Chile), SEV, UCCAEP, VBO-FEB: Eine einheitliche Definition für zwei eigenständige Konzepte bietet keinen Raum für die Anpassung nationaler Gesetze. Sie ist ein Hemmnis für die Ratifizierung und Umsetzung, gibt keine konkrete Orientierungshilfe und kann eine Änderung der Gesetzgebung erfordern. Ohne klare Begriffsbestimmungen wird es schwierig sein, Gefahren zu ermitteln und geeignete Maßnahmen zu treffen. Die folgenden separaten Definitionen sollten aufgenommen werden: „Der Begriff Gewalt bezeichnet alle Handlungen oder Drohungen, die durch Nötigung oder willkürliche Freiheitsberaubung zu dem Zweck oder mit der billigerweise zu erwartenden Wirkung ausgeübt werden, körperliche, psychische oder sexuelle Schäden oder Leiden zu verursachen“, und „der Begriff Belästigung sollte als jede Form unerwünschter Kommentare oder Verhaltensweisen zu dem Zweck oder mit der billigerweise zu erwartenden Wirkung verstanden werden, ein einschüchterndes, erniedrigendes oder beleidigendes Umfeld für die Person zu schaffen“. Das Übereinkommen sollte eine als Anhaltspunkt dienende, nicht erschöpfende Liste mit allgemein anerkannten und universell akzeptierten Kategorien oder Handlungen enthalten.

BUSA, ECOT, NEF: Gewalt und Belästigung sollten separat definiert werden.

BusinessNZ, CNPB: Es wird vorgeschlagen, Gewalt und Belästigung separat zu definieren und klarzustellen, dass Belästigung das Element der Wiederholung beinhalten muss.

CBI: Alternativ könnte klargestellt werden, dass getrennte einzelstaatliche Definitionen den Anforderungen des Übereinkommens entsprechen würden, sofern sie die erfassten Verhaltensweisen entweder als Gewalt oder Belästigung einstufen.

CEC (Kanada): Ein Element der Billigkeit sollte aufgenommen werden, z. B.: „kann die billigerweise zu erwartende Folge haben“.

CGECI: Es wird angeregt, Artikel 1 Buchstabe a beizubehalten und die in der konsolidierten Antwort unter i) und ii) vorgeschlagenen getrennten Definitionen hinzuzufügen. Was den wirtschaftlichen Schaden betrifft, so treffen Arbeitgeber mitunter Maßnahmen mit wirtschaftlichen Konsequenzen, die von dieser Definition ausgenommen werden sollten.

CIP: Unterstützt eine zur Veranschaulichung dienende Liste von Verhaltensweisen, die den Geltungsbereich jeder separaten Definition verdeutlicht. Neben dem Schaden für das Opfer sollte stets auch die Absicht des Urhebers berücksichtigt werden.

DA: Es wird vorgeschlagen, in der Definition auf innerstaatliches Recht zu verweisen oder Gewalt und Belästigung separat zu definieren.

EK: Gewalt und Belästigung erfordern unterschiedliche Interventionsmittel; sie sollten separat definiert werden. Physische Gewalt ist in der Regel eine einmalige Handlung; Belästigung ist oft ein langfristiges Verhalten.

Keidanren: Es sollten getrennte Definitionen verwendet werden, da unterschiedliche Sanktionen und Rechtsbehelfe zum Tragen kommen.

MAI: Zwischen Gewalt und Belästigung sollte unterschieden werden. Belästigung sollte wie folgt definiert werden: „wiederholtes offensives Verhalten, das nicht auf sachlichen Gründen beruht und sich bei verschiedenen Anlässen wissentlich und systematisch gegen eine Person richtet, um im beruflichen Rahmen ein feindseliges Umfeld zu schaffen“. Eine Liste von Fällen umfasst Übergangssituationen und lässt allgemeine Auslegungen zu.

MEDEF: „Eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken“ sowie „wahrscheinlich zur Folge haben“ sind zu streichen. Die in der konsolidierten Antwort vorgeschlagenen Definitionen werden unterstützt, mit Ausnahme von „billigerweise zu erwartenden“.

SAE: Es wird vorgeschlagen, separate Definitionen für Gewalt als „direkt oder indirekt ausgeübte Gewalthandlungen, die ein physisches, psychisches, sexuelles Leiden oder einen wirtschaftlichen Schaden bezwecken, zur Folge haben oder möglicherweise verursachen und geschlechtsspezifische Gewalt umfassen“ und für Belästigung als „jede Form unerwünschter oder inakzeptabler Verhaltensweisen, Praktiken oder Bedrohungen, die ein einschüchterndes, erniedrigendes oder offensives Umfeld bezwecken, zur Folge haben oder möglicherweise verursachen und geschlechtsspezifische Belästigung umfassen“ aufzunehmen.

SGV-USAM: Eine Liste von Verhaltensweisen wird abgelehnt.

SN: Die praktische Anwendung einer einheitlichen Definition ist unklar.

UIA: Ein einheitliches Konzept von „Gewalt und Belästigung“ sollte vermieden werden; wird es jedoch angenommen, ist Mehrdeutigkeit zu vermeiden. Es wird vorgeschlagen, den Wortlaut aus dem Übereinkommen Nr. 182 zu übernehmen und auf die einzelstaatliche Gesetzgebung zu verweisen.

Arbeitnehmer

Konsolidierte Antwort, ACTU, ASI, CLC, CMTC, CTC, CNV, FNV, FO, LO (Norwegen), UGT, Unio, YS: Unterstützen eine einheitliche Definition, die Verhaltensweisen und Praktiken mit Elementen sowohl von Gewalt als auch von Belästigung umfasst. Eine zur Veranschaulichung dienende, nicht erschöpfende Liste in der Empfehlung könnte eine nützliche Orientierungshilfe bieten, sollte in der Praxis jedoch nicht auf eine endgültige Liste hinauslaufen.

BAK, CCOO, GFBTU, LO (Schweden), TCO, Saco: Unterstützen eine als Anhaltspunkt dienende, nicht erschöpfende Liste in der Empfehlung.

CGIL, CISL, UIL: Unterstützen eine einheitliche Definition. Die Folgen des Schadens sollten ebenso aufgenommen werden wie die Gründe für sein Auftreten (wirtschaftliche Belastung und Zwänge infolge neuer Technologien und beschleunigter Arbeitsrhythmus).

CGSLB: Eine Definition, die den Mitgliedern einen Spielraum belässt, wird unterstützt, eine Liste jedoch nicht.

CGT: Die Definition wird unterstützt. „inakzeptablen“ ist unscharf und subjektiv. Eine Liste von Verhaltensweisen wird nicht befürwortet.

CGT-RA, CITUB: „Gewalt und Belästigung“ sollte in zwei Teile aufgeteilt werden.

CGTM, CMTU, CTUM, FTF, IFJ, JTUC-RENGO, LO (Dänemark), MTUC, NTUC (Philippinen), TUC, UGT (Brasilien), UMT: Unterstützen eine einheitliche Definition.

CIDA: An einer generischen Definition ohne Beispiele sollte festgehalten werden.

COSATU, NZCTU: Unterstützen eine einheitliche Definition und eine Liste in der Empfehlung.

CSC, FGFB: Unterstützen das Konzept „Gewalt und Belästigung“. Eine als Anhaltspunkt dienende Liste von Verhaltensweisen wird nicht akzeptiert, die Nennung entsprechender Beispiele jedoch befürwortet.

CSTM: Es sollte eine endgültige Liste von Verhaltensweisen geben, die die möglichen Erscheinungsformen von Gewalt und Belästigung veranschaulicht.

CTA-A: Die derzeitige Definition könnte so ausgelegt werden, dass „Gewalt und Belästigung“ nur dann auftreten, wenn alle Elemente vorhanden sind. Der Schaden wird von den Urhebern möglicherweise ungewollt verursacht.

CTRP, GTUC, ITUC, LBAS: Ein einheitliches Konzept setzt nicht voraus, dass die Definition in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften einheitlich ist.

CUT (Chile): Das Recht der Arbeitnehmer auf Vereinigungsfreiheit sollte eindeutig garantiert werden.

FEDUSA: Zusätzlich sollte „unerwünschte Bitten um sexuelle Gefälligkeiten“ aufgenommen werden.

GFBTU: „Gewalt“ sollte körperliche und moralische Gewalt beinhalten.

FO: „inakzeptablen“ sollte gestrichen werden.

NTUC (Mauritius): „Gewalt und Belästigung“ sollten voneinander losgelöst verwendet werden, sodass bereits das Auftreten einer der beiden Verhaltensweisen ausreicht, geeignete Maßnahmen zu treffen.

LO (Schweden), TCO, Saco: Separate Definitionen im innerstaatlichen Recht werden abgelehnt.

TUC: „inakzeptablen“ sollte durch „unerwünschten“ ersetzt werden.

UGTT: Gewerkschaftsvertreter sollten vor Belästigung geschützt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die meisten Regierungen unterstützten in ihren Antworten entweder ausdrücklich das einheitliche Konzept von Gewalt und Belästigung in seiner derzeitigen Form oder schlugen geringere redaktionelle Änderungen unter Wahrung eines einheitlichen Verständnisses vor. Einigen Antworten war zu entnehmen, dass die derzeitige Definition Flexibilität hinsichtlich des Umgangs mit verschiedenen Situationen bietet. Einige Regierungen würden einem einheitlichen Konzept zustimmen, sofern klar festgestellt wird, dass eine solche Definition mit einer einheitlichen Definition oder separaten Definitionen in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften vereinbar ist. Einige Regierungen gaben an, ein einheitliches Konzept nicht zu unterstützen.

Die Mehrzahl der Arbeitnehmerverbände sprach sich in ihren Antworten für ein einheitliches Konzept aus, da es damit möglich sei, eine große Bandbreite von Verhaltensweisen und Praktiken zu erfassen und zugleich potenzielle Lücken bei der Anwendung zu vermeiden. Demgegenüber forderten die meisten Arbeitgeberverbände getrennte Definitionen von „Gewalt“ und „Belästigung“ und schlugen entsprechende konkrete Formulierungen vor. Nach ihrer Auffassung würde eine Aufteilung der Definition dem Text mehr Klarheit verleihen, zur Ermittlung der entsprechenden Maßnahmen beitragen und die Ratifizierung und Umsetzung erleichtern.

Das Amt erinnert daran, dass es um Stellungnahmen zur möglichen Aufnahme einer als Anhaltspunkt dienenden, nicht erschöpfenden Liste von Verhaltensweisen ersucht hatte, in der die möglichen Erscheinungsformen von Gewalt und Belästigung veranschaulicht werden oder anerkannte Kategorien oder Formen von Gewalt und Belästigung aufgeführt sind. In ihren konsolidierten Antworten stellten die Arbeitnehmer fest, dass eine solche Liste hilfreich sein könne, während die Arbeitgeber die Aufnahme einer Liste unterstützten, die den von ihnen vorgeschlagenen separaten Definitionen von „Gewalt“ und „Belästigung“ Rechnung tragen würde. Einige Regierungen befürworteten die Aufnahme einer Liste mit dem Argument, dass sie eine nützliche Orientierungshilfe bieten würde. Andere lehnten sie dagegen mit der Begründung ab, dass es schwierig wäre, sich über ihren Inhalt zu einigen, und die Beratungen sich dadurch unnötig in die Länge ziehen würden.

In Anbetracht der eingegangenen Antworten wurde das einheitliche Konzept von „Gewalt und Belästigung“ beibehalten. In Bericht V(1) machte das Amt deutlich, dass ein einheitliches Konzept den Mitgliedern die Option bietet, auf nationaler Ebene entweder eine einheitliche Definition oder separate Definitionen zu verwenden. Da einigen Regierungen jedoch an einem ausdrücklichen Hinweis auf eine solche Möglichkeit gelegen war und mehrere Arbeitgeber größere Klarheit und eine leichtere Ratifizierung wünschten, hat das Amt in Artikel 1 einen zweiten Absatz mit folgender Klarstellung eingefügt: „können Gewalt und Belästigung in Rechtsvorschriften als einheitlicher Begriff oder getrennt definiert werden“. In Anbetracht dieser Änderung wird Artikel 1 Buchstabe a zu Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a.

Da die Meinungen über die Aufnahme einer als Anhaltspunkt dienenden, nicht erschöpfenden Liste in die Empfehlung und ihren Inhalt auseinandergingen, wurde auf eine solche Liste verzichtet.

Artikel 1 Buchstabe b

(Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe b)

Regierungen

Chile: „geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“ sollte um „in der Arbeitswelt“ ergänzt werden.

Finnland: Es sollte klargestellt werden, ob diese Punkte auf nationaler Ebene separat angegangen werden können.

Islamische Republik Iran: Nach „unverhältnismäßig stark“ sollte „gemäß den anwendbaren innerstaatlichen Rechtsvorschriften“ eingefügt werden.

Kolumbien: Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung sollten separat behandelt und definiert werden.

Kuwait: „geschlechtsspezifische“ ist zu streichen.

Mexiko: Artikel 1 des CEDAW, in dem die Diskriminierung von Frauen auch geschlechtsspezifische Gewalt umfasst, sollte beachtet werden.

Neuseeland: Der Text wird unterstützt.

Peru: Es sollte klargestellt werden, dass „geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“ auch LGBTIQ einschließt.

Polen: Zu streichen.

Spanien: Stattdessen sollte es wie folgt heißen: „Gewalt und Belästigung, die sich gegen Personen aus Gründen ihres Geschlechts richten oder Personen eines bestimmten Geschlechts unverhältnismäßig stark betreffen, und umfasst auch sexuelle Belästigung“. Dies entspricht dem Übereinkommen von Istanbul.

Vereinigte Staaten: Einleitend sollte es heißen: „bedeutet der Begriff ‚geschlechtsspezifische‘ in Bezug auf Gewalt und Belästigung ...“. „oder von denen ... betroffen sind“ ist zu streichen. Einzufügen ist „oder anderweitig ein feindliches Arbeitsumfeld für Personen eines bestimmten Geschlechts schaffen“.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CEOE, CEPYME, CIP, CONFIEP, UCCAEP, VBO-FEB: Nach „ihres Geschlechts“ sollte „ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität oder ihres intersexuellen Status“ eingefügt werden, um Übereinstimmung mit der Liste der Gruppen in der Empfehlung herzustellen und dem Umstand Rechnung zu tragen, dass LGBTI-Personen ebenfalls unverhältnismäßig stark von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen sind.

FEI: Eine Lösung sollte gefunden werden, um den Schutz aller zu gewährleisten und Hindernisse für die Ratifizierung zu vermeiden, die sich daraus ergeben, dass der soziale, kulturelle und verfassungsmäßige Kontext bestimmter Länder nicht berücksichtigt wird.

NHO: LGBTI-Personen sind unverhältnismäßig stark betroffen und sollten unter den Schutz von Artikel 1 Buchstabe b und Artikel 6 fallen.

Arbeitnehmer

CCOO: „unverhältnismäßig stark“ ist zu streichen.

CGT-RA: „die gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts gerichtet sind“ ist redundant.

UNT: Die Definition sollte lauten: „jede auf Unterordnung und missbräuchlicher Machtausübung beruhende Handlung oder Verhaltensweise, die körperlichen, sexuellen, vermögensrechtlichen, wirtschaftlichen, seelischen oder ideellen Schaden verursacht und die sexuellen Rechte, reproduktiven Rechte und Arbeitsrechte von Frauen in der Arbeitswelt bedroht oder mindert.“

KOMMENTAR DES AMTES

Bei der ersten Beratung des Ausschusses über den Begriff „geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“ und seine Definition herrschte weitgehende Übereinstimmung. Wenngleich in einigen Antworten verschiedene Änderungen gefordert wurden, zeichnete sich kein gemeinsamer Standpunkt ab. Der Text bleibt daher unverändert. Aus redaktionellen Gründen und aufgrund der Hinzufügung von Artikel 1 Absatz 2 (vgl. Kommentar des Amtes zu Artikel 1 Buchstabe a) wird Artikel 1 Buchstabe b zu Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe b.

Artikel 1 Buchstabe c

(Artikel 2)

Regierungen

Algerien: Folgende Umformulierung wird angeregt: „Der Begriff ‚Arbeitnehmer‘ erfasst Personen in einer manuellen oder intellektuellen Tätigkeit, die eingestellt werden, um für einen Arbeitgeber gegen Entgelt eine Arbeit in Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung zu verrichten, in allen Sektoren, sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft, gleich ob in städtischen oder ländlichen Gebieten, in der Luft oder auf See, im Sinne der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis, sowie erwerbstätige Personen ungeachtet ihres Vertragsstatus und in Ausbildung befindliche Personen, einschließlich Praktikanten und Auszubildenden.“

Argentinien, Neuseeland, Paraguay, Panama, Peru, Südafrika: Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt.

Belgien: Die Änderungen des Amtes werden unterstützt, jedoch sollten Arbeitsuchende und Stellenbewerber nicht als „Arbeitnehmer“ betrachtet werden, und Personen, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, wären bereits erfasst.

Brasilien: Die Definition von „Arbeitnehmer“ ist zu weit gefasst, denn sie bezieht sich auch auf Akteure außerhalb der Kontrolle des Arbeitgebers. Es wird angeregt, „sowie“ durch „und kann ... einschließen“ zu ersetzen und „Arbeitsuchende“ zu streichen.

Bulgarien, Finnland: Die Bestimmung sollte so formuliert werden, dass sie sich auf den Umfang des Schutzes bezieht.

Chile: Der letzte Teil des Buchstaben ab „sowie...“ ist zu streichen.

Dänemark: Die Begriffsbestimmung ist zu weit gefasst. Selbstständige sowie Arbeitsuchende und Stellenbewerber sollten nicht einbezogen werden.

Dänemark, Estland, Malta, Norwegen, Österreich, Ungarn, Vereinigtes Königreich: Es wird vorgeschlagen, „der Begriff ‚Arbeitnehmer‘“ durch „Dieses Übereinkommen umfasst/ist anwendbar auf“ zu ersetzen und vor „Arbeitnehmern“ „Erwerbstätigen und“ einzufügen.

Deutschland: Die Definition stellt ein Hindernis für Ratifizierungen dar. Die folgende Formulierung wird vorgeschlagen: „Das Übereinkommen findet Anwendung auf Arbeitnehmer und sonstige abhängig Beschäftigte im Sinne der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis ungeachtet ihres Vertragsstatus, in Ausbildung befindliche Personen, einschließlich Praktikanten und Auszubildenden, Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, Freiwillige, Arbeitsuchende und Stellenbewerber, sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft, gleich ob in städtischen oder ländlichen Gebieten und in allen Sektoren.“

Estland, Österreich, Ungarn, Zypern: Die Definition kann ein Ratifikationshindernis darstellen und sollte der nationalen Ebene vorbehalten bleiben.

Frankreich: Die Definition könnte ein Hindernis für Ratifizierungen darstellen. Alternativ wäre es denkbar, die in Artikel 1 Buchstabe c genannten Kategorien aufzunehmen, ohne sie als „Arbeitnehmer“ zu betrachten.

Italien: Die folgende Formulierung wird vorgeschlagen: „umfasst der Begriff Arbeitnehmer Personen in allen Sektoren, sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft, gleich ob in städtischen oder ländlichen Gebieten, ungeachtet ihres Vertragsstatus, einschließlich in Ausbildung befindlicher Personen und Freiwilliger im Sinne der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis.“

Islamische Republik Iran: „Freiwillige“, „Arbeitsuchende“ und „Stellenbewerber“ sind zu streichen.

Kanada: Vor „in Ausbildung befindliche Personen“ sollte „Dieses Übereinkommen gilt auch für“ eingefügt werden. Alternativ wäre „in Ausbildung befindliche Personen“ wie folgt zu ersetzen: „Dieses Übereinkommen gilt auch für alle anderen Personen mit Zugang zum Arbeitsplatz, die eine Aufgabe für den Arbeitgeber ausführen oder sich um eine Stelle beim Arbeitgeber bewerben bzw. zu einem Vorstellungsgespräch kommen.“

Kolumbien: „Arbeitnehmer“ sollte im Sinne der innerstaatlichen Gesetzgebung definiert werden.

Malta: Die Definition von „Arbeitnehmer“ sollte auf nationaler Ebene festgelegt werden.

Marokko: „suspendierte Arbeitnehmer“ sollte durch „Arbeitskräfte, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde“ ersetzt werden.

Mexiko: Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, Freiwillige, Arbeitsuchende und Stellenbewerber müssen geschützt werden, fallen jedoch nicht unter Erwerbstätigkeit.

Norwegen: Die Definition ist zu weit gefasst. Arbeitsuchende, Stellenbewerber und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, genießen Schutz nach dem Anti-Diskriminierungs- und dem Strafrecht, sind jedoch keine Arbeitnehmer im Sinne der innerstaatlichen Gesetzgebung.

Österreich: Soweit Personen betroffen sind, die nicht unter den nationalen Arbeitnehmerbegriff fallen, wäre es hilfreich, klarzustellen, dass diese Personen nur bei Vorliegen eines Bezugs zum Arbeitsverhältnis geschützt sind.

Philippinen: Vorbehalte bestehen hinsichtlich der Aufnahme von „Arbeitskräfte, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde“.

Russische Föderation: „Arbeitgeber“ sollte ebenfalls definiert werden.

Schweden: Die Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ ist weit gefasst und kann aufgrund dessen, dass sie auch Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, Arbeitsuchende und Stellenbewerber einschließt, die Ratifizierung erschweren.

Schweiz: Zwischen „Arbeitnehmern“ im engeren Sinne und Personen, die mit der Arbeitswelt in Berührung kommen, sollte unterschieden werden, indem der Buchstabe bei „Gesetzgebung und Praxis“ in zwei Teile aufgeteilt wird.

Spanien: Die Definition von „Arbeitnehmer“ ist zu weit gefasst. Hausangestellte und Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft können unter bestimmten Voraussetzungen als „Arbeitnehmer“ betrachtet werden. Für den im Text erfassten Personenkreis, darunter Freiwillige und in Ausbildung befindliche Personen, sollten die Verpflichtungen der Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig stark zunehmen. Im Spanischen sollte „situación contractual“ durch „modalidad contractual“ und „los trabajadores despedidos“ durch „los trabajadores cuyo empleo haya terminado“ ersetzt werden.

Tunesien: Hausangestellte sollten einbezogen werden.

Uganda: Es wird vorgeschlagen, „für die Zwecke dieses Instruments“ hinzuzufügen.

Uruguay: Der vom Amt erstellte und um den vorgeschlagenen neuen Artikel über unterschiedliche und komplementäre Verantwortlichkeiten ergänzte Text entspricht den Zielen des Instruments.

Vereinigte Staaten: Da es keine Definition von „Arbeitgeber“ gibt, besteht keine Notwendigkeit, „Arbeitnehmer“ zu definieren. Diese Kategorien sollten Eingang in Artikel 3 finden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, BUSA, CONFIEP, UCCAEP, VBO-FEB: Die derzeitige Definition stellt ein Hindernis für die Umsetzung im innerstaatlichen Recht dar. In Verbindung mit den operativen Bestimmungen erstrecken sich die hier festgelegten Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber auf Personen, die nicht für sie arbeiten oder nicht ihrer Kontrolle unterliegen. Vorzugsweise sollte die derzeitige Definition gestrichen werden. Alternativ wird folgende Unterteilung vorgeschlagen: „Begriffsbestimmungen“, darunter für Gewalt und Belästigung sowie geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung, und „Geltungsbereich“, einschließlich des Personenkreises, auf den das Instrument Anwendung findet, und des Konzepts der „Arbeitswelt“. Der Geltungsbereich sollte über Arbeitnehmer hinaus auf alle Personen ausgeweitet werden. Es wird angeregt, die Bestimmung mit „Dieses Übereinkommen erfasst: alle Personen in allen Sektoren...“ einzuleiten und vor „Arbeitnehmer“ „Arbeitgeber“ einzufügen.

BDA: Die Bestimmung sollte wie folgt lauten: „Dieses Übereinkommen erfasst Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Sinne der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis sowie abhängig Beschäftigte ungeachtet ihres Vertragsstatus, in Ausbildung befindliche Personen, einschließlich Praktikanten und Auszubildenden, Freiwillige und Stellenbewerber.“

BUSA, UCCAEP: Äußern Bedenken hinsichtlich der Einbeziehung von „Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde“ und „Arbeitsuchende“.

CBI: Mit der Ersetzung der Definition von „Arbeitnehmer“ durch den beabsichtigten Erfassungsbe- reich dürfte der Schutz auf alle zu erfassenden Personen ausgedehnt und die Umsetzung erleichtert werden.

CEC (Kanada): Die Formulierungen sind eng zu fassen, um sicherzustellen, dass die Verpflichtungen der Arbeitgeber für Angelegenheiten gelten, über die sie Kontrolle haben. In einigen Fällen kann „Arbeit- nehmer“ weiter gefasst sein als „abhängiger Beschäftigter“, jedoch nicht immer, etwa bei Arbeitsuchenden.

CEO, CEPYME, CIP: Es wird vorgeschlagen, „der Begriff ‚Arbeitnehmer‘“ durch „Dieses Überein- kommen erfasst“ zu ersetzen und die Bestimmung unter „Geltungsbereich“ zu stellen.

CGECI: Es wird angeregt, „der Begriff ‚Arbeitnehmer‘“ durch „Dieses Übereinkommen erfasst“ zu ersetzen.

CIU, CNI, CPC (Chile): Folgende Änderung wird vorgeschlagen: „Der Begriff ‚Arbeitnehmer‘ ent- spricht der Definition im jeweiligen innerstaatlichen Recht.“

CNPB: Es wird vorgeschlagen, Arbeitgeber einzubeziehen und die Definition von „Arbeitnehmer“ zu überprüfen, da Arbeitgeber für Personen verantwortlich sein könnten, die ihnen unbekannt sind oder sich an Orten und in Situationen außerhalb ihrer Kontrolle befinden.

COPARMEX: Der unter „in Ausbildung befindliche Personen ... Stellenbewerber“ fallende Personen- kreis weist keine Verbindung zum Arbeitgeber bzw. kein Arbeitsverhältnis mit ihm auf.

DA: Die Verantwortlichkeit der Arbeitgeber sollte sich auf Arbeitnehmer gemäß der Definition im innerstaatlichen Recht beschränken. Selbstständige, Arbeitsuchende und Stellenbewerber sind nicht einzubeziehen; die Definition sollte durch eine Bestimmung mit Festlegungen zum Geltungsbereich ersetzt werden.

EK, NHO, SEV: Die Definition steht im Widerspruch zu den Definitionen im innerstaatlichen Recht.

Keidanren: „Arbeitsuchende“ und „Stellenbewerber“ ist zu streichen; die Definition sollte sich auf „Arbeitnehmer“ mit einem Arbeitsvertrag beschränken.

NEF: Der Aufnahme von Auszubildenden, Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, und Stellenbewerbern wird generell zugestimmt, nicht jedoch der von Arbeitsuchenden.

SGV-USAM: Eine Verantwortlichkeit des Arbeitgebers über das Ende des Arbeitsvertrags hinaus soll nicht entstehen dürfen.

SN: Die Definition umfasst Gruppen, die nicht der Kontrolle des Arbeitgebers unterliegen.

UIA: Das Konzept des Arbeitnehmers sollte gestrichen werden, da die genannten Personen bereits geschützt sind. Eventuell wäre es möglich, diese Gruppen in getrennten Absätzen zu behandeln, aus denen die jeweiligen Verpflichtungen der Staaten hervorgehen.

Arbeitnehmer

Konsolidierte Antwort, CLC: Die Vorschläge des Amtes werden unterstützt, nicht jedoch die Wechsel- wirkungen zwischen dieser Definition und dem neuen Artikel nach Artikel 4. Eine weit gefasste Definition von „Arbeitnehmer“ ist äußerst wichtig, damit „niemand zurückgelassen“ wird. Dies steht im Einklang mit dem Übereinkommen Nr. 181, dem zufolge Arbeitsuchende als Arbeitnehmer gelten, und der Empfehlung Nr. 200, die eine breite Palette von Kategorien abdeckt. Im Sinne der Empfehlung Nr. 204 sollten Schutz- maßnahmen und Zugang zu Rechtsbehelfen für Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft bereitgestellt werden.

ACTU, CCOO, CMTU, CNV, COSATU, CTA-A, CTUM, FEDUSA, FGTB, FNV, FO, GSEE, IFJ, NTUC (Philippinen), LO (Schweden), TCO, Saco, UMT, ZCTU (Simbabwe): Unterstützen eine weite Defi- nition von „Arbeitnehmer“, die einen breiten Personenkreis erfasst.

ASI, CGIL, CISL, CITUB, CTC, FTF, LO (Dänemark), LO (Norwegen), UIL, Unio, UGT (Spanien), YS: Die Vorschläge des Amtes werden unterstützt. Bedenken werden hinsichtlich der Wechselwirkung mit dem möglichen neuen Artikel nach Artikel 4 geäußert.

CGSLB, ACV-CSC: „Arbeitsuchende und Stellenbewerber“ wird unterstützt, wenngleich der Arbeit- geber nicht in demselben Maß verantwortlich ist wie bei Arbeitnehmern, die in einem Dienstverhältnis stehen oder entlassen wurden.

CGT: Arbeitsuchende und Stellenbewerber sind Gewalt stärker ausgesetzt und durch andere IAO- Instrumente abgedeckt. Durch die Digitalisierung der Arbeit und Plattformwirtschaft bedingte Änderungen des Status der Beschäftigten sollten berücksichtigt werden.

CGTM: Es sollte „Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen“ heißen. Es sollten alle Kategorien von Arbeitnehmern aus dem formellen wie informellen Sektor, auch Arbeitsuchende, einbezogen werden.

CGT-RA: „Arbeitsuchende und Stellenbewerber“ ist zu streichen.

FGTB: Selbst wenn der Arbeitgeber nicht oder nicht länger dieselben Verantwortlichkeiten gegenüber diesen Arbeitnehmern hat, müssen sie denselben Schutz genießen.

GSEE: Einige Arbeitsplätze, Gruppen, Sektoren oder Berufe unterliegen einem höheren Risiko, insbesondere Sexarbeit.

CTRP, GTUC, ITUC, LBAS: „Arbeitnehmer“ würde nur für die Zwecke des Übereinkommens gelten und keine Änderungen der innerstaatlichen Rechtsvorschriften erfordern.

Histradut: Der Schutz sollte auf alle Personen am Arbeitsplatz, auch Kunden, Klienten oder Lieferanten, ausgeweitet werden.

MTUC: Die Vorschläge des Amtes werden unterstützt.

NLC: „Arbeitnehmer“ muss alle Personen ungeachtet der Form der Erwerbstätigkeit, auch in der informellen Wirtschaft, mit befristetem oder unbefristetem Vertrag, Arbeitsuchende, Auszubildende, Freiwillige und Praktikanten in der Industrie erfassen.

NZCTU (Neuseeland): Vor „beendet“ sollte „aufgehoben oder“ eingefügt werden.

PSI: Nach „Sektoren“ sollte „öffentlich und privat“ eingefügt werden.

TUC: Eine weite Definition von „Arbeitnehmer“ ist besonders hilfreich, wenn die potenzielle Gefährdung der Arbeitnehmer durch eine geringere Formalität noch verschärft wird, etwa bei der Arbeitsvertragsanbahnung.

UGT (Brasilien): „erwerbstätige Personen ... Vertragsstatus“ sollte durch „Erwerbslose“ ersetzt werden.

UGTT: Suspendierte Arbeitnehmer sollten entsprechend den Rechtsvorschriften geschützt werden.

UNT: Es wird vorgeschlagen, „sowie in einem Unterordnungsverhältnis tätige Personen“ hinzuzufügen.

KOMMENTAR DES AMTES

In ihren Antworten erklärten Regierungen, Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmerverbände übereinstimmend, dass niemand in der Welt der Arbeit Gewalt und Belästigung ausgesetzt sein sollte, und bekräftigten damit das während der ersten Beratung des Ausschusses erzielte generelle Einvernehmen. Allerdings gab es unterschiedliche Ansichten darüber, wie diese gemeinsame Position erreicht werden kann. Einige Regierungen und zahlreiche Arbeitnehmerverbände stimmten dem Wortlaut von Artikel 1 Buchstabe c in Bericht V(1) zu, wobei die Arbeitnehmerverbände auf die Bedeutung eines weiten Erfassungsbereichs hinwiesen und feststellten, dass Arbeitsuchende im IAO-Übereinkommen Nr. 181 als Arbeitnehmer betrachtet würden.

Die meisten Regierungen und eine Reihe von Arbeitgeberverbänden gaben an, dass das Verständnis von „Arbeitnehmer“ in dem Instrument über die im innerstaatlichen Recht getroffenen Festlegungen hinausgehen könne, was die Ratifizierung möglicherweise erschwere.

Mehrere Regierungen und Arbeitgeberverbände schlugen einen Alternativtext vor, um diesen Bedenken Rechnung zu tragen. Einige Regierungen regten an, die Formulierung „umfasst der Begriff ‚Arbeitnehmer‘“ durch „Dieses Übereinkommen gilt für“ oder „Dieses Übereinkommen erfasst“ zu ersetzen. Dadurch hätte die Bestimmung nicht länger definitorischen Charakter, sondern würde sich auf den Geltungsbereich beziehen. Analog schlugen die Arbeitgeber in ihrer konsolidierten Antwort vor, das Kapitel „Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich“ in zwei Kapitel zu unterteilen und diese Bestimmung zum Kapitel „Geltungsbereich“ zu verschieben.

Das Amt ist der Ansicht, dass mit diesen Vorschlägen die meisten der in den Antworten geäußerten Bedenken ausgeräumt werden könnten, ohne das gemeinsame Streben nach einem angemessenen Schutz aller Menschen vor Gewalt und Belästigung zu untergraben. Den Vorschlägen zufolge bliebe die Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis überlassen, und zugleich würde ein weiter Erfassungs- und Schutzbereich gewährleistet.

In Bezug auf die in dieser Bestimmung genannten Personengruppen regten mehrere Arbeitgeberverbände an, vor „Arbeitnehmer“ das Wort „Arbeitgeber“ einzufügen. Das Amt merkt an, dass diese Bestimmung sich nicht auf juristische Personen, sondern auf Einzelpersonen erstreckt und somit durch einen zusätzlichen allgemeinen Verweis auf „Arbeitgeber“ zu sehr ausgeweitet würde. Bestimmte Personen, etwa Führungskräfte und Aufsichtspersonen, könnten aufgenommen

werden, auch wenn sie nach Auffassung des Amtes durch den derzeitigen Wortlaut bereits abgedeckt sind. Sollte ein umfassenderer Schutz von Einzelpersonen für notwendig erachtet werden, so schlägt das Amt vor, dass eine Bezugnahme auf Führungskräfte, Aufsichtspersonen und Betreiber von Geschäften eingefügt werden könnte, die zu den in der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) erfassten Tätigkeiten gehören.

In Anbetracht der Antworten wurde die Bestimmung wie folgt umformuliert: „Dieses Übereinkommen erfasst Arbeitnehmer und andere Personen, darunter Angestellte 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 in allen Sektoren, sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft, gleich ob in städtischen oder ländlichen Gebieten.“ Das Kapitel „I. Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich“ wurde in zwei Kapitel unterteilt: „I. Begriffsbestimmungen“ und „II. Geltungsbereich“; Artikel 1 Buchstabe c wird zu Artikel 2 und in das Kapitel „II. Geltungsbereich“ überführt. Die nachfolgenden Artikel wurden entsprechend unnummeriert.

Artikel 2 (Einleitungssatz)

(Artikel 3 (Einleitungssatz))

Regierungen

Brasilien: Am Schluss der Bestimmung sollte „darunter“ eingefügt werden. Zudem ist folgender Buchstabe einzufügen: „b) Dieses Übereinkommen gilt nicht für Gewalt und Belästigung durch Dritte, wenn die Form der Arbeitsorganisation: i) keinen Anlass dazu gibt; oder ii) das Risiko ihres Auftretens nicht unverhältnismäßig steigert.“

Chile: „im Zusammenhang mit oder infolge der Arbeit“ sollte durch „aufgrund oder anlässlich der Arbeit“ ersetzt werden.

Dänemark, Norwegen: Diese Bestimmung weist Arbeitgebern Verantwortung für Vorfälle zu, die nicht ihrer Kontrolle unterliegen. Es wird angeregt, „gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis“ einzufügen.

Deutschland: Unterstützt eine weite Definition von „Arbeitswelt“.

Estland, Malta, Vereinigtes Königreich, Zypern: Die Verantwortlichkeit sollte klar abgegrenzt werden.

Finnland: Eine weit gefasste Definition ist problematisch in Bezug auf die Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten der Akteure, insbesondere der Arbeitgeber. Als Orientierungshilfe sollte das Übereinkommen Nr. 155 dienen, das sich auf die direkte oder indirekte Kontrolle der Arbeitgeber bezieht.

Indonesien: Es wird vorgeschlagen, „bei der Durchführung von Gottesdiensten“ aufzunehmen.

Italien: Es sollte „soweit dies zumutbar ist“ eingefügt werden, insbesondere in den Buchstaben c, d und f.

Kanada: Es wird vorgeschlagen, „soweit ein Risiko festgestellt wird“ einzufügen.

Kolumbien: Der Geltungsbereich erstreckt sich auf Situationen, die außerhalb der Kontrolle der Verantwortlichen liegen. Die Definition sollte der innerstaatlichen Gesetzgebung überlassen bleiben.

Neuseeland, Panama, Peru, Südafrika: Befürworten den Text.

Österreich: Der Geltungsbereich sollte sich auf alle Orte, Personen und Situationen mit Bezug zur Arbeitsleistung erstrecken. Es ist fraglich, ob „Telearbeitsplätze“ erfasst sein sollen, da die Abgrenzung zur

familiären Gewalt schwierig ist. Die angeführten Situationen unterliegen zum Großteil nicht der Kontrolle des Arbeitgebers.

Schweden: Die weit gefasste Definition von „Arbeitswelt“ kann ein Hindernis für die Ratifizierung darstellen.

Spanien: Unterstützt eine weite, über die physische Arbeitsstätte hinausgehende Definition, sofern die Umstände arbeitsbezogen sind und die betroffenen Orte und Akteure der Kontrolle des Arbeitgebers unterliegen.

Tunesien: Es sollte ein Buchstabe zu „Beförderungsmitteln“ eingefügt werden.

Uruguay: Die Entwicklung der Arbeit erfordert eine inklusive Sicht auf das Arbeitsumfeld.

Vereinigte Staaten: „in der Arbeitswelt“ ist zu streichen.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort: Bei einer Auslegung dieser Bestimmung in Verbindung mit Artikel 9 könnten Arbeitgeber für Räume, über die sie keine Kontrolle haben, und für Bereiche außerhalb der Arbeitsstätte verantwortlich gemacht werden. Einige Räume stehen im Widerspruch zur staatlichen Fürsorgepflicht, etwa der Weg zur und von der Arbeit, andere werfen Probleme in Bezug auf die Privatsphäre auf. Die Bestimmung sollte unter „Geltungsbereich“ gestellt werden. Ein neuer Buchstabe mit dem Wortlaut „während der Arbeit oder bei Arbeitskampfmaßnahmen“ sollte eingefügt werden.

BusinessNZ, NEF: „in der Arbeitswelt“ ist durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen.

CGECI, EK, NHO, SEV, CIP, ECOT, VBO-FEB: „Arbeitswelt“ geht über die Kontrollmöglichkeiten der Arbeitgeber hinaus.

CEC (Kanada): „Arbeitswelt“ ist zu weit gefasst.

CEOE, CEPYME, CONFIEP: „Arbeitswelt“ sollte unter „Geltungsbereich“ aufgenommen werden.

CIU, CNI, CPC (Chile): Zu streichen ist: „in der Arbeitswelt, die während, im Zusammenhang mit oder infolge der Arbeit entstehen“.

SN, UCCAEP: „Arbeitswelt“ geht über die Kontrollmöglichkeiten der Arbeitgeber hinaus. „die während, im Zusammenhang mit oder infolge der Arbeit entstehen“ ist zu streichen. Ein neuer Buchstabe a mit folgendem Wortlaut sollte hinzugefügt werden: „während der Arbeit oder bei Arbeitskampfmaßnahmen“.

Keidanren: Vor „infolge der Arbeit“ sollte „soweit dies angemessen ist“ eingefügt werden.

MEDEF: Vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkünfte sollten nur dann einbezogen werden, wenn der Arbeitgeber Kontrolle über die Urheber im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses hat.

UIA: Der Bezug der angeführten Situationen zum Arbeitsplatz ist vage.

UCCAEP: Im gesamten Text sollte „in der Arbeitswelt“ durch „am Arbeitsplatz“ ersetzt werden.

Arbeitnehmer

ASDECCOL, CGT, CTA-A, FO, GTUC, LO (Norwegen), TÜRK-İŞ, UGT (Brasilien), UMT, Unio, YS: Die Verhinderung von Gewalt und Belästigung über den Arbeitsplatz hinaus wird unterstützt.

ASI, CGTM, CTRP, ITF, ITUC, LBAS, NLC: Befürworten den Text.

BAK: Artikel 2 sollte nicht abschließend geregelt sein.

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: „im Einstellungsprozess und Arbeitsverhältnis“ sollte hinzugefügt werden.

CNTB: Belästigungen im häuslichen Umfeld des Arbeitnehmers sollten einbezogen werden.

COSATU: Der Text wird unterstützt. In männlich dominierten Sektoren verfügen Frauen nicht über angemessene Einrichtungen und sind anfälliger für sexuelle Belästigung und Übergriffe.

Artikel 2 Buchstabe a

(Artikel 3 Buchstabe a)

Regierungen

Paraguay: Unterstützt die Einbeziehung öffentlicher und privater Räume.

Spanien: Die Einbeziehung „öffentlicher und privater Räume“ gibt Anlass zur Sorge, da Gewalt ohne Bezug zur Arbeit, auch im häuslichen Bereich, vom Geltungsbereich ausgeschlossen werden sollte.

Arbeitgeber

CEC (Kanada): Arbeitgeber sind nur eingeschränkt in der Lage, Programme zu Gewalt und Belästigung außerhalb des Arbeitsplatzes durchzuführen und darüber Bericht zu erstatten.

Arbeitnehmer

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Nach „privater“ ist und „häuslicher“ einzufügen.

CCOO: Private Haushalte, in denen Hausangestellte arbeiten, sollten einbezogen werden.

CGT: Es ist wichtig, informelle Arbeitnehmer und Hausangestellte einzubeziehen.

CGT-RA: Im Zusammenhang mit den Räumen sollte es heißen: „wenn sie der Arbeitsort des Opfers sind“.

Artikel 2 Buchstabe b

(Artikel 3 Buchstabe b)

Regierungen

Belgien, Spanien, Südafrika: Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt.

Chile: Hinzugefügt werden sollte „sofern sie sich in der Arbeitsstätte befinden und/oder mit der Arbeit zusammenhängen“.

Deutschland: Es sollten nur Orte genannt werden, die vom Arbeitgeber bereitgestellt werden.

Mexiko: Im Spanischen ist „vestuarios“ durch „vestidores“ zu ersetzen.

Paraguay: Es sollte klargestellt werden, dass sich diese Bestimmung auf die vom Arbeitgeber ausgewiesenen Orte bezieht.

Schweiz: Folgende Ergänzung wird vorgeschlagen: „soweit diese Orte vom Arbeitgeber eingerichtet oder zur Verfügung gestellt werden“.

Ungarn: Am Schluss sollte „und soweit dies praktikabel ist“ hinzugefügt werden.

Arbeitgeber

CIU, CNI und CPC (Chile): Folgender Zusatz ist angebracht: „sofern sich alle diese Einrichtungen in der Arbeitsstätte befinden oder unter der Leitung des Unternehmens stehen“.

Arbeitnehmer

BAK, FGTB, CCOO, UGT (Brasilien): Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt.

KPBI, KSBI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Folgende Ergänzung wird vorgeschlagen: „Klinik, Stillraum, Aufzug oder Lift, Bodycheck durch den Sicherheitsdienst oder den Arbeitgeber vor oder nach dem Betreten des Betriebsgeländes“.

CGT-RA: Folgende Änderung wird vorgeschlagen: „an allen Orten, an dem Arbeitnehmer arbeitsbezogene Tätigkeiten verrichten, etwa Wasch- und Umkleideeinrichtungen, Sanitäreinrichtungen, Ruheplätze und Kantinen, die in der Verantwortung des Arbeitgebers liegen“.

Artikel 2 Buchstabe c

(Artikel 3 Buchstabe f)

Regierungen

Bulgarien, Estland, Malta, Vereinigtes Königreich: Es wird angeregt, vor diesem Buchstaben „soweit praktisch durchführbar“ einzufügen.

Deutschland: Es wird angeregt, „soweit praktisch durchführbar“ vor „auf dem Weg zur und von der Arbeit“ einzufügen.

Paraguay: Hinzugefügt werden sollte „sofern es sich um den direkten Weg in die eine oder andere Richtung handelt“.

Österreich: Buchstabe c ist problematisch, da Arbeitnehmer bei der Wahl des Arbeitswegs weitgehend selbstbestimmt sind.

Schweiz: Hinzugefügt werden sollte „die vom Arbeitgeber eingerichtet werden“.

Vereinigte Staaten: Zusätzlich sollte es heißen „sofern der Weg zur und von der Arbeit im Rahmen der bezahlten Arbeitszeit erfolgt oder der Kontrolle des Arbeitgebers unterliegt“.

Arbeitgeber

BUSA, NEF: Der Weg zur und von der Arbeit sollte nicht einbezogen werden, wenn er sich außerhalb des Zuständigkeitsbereichs des Arbeitgebers befindet.

CEC (Kanada): Buchstabe c ist problematisch, da dieser Fall im Allgemeinen durch das innerstaatliche Recht abgedeckt ist.

CIP: Die Buchstaben c und d sollten zusammengeführt werden.

CIU, CNI, COPARMEX, CPC (Chile), Keidanren, SAE, SGV-USAM: Zu streichen.

Arbeitnehmer

CGT-RA: In Buchstabe c sollte auf die innerstaatliche Gesetzgebung verwiesen werden.

Artikel 2 Buchstabe d

(Artikel 3 Buchstabe c)

Regierungen

Deutschland: Es wird angeregt, die Formulierung „soweit praktisch durchführbar“ vor „während arbeitsbezogener Fahrten...“ einzufügen.

Schweiz: Folgende Änderung wird vorgeschlagen: „während arbeitsbezogener Fahrten oder Reisen oder rein arbeitsbezogener Veranstaltungen“.

Arbeitgeber

BUSA, NEF: Ein Verweis auf arbeitsbezogene gesellschaftliche Aktivitäten wird abgelehnt. Hinzugefügt werden sollte „die vom Arbeitgeber geleitet werden“.

COPARMEX, SN: Zu streichen.

Artikel 2 Buchstabe e*(Artikel 3 Buchstabe d)***Regierungen***Österreich:* Auch die arbeitsbezogene Kommunikation sollte umfasst sein.*Uganda:* Die Bestimmung sollte sich nicht auf „Kommunikationen, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht werden“ beschränken.*Vereinigte Staaten:* Vor „ermöglicht werden“ sollte „auch derjenigen, die“ eingefügt werden.**Arbeitgeber**

Konsolidierte Antwort, UCCAEP: „während arbeitsbezogener Kommunikationen“ sollte durch „bei Kommunikationen während der Arbeit“ ersetzt werden.

CIU, CNI, CPC (Chile): Es wird vorgeschlagen, „wenn sie in der betrieblichen Verantwortung liegen“ hinzuzufügen.

Arbeitnehmer

CGT-RA: Es wird angeregt, „wenn sie auf einer hierarchischen Ebene im gleichen Unternehmen stattfinden“ hinzuzufügen.

Artikel 2 Buchstabe f*(Artikel 3 Buchstabe e)***Regierungen***Spanien:* Bedenken werden hinsichtlich der mangelnden Kontrolle des Arbeitgebers über „vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkünften“ geäußert.**Arbeitgeber**

DA: Arbeitgeber können nicht für die Freizeit der Arbeitnehmer verantwortlich gemacht werden, selbst wenn sie die Unterkunft bereitstellen.

Keidanren: Zu streichen.

Arbeitnehmer

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Die Bestimmung sollte umformuliert werden: „in Unterkünften, die vom Arbeitgeber bereitgestellt werden“.

KOMMENTAR DES AMTES

Etliche Regierungen und Arbeitnehmerverbände bekundeten Unterstützung für den derzeitigen Wortlaut. Mehrere andere Regierungen schlugen eine relativierende Formulierung der Bestimmung, insbesondere von Buchstabe c, vor, unter anderem durch Verweise auf Zumutbarkeit, Kontrolle oder innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis. Die Arbeitgeberverbände waren der Ansicht, dass Arbeitgeber bei einer Auslegung dieser Bestimmung vor dem Hintergrund von Artikel 9 (nun Artikel 10) für Räume, über die sie keine Kontrolle haben, und für Bereiche außerhalb der Arbeitsstätte verantwortlich gemacht werden könnten; zudem regten sie an, einen Verweis auf Arbeitskampfmaßnahmen aufzunehmen.

In Anbetracht der Antworten und ausgehend von dem von einer Reihe von Befragten vorgeschlagenen Wortlaut hat das Amt in Buchstabe c die Formulierung „soweit dies praktisch durchführbar ist“ eingefügt und die Buchstaben neu geordnet, sodass dieser Buchstabe nun Buchstabe f

ist. Damit sollen Bedenken ausgeräumt werden, dass der Anwendungsbereich des Weges zur und von der Arbeit möglicherweise breiter verstanden wird als der anderer Elemente der Bestimmung.

Das Amt stellt fest, dass in einer Reihe von Antworten übereinstimmend die Notwendigkeit angesprochen wurde, den Akteuren individuelle oder separate Verantwortlichkeit für bestimmte Situationen oder Räume zuzuweisen. Das Amt macht darauf aufmerksam, dass – wie in der konsolidierten Antwort der Arbeitgeberverbände ausgeführt – der allgemeine Geltungsbereich des Übereinkommens in Artikel 2 (nun Artikel 3) festgelegt ist. Diese Bestimmung regelt die Situationen und Räume, in denen Gewalt und Belästigung auftreten könnten. Sie bezieht sich nicht auf Verpflichtungen oder Verantwortlichkeiten spezifischer Akteure; diese sind in den Teilen IV bis VII des Übereinkommens dargelegt.

Artikel 3

(Artikel 4)

Regierungen

Algerien: Auftragnehmer und leitende Angestellte sollten ebenfalls genannt werden. Nach „Vertreter“ ist „in allen Sektoren“ einzufügen.

Belgien, Marokko, Neuseeland, Panama: Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt.

Bulgarien: Die Öffentlichkeit an sich kann nicht Urheber oder Opfer von Gewalt und Belästigung sein.

Chile: Dritte sind zu streichen, da sie über den Geltungsbereich von „Arbeitswelt“ hinausgehen. Einzu-
fügen wäre „Vertreter sind für diese Zwecke als Vertreter im Sinne der innerstaatlichen Rechtsvorschriften
und Praxis anzusehen“.

Israel: „und Dritte sein, einschließlich Klienten...“ sollte durch „und umfassen möglicherweise auch
Dritte, etwa ...“ ersetzt werden.

Kanada: Es sollte klargestellt werden, ob die Behandlung von Klienten, Kunden, Dienstleistern, Nutzern,
Patienten und der Öffentlichkeit als „Opfer“ Sanktionen gegen Arbeitnehmer nach sich ziehen könnte.
Diese Kategorien sollten gestrichen und als „Urheber“ in eine neue Bestimmung aufgenommen werden.

Kolumbien: Die Behandlung von Dritten als Opfer und Urheber steht der Ausrichtung auf das Opfer
im Wege.

Kuwait: Die Bestimmung sollte als Artikel 2 aufgeführt werden.

Mexiko: Es besteht kein Einwand gegen den Vorschlag des Amtes.

Oman: Die Bestimmung sollte unter Artikel 1 aufgeführt werden.

Österreich: Angeregt wird, den Passus „Opfer und“ zu streichen. Es muss eindeutig klargestellt sein,
wer zu schützen ist und wer als Urheber gelten kann. Nur Arbeitnehmer unterliegen dem Schutz des Arbeits-
rechts.

Paraguay: Dritte sind zu streichen, da sie nicht der Kontrolle des Arbeitgebers unterliegen.

Peru: Es sollte anerkannt werden, dass Personen, die keine Arbeitnehmer oder Arbeitgeber sind, jedoch
mit ihnen interagieren, Opfer oder Urheber sein können.

Spanien: Folgender Absatz sollte eingefügt werden: „Allerdings ist dieses Übereinkommen auf jeden
von ihnen entsprechend den jeweiligen Zuständigkeiten, Rechten und Pflichten im Einklang mit [dem neuen
Artikel nach Artikel 4] anwendbar“.

Südafrika: Nach „Vertreter“ ist „Behörden und Vollzugsbeamte“ einzufügen.

Vereinigte Staaten: Die Definitionen von Opfern und Urhebern sind wie folgt zu trennen: Zu „Opfern“ zählen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihre Vertreter sowie die in Artikel 1 Buchstabe c genannten Personen, zu „Urhebern“ Arbeitnehmer ungeachtet ihres Vertragsstatus, Arbeitgeber, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter, in Ausbildung befindliche Personen, einschließlich Praktikanten und Auszubildenden, Freiwillige und Dritte.

Arbeitgeber

CIU, CNI, CPC (Chile): Es wird vorgeschlagen, „in der Arbeitswelt“ durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen und „wenn die Vorfälle in den Räumlichkeiten des Unternehmens oder im Einflussbereich des Arbeitgebers auftreten“ hinzuzufügen.

Keidanren: Als „Opfer“ sollten nur Arbeitnehmer aufgeführt werden. Als „Urheber“ sollten Arbeitgeber, Arbeitnehmer sowie unter bestimmten Umständen ihre jeweiligen Vertreter und Dritte aufgeführt werden.

MAI: Arbeitnehmerverbände sollten zu Maßnahmen verpflichtet werden, die auf die Verhinderung von Gewalt und Belästigung durch Arbeitnehmer und den Umgang damit gerichtet sind.

UIA: Es sollte klargestellt werden, dass das Übereinkommen für Dritte nur am Arbeitsplatz oder an Orten anwendbar ist, die der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers unterliegen. Wird die Formulierung beibehalten, sollten die Verantwortlichkeiten der Mitglieder und Sozialpartner festgelegt werden.

VBO-FEB: Die folgende Formulierung wird vorgeschlagen: „Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihre jeweiligen Vertreter sowie Dritte, einschließlich Klienten, Kunden, Dienstleistern, Nutzern, Patienten und der Öffentlichkeit, sollten von Gewalthandlungen und Belästigungen absehen.“

Arbeitnehmer

BAK: Hier ist auch die Gruppe der Zivildienstler, PraktikantInnen und Personen in Ausbildung zu nennen.

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Hinzugefügt werden sollte „öffentliche Bedienstete und Strafverfolgungsbeamte“.

CGT-RA: Hinzugefügt werden sollte „wenn die Vorfälle am Arbeitsplatz oder im Zuständigkeitsbereich des Arbeitgebers auftreten“.

CNTB: Auszubildende und Praktikanten sind ebenfalls zu nennen.

CTA-A: Arbeitgeber und Dritte sind als Opfer zu streichen. Ihre Nennung verwässert die Bedeutung der Machtverhältnisse und stellt Arbeitnehmer auf die gleiche Ebene wie Arbeitgeber, was die Umsetzung erschweren kann.

ITF: Die Einbeziehung Dritter wird begrüßt; Transportarbeiter sind einem erhöhten Risiko von Gewalt durch Dritte ausgesetzt.

JTUC-RENGO: Dritte sollten als Opfer und Urheber genannt werden.

NLC: Der Text wird unterstützt.

TÜRK-İŞ: Gewalt durch Dritte sollte berücksichtigt werden.

UNT: Im Spanischen ist das „o“ zwischen „trabajadores“ und „sus respectivos“ zu streichen.

KOMMENTAR DES AMTES

Mehrere Regierungen schlugen in ihren Antworten vor, zusätzliche Kategorien von Personen zu nennen, und andere regten an, diesen Artikel an eine andere Stelle im Übereinkommen zu rücken. Viele Regierungen legten besonderen Wert auf bessere oder klarere Formulierungen, insbesondere im Zusammenhang mit Dritten. Konsolidierte Antworten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber wurden zu dieser Bestimmung nicht vorgelegt. In denjenigen Antworten, die eingingen, wiesen die Arbeitgeberverbände auf die Notwendigkeit einer Beschränkung ihrer Verantwortlichkeiten hin, insbesondere in Bezug auf die Arbeitsstätte oder unter die Zuständigkeit des Arbeitgebers fallende Veranstaltungen. In den Antworten der Arbeitnehmerverbände fand die Bestimmung allgemein Rückhalt, wobei in einigen Fällen die Aufnahme weiterer Personenkategorien vorgeschlagen wurde.

Ausgehend von den eingegangenen Antworten und im Interesse größerer Klarheit in Bezug auf Dritte hat das Amt die Bestimmung in zwei Buchstaben unterteilt und redaktionelle Änderungen

vorgenommen, unter anderem den Zusatz von „gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis“ in Buchstabe b. Dadurch sollen Dritte von den anderen Kategorien getrennt werden und die Mitglieder mehr Flexibilität in der Frage erhalten, ob und inwieweit Dritte als Opfer anzusehen sind. Zudem wurde der Wortlaut der Bestimmung an Artikel 1 Buchstabe c (nun Artikel 2) angeglichen.

ZENTRALE GRUNDSÄTZE

Artikel 4 Absatz 1

(Artikel 5 Absatz 1)

Regierungen

Algerien: Es wird vorgeschlagen, „ungeachtet ihrer Natur“ einzufügen.

Israel: „das Recht auf eine“ sollte durch „die Bedeutung einer“ ersetzt werden.

Neuseeland: Unterstützt den Text.

Vereinigte Staaten: „das Recht auf eine“ sollte in „seine Verantwortung, eine ... anzustreben“ geändert werden.

Arbeitgeber

CIU, CNI, CPC (Chile): „Jedes Mitglied“ sollte durch „Jeder Staat“ ersetzt werden.

Arbeitnehmer

FGTB: Die Änderungen des Amtes werden unterstützt.

Artikel 4 Absatz 2 (Einleitungssatz)

(Artikel 5 Absatz 2 (Einleitungssatz))

Regierungen

Belgien: Klarzustellen ist, ob sich „im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und den innerstaatlichen Gegebenheiten“ auf das Instrument, mit dem ein solcher Ansatz zu verfolgen ist, oder den Inhalt bezieht.

Israel: Es wird vorgeschlagen, „der umfasst“ in „der je nach Fall umfasst“ zu ändern.

Neuseeland, Peru: Der Text wird unterstützt.

Österreich: Die Aufzählung des zweiten Absatzes sollte demonstrativ gestaltet werden.

Tunesien: Zwei Buchstaben sollten eingefügt werden: „Verbot der ungerechten Entlassung als Form von Gewalt und Diskriminierung von Frauen“ und „Schaffung und Gewährleistung der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit sowie Gewährleistung menschenwürdiger Arbeit für alle ohne Diskriminierung“.

Arbeitgeber

CIU, CNI, CPC (Chile): Es wird vorgeschlagen, „jedes Mitglied“ durch „jeder Staat“ und „in der Arbeitswelt“ durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen.

SGV-USAM: Der geschlechterorientierte Ansatz ist unklar.

UCCAEP: „nimmt ... an“ ist durch „könnte ... annehmen“ zu ersetzen.

Arbeitnehmer

BAK: BerufseinsteigerInnen sind von sexueller Belästigung betroffen. Für junge Frauen und Männer braucht es Angebote und Unterstützungen.

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Nach „Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden“ sollte „und Massen- oder Bürgerrechtsorganisationen“ hinzugefügt werden. Ein zusätzlicher neuer Punkt wird vorgeschlagen: „und gewährleistet die Bereitstellung von Mitteln aus dem Staatshaushalt zur Umsetzung dieser Rechtsvorschrift“.

FGTB, CGSLB, CGT, CSC: Durch die Einfügung von „im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und den innerstaatlichen Gegebenheiten“ werden die Verpflichtungen der Mitglieder möglicherweise gegenstandslos.

CGT-RA: Es sollte heißen „aller Formen von Gewalt“.

Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe a

(Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe a)

Regierungen

Israel, Schweden, Vereinigtes Königreich, Vereinigte Staaten: „aller Formen“ ist zu streichen.

Kuwait, Oman: „aller Formen“ sollte vor dem Hintergrund sozialer und kultureller Unterschiede definiert werden.

Schweden: Nach „Verbot von“ sollte „und Vorgehen gegen“ eingefügt werden.

Schweiz: Es wird vorgeschlagen, „aller Formen“ zu streichen und „in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung“ einzufügen.

Tunesien: Zusätzlich sollte es heißen „und Menschenhandel“.

Arbeitgeber

SN: Ein Verbot „aller Formen“ von Gewalt und Belästigung ist möglicherweise nicht für alle Mitgliedsstaaten realisierbar.

Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe b

(Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe b)

Regierungen

Algerien: Am Schluss sollte „je nach den Besonderheiten der Mitglieder“ eingefügt werden.

Österreich: Statt „sicherstellen“ sollte „hinweisen“ oder „fördern“ verwendet werden.

Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe c

(Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe c)

Regierungen

Schweden: „einer umfassenden Strategie“ sollte um „oder umfassender Strategien“ ergänzt werden.

Schweiz: Der Text ist zu präskriptiv. Folgende Umformulierung wird angeregt: „um Gewalt und Belästigung in der Präventionspolitik zu berücksichtigen“.

Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe d

(Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe d)

Regierungen

Algerien: Folgende Hinzufügung wird vorgeschlagen: „Mechanismen ... zur Überwachung der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis“.

Deutschland: Vor „die Stärkung...“ sollte „wo erforderlich“ eingefügt werden.

Spanien: Im Spanischen sollte diese Bestimmung wie folgt umformuliert werden: „establecer y reforzar mecanismos de aplicación y seguimiento“.

Vereinigte Staaten: „und“ sollte in „oder“ geändert werden.

Arbeitgeber

SGV-USAM: Der Begriff „Überwachungsmechanismen“ ist zu streichen.

Arbeitnehmer

CCOO: Folgende Hinzufügung wird vorgeschlagen: „Mechanismen ... zur Überwachung der vorgeschlagenen Maßnahmen“.

Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe e

(Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe e)

Regierungen

Chile: „Zugang zu Abhilfemaßnahmen“ sollte genauer erläutert werden.

Mexiko: Der Text sollte wie folgt ergänzt werden: „die ihr Leben schützen, ihre Integrität wahren und ihre Würde und ihre Menschenrechte achten“.

Vereinigte Staaten: „ensuring“ sollte durch „providing“ ersetzt werden.

Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe f

(Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe f)

Regierungen

Deutschland: Die Bestimmung sollte wie folgt ergänzt werden: „Sanktionen, wo erforderlich“.

Oman: Stattdessen sollte es heißen: „die Kriminalisierung von Gewalthandlungen und Belästigungen durch Gesetze, die strafrechtliche Sanktionen vorsehen“.

Österreich: In der deutschsprachigen Fassung sollte statt „Strafen“ „Sanktionen“ verwendet werden, da in Österreich arbeitsrechtlich keine Strafen geregelt werden können.

Schweden: Es ist wichtig, sich nicht auf das Strafrecht zu beschränken.

Schweiz: Buchstabe f sollte auf Buchstabe a folgen.

Arbeitgeber

CIU, CNI, CPC (Chile): Folgender Zusatz ist angebracht: „darunter auch in Fällen von betrügerischen Beschwerden oder offenkundig unrechtmäßiger Inanspruchnahme der in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte und Verfahren“.

Arbeitnehmer

BAK: Strafen sollten wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Ebenso sollten abschreckende Schadenersatzansprüche vorgesehen werden.

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Im Englischen sollte in Buchstabe f nach „providing“ „and implementing“ hinzugefügt werden.

Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe g

(Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe g)

Regierungen

Algerien: Die Bestimmung sollte wie folgt lauten: „die Entwicklung von Instrumenten, Leitlinien zum Nachweis von Fällen von Gewalt und Belästigung sowie Bildungs-, Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen; und“.

Niger: Am Schluss sollte „zur Verhaltensänderung“ eingefügt werden.

Arbeitnehmer

BAK: Buchstabe g wird sehr positiv gesehen. Die Gruppen, an die sich die Schulungen, Leitlinien, Sensibilisierungsmaßnahmen richten, etwa die RichterInnenschaft, Unternehmen und Führungskräfte, sollten genannt werden.

Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe h

(Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe h)

Regierungen

Algerien: Folgende Umformulierung wird vorgeschlagen: „die Sicherstellung des Schutzes der Beklagten im Fall von Falschaussagen sowie der Vertraulichkeit der Untersuchungen und ihrer Ergebnisse“.

Belgien, Marokko, Panama: Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt.

Ecuador: „in der Arbeitswelt“ sollte durch „im Arbeitsumfeld“ ersetzt werden.

Katar: „zuständige Gremien“ muss genauer erläutert werden.

Mexiko: Der Änderungsvorschlag des Amtes hat keine bedeutenden Auswirkungen.

Peru: „Aufsichts- und Untersuchungsmittel“ ist durch „Mittel zur Überwachung der Einhaltung der Gesetze zum Schutz vor arbeitsbezogener Gewalt und Belästigung“ zu ersetzen.

Südafrika: Die Ersetzung von „Arbeitsaufsicht“ durch „Arbeitsaufsichtsbehörden“ wird akzeptiert.

Arbeitgeber

COPARMEX: Aufgenommen werden sollte die Verpflichtung, Schulungsangebote zu Aufsichtsverfahren und Befugnissen der Inspektoren bereitzustellen.

MAI: Die externen Kontrollbefugnisse der Aufsichtspersonen sollten begrenzt werden; betriebsinterne Durchsetzungsmechanismen werden bevorzugt.

SGV-USAM: Die Bestimmung ist zu streichen.

Arbeitnehmer

OPZZ: Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe h und Artikel 10 Buchstabe h sollten dem unterschiedlichen Wirkungsbereich der Aufsichtstätigkeiten der Staaten Rechnung tragen. Hervorzuheben ist die präventive Rolle der Arbeitsaufsichtsbehörden im Sinne von Absatz 19 der Empfehlung.

UGT (Brasilien): Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text weitgehend unverändert. In Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe a (nun Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe a) wurde „aller Formen“ gestrichen. Wie das Amt während der ersten Beratung des Ausschusses darlegte, hat die Streichung von „aller Formen“ keine nennenswerten Auswirkungen, da die in Artikel 1 Buchstabe a (nun Artikel Absatz 1 Buchstabe a) enthaltene Definition von „Gewalt und Belästigung“ anwendbar wäre. Zudem ist die Streichung mit den Änderungsvorschlägen vereinbar, die im Laufe der ersten Beratung des Ausschusses zu den Artikeln 7 und 9 (nun Artikel 8 und 10) angenommen wurden.

In Anbetracht der Antworten zu Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe d (nun Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe d) wurde „und“ in „oder“ geändert. Diese Änderung wird im Interesse der Klarheit und mit der Maßgabe vorgenommen, dass „oder“ gemäß dem Einleitungssatz je nach der innerstaatlichen Gesetzgebung und den innerstaatlichen Gegebenheiten auf kumulative oder alternative Bedingungen hinweisen kann.

Möglicher neuer Artikel nach Artikel 4

(Artikel 5 Absatz 3)

Regierungen

Argentinien, Bangladesch, Chile, Ecuador, Indonesien, Israel, Italien, Kanada, Katar, Kolumbien, Kuwait, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Uruguay: Die neue Bestimmung wird unterstützt.

Belgien, Marokko: Es besteht kein Einwand gegen den Vorschlag des Amtes.

Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Frankreich, Malta, Norwegen, Österreich, Ungarn, Zypern: In Buchstabe f sollte präzisiert werden, dass der Arbeitgeber nur für Situationen verantwortlich ist, die seiner direkten oder indirekten Kontrolle unterliegen. Buchstabe b wird nicht unterstützt.

Finnland: In dieser Bestimmung sollte klargestellt werden, dass die Verantwortlichkeit der einzelnen Arbeitnehmer nicht ausgeweitet wird.

Mexiko: Der Vorschlag des Amtes ist realisierbar.

Neuseeland: Die Bestimmung sollte in die Präambel gezogen werden.

Schweden, Vereinigtes Königreich: Der neue Artikel wird unterstützt. Die Verantwortlichkeiten der Akteure sollten geklärt werden, um sicherzustellen, dass sie sich nicht außerhalb ihrer Kontrolle befinden. Buchstabe b wird nicht unterstützt.

Schweiz: Der neue Artikel wird unterstützt, löst jedoch nicht das Problem der unterschiedlichen Definitionen und des unterschiedlichen Geltungsbereichs.

Spanien: Der Vorschlag wird unterstützt. In Buchstabe a sollte klargestellt werden, dass der unterschiedliche Grad der Verantwortung der einzelnen Akteure in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften zu definieren ist.

Südafrika: Die Bestimmung wird nicht unterstützt. Sie sollte an die Formulierungen in Artikel 8 des Übereinkommens Nr. 161 angeglichen werden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CONFIEP, NHO, SEV, UCCAEP: Der neue Artikel wird begrüßt. Allerdings geht daraus nicht klar hervor, unter welchen Umständen die im Instrument vorgesehenen Verantwortlichkeiten greifen. Buchstabe a sollte mit dem Zusatz „die je nach je nach der Situation und den unterschiedlichen Ressourcen und Rahmenbedingungen variieren“ enden, und „bei der Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ sollte verschoben und zwischen „erkennen“ und „sie an“ eingefügt werden. „und komplementäre“ ist zu streichen. In Buchstabe b ist am Schluss „unter Berücksichtigung ihrer komplementären Rollen“ einzufügen.

BusinessNZ: „in der Arbeitswelt“ ist durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen.

CBI: Der neue Artikel wird begrüßt, jedoch sollte die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers auf die Aspekte beschränkt werden, die seiner direkten oder indirekten Kontrolle unterliegen.

CEOE, CEPYME: Die konsolidierte Antwort wird unterstützt. Der Passus „bei der Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ ist zu streichen.

CIP, SAE, VBO-FEB: Der neue Artikel wird unterstützt. Es wird vorgeschlagen, in Buchstabe a „und komplementäre“ durch „Kapazitäten und Einschränkungen sowie unterschiedliche“ zu ersetzen und am Schluss „die je nach der Situation variieren können“ hinzuzufügen. Buchstabe b sollte um „unter Berücksichtigung ihrer komplementären Rollen“ ergänzt werden.

COPARMEX, CPG, SGV-USAM: Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt.

DA: Im Text werden die Verantwortlichkeiten der Akteure nicht klar genug dargelegt.

Arbeitnehmer

Konsolidierte Antwort, ACTU, ASI, CLC, COSATU, CTC, IFJ, LO (Norwegen), LO (Schweden), TCO, Saco, Unio, YS: Der neue Artikel wird nicht unterstützt. Er würde in Wechselwirkung mit Artikel 1 Buchstabe c sowie mit den Artikeln 2 und 3 treten. Die Bestimmung könnte für die einzelnen Arbeitnehmer eine übermäßige und unzumutbare und ihre Kompetenzen überschreitende Ausweitung ihrer Verpflichtung zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung darstellen. Nicht alle Akteure sind in gleichem Maß für die Verhinderung von Gewalt und Belästigung verantwortlich. Arbeitnehmer sind zur Kooperation und Einhaltung der Normen verpflichtet; Arbeitgeber sind in erster Linie dafür zuständig, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Gewalt und Belästigung verhindert werden. In Verbindung mit anderen Bestimmungen wird aus diesem Artikel die Pflicht der Arbeitgeber, Arbeitnehmer vor Belästigungen durch Dritte zu schützen, nicht klar ersichtlich. Sollte die Bestimmung aufgenommen werden, wird im Einklang mit dem Übereinkommen Nr. 161 folgende Umformulierung vorgeschlagen: „Der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und ihre Vertreter haben bei der Durchführung der organisatorischen und sonstigen Maßnahmen im Zusammenhang mit Gewalt und Belästigung nach dem Grundsatz der Billigkeit zusammenzuarbeiten und mitzuwirken.“

BAK: Keine Bedenken.

CCOO: Der Artikel wird nicht unterstützt. Die Verantwortlichkeit der Arbeitnehmer wird darin auf die gleiche Ebene wie die der Arbeitgeber und Regierungen gestellt.

CGSLB: Die Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen den Akteuren wird unterstützt, jedoch obliegt es dem Arbeitgeber, ein Umfeld ohne Gewalt und Belästigung zu schaffen.

CGT, FGTB, FO, UGT (Spanien): Durch den Artikel könnten die Verantwortlichkeiten der Arbeitnehmer übermäßig erhöht und die der Arbeitgeber verwässert werden.

CITUB: Die Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber sollten auf Situationen beschränkt werden, die ihrer direkten oder indirekten Kontrolle unterliegen.

CMTU, NZCTU: Befürworten den in der konsolidierten Antwort vorgeschlagenen Wortlaut.

CSC, UGT (Brasilien): Der wird unterstützt.

CTRP, GTUC, ITUC: Die Regierungen haben die Verantwortung, die rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen und damit zusammenhängenden Maßnahmen festzulegen.

FEDUSA, ZCTU: In dem entsprechend der konsolidierten Antwort vorgeschlagenen Text sollte vor „nach dem Grundsatz der Billigkeit“ „einschließlich der die betriebsärztlichen Dienste betreffenden Maßnahmen“ eingefügt werden.

FNV, CNV, FTF, LO (Dänemark), TUC: Durch diese Bestimmung würden die Verpflichtungen der einzelnen Arbeitnehmer ausgeweitet.

IUF: Die Regierungen sollten die Arbeitgeber dazu verpflichten, die Arbeitnehmer vor Belästigung und Viktimisierung am Arbeitsplatz zu schützen.

LBAS: Die Rollen und Verantwortlichkeiten sind nicht bei allen Akteuren gleich. Die Regierungen haben die Verantwortung, die rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen festzulegen, während es den Arbeitgebern primär obliegt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Gewalt und Belästigung verhindert werden.

MTUC: Der Artikel wird nicht unterstützt.

NTUC (Philippinen): Durch die Bestimmung wird die primäre Verantwortung der Arbeitgeber verwässert, ein Arbeitsumfeld ohne Gewalt und Belästigung zu gewährleisten.

UMT: Im Übereinkommen kann ganz allgemein die Verantwortung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern für den Schutz vor den Auswirkungen häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz festgelegt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Von der Mehrheit der Regierungen und Arbeitgeberverbände wurde die vorgeschlagene Bestimmung allgemein begrüßt, da darin anerkannt wird, dass es bei der Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung unterschiedliche, aber komplementäre Rollen und Verantwortlichkeiten gibt. Einige Regierungen stellten fest, dass die Verantwortlichkeiten der Beteiligten weiter eingegrenzt oder näher erläutert werden sollten, entweder durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch die Einführung des Begriffs der Kontrolle. Der konsolidierten Antwort der Arbeitgeberverbände zufolge sollte präzisiert werden, dass die Verantwortlichkeiten je nach der Situation und den unterschiedlichen Ressourcen und Rahmenbedingungen variieren würden.

Nicht unterstützt wurde die Bestimmung allerdings von den Arbeitnehmerverbänden und einigen wenigen Regierungen, und zwar aus der Besorgnis heraus, dass sie als ungebührliche Ausweitung der Verantwortlichkeiten der Arbeitnehmer und potenzielle Verwässerung der Pflicht des Arbeitgebers zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung angesehen werden könnte. Eine Reihe von Regierungen unterstützte zwar generell Buchstabe a, nicht jedoch Buchstabe b zur Koordinierung und Zusammenarbeit. Was die Zusammenarbeit betrifft, so schlugen die Arbeitnehmerverbände vor, in einem neuen Artikel das Konzept der Billigkeit nach dem Vorbild von Artikel 8 des Übereinkommens Nr. 161 einzuführen.

Um den verschiedenen Bedenken Rechnung zu tragen, hat das Amt diese Bestimmung umformuliert. Buchstabe b, der keinen starken Rückhalt fand, wurde gestrichen. Die Formulierungen aus Buchstabe a wurden in Artikel 5 Absatz 3 überführt und so geändert, dass klargestellt wird, dass die Rollen und Aufgaben der verschiedenen Akteure zwar komplementär, der Charakter und das Ausmaß ihrer jeweiligen Verantwortlichkeiten jedoch unterschiedlich sind.

Hinsichtlich der Bedenken über die ungebührliche Ausweitung der Verantwortlichkeiten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern stellt das Amt fest, dass diese Bestimmung im Rahmen der Verpflichtung der Mitglieder formuliert wurde, einen inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatz anzunehmen und umzusetzen. Sie schafft keine neuen Verpflichtungen für Arbeitgeber oder Arbeitnehmer und untergräbt auch nicht die Verpflichtung der Arbeitgeber, Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung nach Artikel 9 (nun Artikel 10) zu treffen, oder die in anderen Bestimmungen dargelegten Verpflichtungen der Mitglieder.

Artikel 5

(Artikel 6)

Regierungen

Neuseeland, Peru, Südafrika: Der Text wird unterstützt.

Niger: Nach „achtet, fördert und verwirklicht jedes Mitglied“ sollte „in gutem Glauben“ eingefügt werden.

Vereinigte Staaten: „und fördert sichere und menschenwürdige Arbeit“ sollte in „und die Förderung menschenwürdiger Arbeit“ geändert werden.

Arbeitgeber

CIU, CNI und CPC (Chile): Es wird vorgeschlagen, „jedes Mitglied“ durch „jeder Staat“ und „in der Arbeitswelt“ durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen.

MAI: Die Bezugnahmen auf grundlegende Prinzipien sind zu streichen.

UCCAEP: „in der Arbeitswelt“ ist durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen.

WKÖ: „Diskriminierung“ ist zu unbestimmt.

Arbeitnehmer

COSYLAC: Vor „Achtet“ sollte der Zusatz „erkennt [jedes Mitglied] die Straße als Arbeitsplatz für Straßenverkäufer an“ eingefügt werden.

CTA-A: Diese Verpflichtung sollte auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgeweitet werden.

CTUM: Der Gedanke der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit steht im Einklang mit Artikel 5.

UMT: Arbeitskampfmaßnahmen sind ein legitimes Recht.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Artikel 6

(Artikel 7)

Regierungen

Argentinien: Die dreigliedrige Kommission ist mit der Ersetzung von „allen Arbeitnehmern“ durch „in Beschäftigung und Beruf“ einverstanden. Die Streichung von „verletzlichen Gruppen“ und die Beibehaltung einer Liste spezifischer Gruppen werden unterstützt.

Belgien: Der Vorschlag des Amtes wird nicht unterstützt. Darin kommt nicht zum Ausdruck, dass einige Gruppen einer strukturellen Diskriminierung ausgesetzt sind, die strukturpolitische Maßnahmen erfordert. Folgende alternative Formulierung wird vorgeschlagen: „Gruppen mit Verletzlichkeiten oder Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“.

Bulgarien, Finnland, Frankreich, Kanada, Malta, Neuseeland, Österreich, Spanien, Uganda, Vereinigtes Königreich, Zypern: Die Bezugnahme auf „verletzlichen Gruppen“ sollte beibehalten werden.

Chile: „gewährleisten“ sollte durch „fördern und schützen“ ersetzt werden.

Deutschland: Es wird angeregt, nach Politiken „die die Gleichheit der Gelegenheiten und der Behandlung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf fördern“ einzufügen. Der Vorschlag des Amtes, „verletzlichen Gruppen“ zu streichen, wird nicht unterstützt, da der Begriff im Menschenrechtskontext viel verwendet wird.

Ecuador: Die Begriffe „Beschäftigung“ und „Beruf“ sollten in unterschiedlichen Absätzen hervorgehoben werden. Angebracht ist ein klarerer Verweis auf Gruppen, denen prioritär Aufmerksamkeit gebührt. Es sollte auf Gruppen in Situationen sozialer Verletzlichkeit Bezug genommen werden.

Finnland: „in Beschäftigung und Beruf“ steht nicht im Einklang mit den Texten und wird im Übereinkommen nicht definiert.

Indonesien: Nach „weibliche Arbeitnehmer“ sollte „Arbeitsemigranten“ eingefügt werden. Vor „6“ ist ein neuer Artikel mit folgendem Wortlaut einzufügen: „Die Kategorie der verletzlichen Gruppen oder Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit in Artikel 6 wird von jedem Mitglied vor dem Hintergrund der innerstaatlichen Gegebenheiten und in Beratung mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden bestimmt.“

Italien: „verletzlichen Gruppen oder Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“ sollte beibehalten werden.

Katar, Philippinen: Die Streichung der Bezugnahme auf „verletzlichen Gruppen“ wird unterstützt.

Mexiko: Die Verwendung von „Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“ unterstützt, und zwar mit folgender Formulierung: „... auch für Arbeitnehmer, die Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit angehören, welche ... ausgesetzt sind.“

Marokko, Schweiz: Die Vorschläge des Amtes werden unterstützt.

Nigeria: „verletzlichen Gruppen“ und „Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“ sind zu definieren.

Norwegen: Der ursprüngliche Wortlaut wird bevorzugt.

Panama: Die Ersetzung von „allen Arbeitnehmern“ durch „in Beschäftigung und Beruf“ wird ebenso unterstützt wie die Verwendung des Begriffs „verletzlichen Gruppen“.

Paraguay: Es sollte von „Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“ gesprochen werden. Die Liste der Gruppen von Arbeitnehmern, die unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffen sind, sollte erneut aufgegriffen werden.

Peru: Im Spanischen sollte es heißen „trabajadores y trabajadoras“. Es wird vorgeschlagen, „Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“ zu verwenden.

Polen: Eine allgemeingültige, alle Personen erfassende Bestimmung ist vorzuziehen.

Schweden: „in Beschäftigung und Beruf“ wird möglicherweise enger ausgelegt als „Arbeitnehmer“, was für Verwirrung sorgen kann. Die Streichung von „verletzlichen Gruppen“ wird unterstützt. Nach „Verletzlichkeit“ sollte „gegenüber Diskriminierung und Ungleichheit“ eingefügt werden.

Spanien: „unverhältnismäßig stark“ kann bedeuten, dass bestimmte Situationen „verhältnismäßig“ sind. Im Spanischen ist „la ocupación“ durch „el trabajo“ und „expuestos“ durch „afectados“ zu ersetzen.

Südafrika: Die Vorschläge des Amtes werden akzeptiert. Nach „Verletzlichkeit“ sollte „gegenüber Diskriminierung und Ungleichheit“ eingefügt werden.

Uruguay: Eine konkrete Liste von Gruppen sollte beibehalten werden. Folgender Passus ist einzufügen: „und jede anderen Gruppe oder Person in Situationen der Verletzlichkeit gegenüber Gewalt und Belästigung“. „Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“ wird bevorzugt.

Vereinigte Staaten: „gewährleisten“ sollte durch „vorsehen“ ersetzt werden. „betroffen sind“ ist durch „möglicherweise betroffen sind“ zu ersetzen. Der Vorschlag des Amtes, „verletzlichen Gruppen“ zu streichen und „Arbeitnehmer, die Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit angehören“ beizubehalten, wird unterstützt.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CEOE, CEPYME, VBO-FEB: Die Nennung von LGBTI in der Empfehlung wird unterstützt. Beide vom Amt angeregten Änderungen könnten unter Berücksichtigung unserer Änderungsvorschläge zur Präambel und zur Definition von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung akzeptiert werden. „weibliche Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer, die einer oder mehreren verletzlichen Gruppen ... angehören“ ist zu streichen.

CBI: Die Streichung von „verletzlichen Gruppen“ wird nicht unterstützt. Es ist erforderlich, auf Gewalt und Belästigung aufgrund der Sexualität Bezug zu nehmen.

CIU, CNI, CONFIEP, CPC (Chile), UCCAEP: Der Artikel sollte wie folgt geändert werden: „... auch für Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit, welche unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind“.

DA: „nimmt ... an“ sollte durch „verfügt über“ ersetzt werden.

NEF: „allen Arbeitnehmern“ sollte durch „in Beschäftigung und Beruf“ ersetzt werden.

NHO: LGBTI sind unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffen und sollten in Artikel 1 Buchstabe b und in Artikel 6 aufgenommen werden.

SAE: „weibliche Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer, die einer oder mehreren verletzlichen Gruppen...angehören“ ist zu streichen.

SGV-USAM: Die Streichung von „verletzlichen Gruppen“ wird unterstützt.

WKÖ: Der in Artikel 6 umschriebene Adressatenkreis ist zu unbestimmt. Diskriminierungsmerkmale und geschützte Personen sind im innerstaatlichen Recht bereits klar abgegrenzt.

Arbeitnehmer

Konsolidierte Antwort, ACTU, ASI, CGT, CLC, COSATU, FTF, LO (Dänemark), LO (Norwegen), NTUC (Philippinen), Unio, YS: „allen Arbeitnehmern“ sollte durch „in Beschäftigung und Beruf“ ersetzt werden. „Verletzlichen Gruppen“ ist zu streichen. Nach „Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“ sollte „gegenüber Diskriminierung und Ungleichheit“ eingefügt werden.

ACFTU: Es ist unerlässlich, das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf für diese in Situationen der Verletzlichkeit befindlichen Gruppen zu gewährleisten.

AEFIP, APOC, ASDECCOL, COSYLAC, CTUM, FO, UEJN, UITOC: „Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“ wird unterstützt.

BAK: Statt „auch“ sollte „insbesondere“ verwendet werden. Nicht befürwortet wird, „verletzlichen Gruppen“ zu streichen. Die Begrifflichkeit „Gruppen in der Situation der Verletzlichkeit“ ist erläuterungsbedürftig.

KPBI, KSBSI, KSPN, KSPI, KSPSI, SARBUMUSI: Nach „Beruf gewährleisten“ sollte „und die Vielfalt des Einzelnen achten“ hinzugefügt werden.

CCOO: „auch für weibliche Arbeitnehmer“ kann bedeuten, dass andere Artikel des Übereinkommens nicht für weibliche Arbeitnehmer gelten. Stattdessen sollte es heißen „aller Arbeitnehmer“.

CGSLB, CITUB, FGTB, MTUC, UGT (Brasilien): Die Verwendung von „in Beschäftigung und Beruf“ wird unterstützt.

CGSLB, CIDA, TUC, UGT (Brasilien): An „verletzlichen Gruppen“ ist festzuhalten.

CGT-RA: Es sollte auf alle Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit verwiesen werden, die unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffen oder ihnen überproportional ausgesetzt sind.

CITUB: Vor „verletzlichen Gruppen“ ist der Zusatz „gegenüber Diskriminierung und Ungleichheit“ angebracht.

CMTU: Es wird vorgeschlagen, zum ursprünglichen Wortlaut „allen Arbeitnehmern“ zurückzukehren, „verletzlichen Gruppen“ streichen und „Verletzlichkeit“ um „gegenüber Diskriminierung und Ungleichheit“ zu ergänzen.

CSC, NZCTU, ZCTU (Sambia): Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt.

CTRP, GTUC, ITUC, LBAS: Es sollte heißen „Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit gegenüber Diskriminierung und Ungleichheit“ oder „einer oder mehreren gegenüber Diskriminierung und Ungleichheit verletzlichen Gruppen“.

FGTB: Die Ersetzung von „verletzlichen Gruppen“ durch „Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“ wird nicht befürwortet. Vorgeschlagen wird „Gruppen mit Verletzlichkeiten oder Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“.

NTUC (Mauritius): Vorgeschlagen wird „Gruppen, die in der Arbeitswelt unverhältnismäßig hohe Gewalt oder Belästigung erfahren oder wahrnehmen“.

KOMMENTAR DES AMTES

Das Amt erinnert daran, dass Artikel 6 auf eingehende Diskussionen im Ausschuss zurückgeht. Im Rahmen des Änderungsverfahrens wurde die Liste der spezifischen Gruppen von Arbeitnehmern, die unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffen sind, durch einen allgemeinen Verweis auf Arbeitnehmer ersetzt, die „einer oder mehreren verletzlichen Gruppen oder Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit angehören“. Das Amt hatte vorgeschlagen, den Begriff „verletzlichen Gruppen“ zu streichen, um eine Formulierung zu vermeiden, die für diese Gruppen ungewollt stigmatisierend wirken würde. Zudem hatte das Amt „allen Arbeitnehmern“ durch „in Beschäftigung und Beruf“ ersetzt.

Die Arbeitnehmerverbände unterstützten in ihren Antworten mehrheitlich die Streichung des Begriffs „verletzlichen Gruppen“, allerdings mit der Maßgabe, dass an dem Verweis auf „Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“ festgehalten wird. Die Arbeitgeberverbände stimmten dieser Änderung generell zu. Die Regierungen waren in dieser Frage gespalten, wobei einige von ihnen anregten, beide Begriffe beizubehalten, um eine Vielzahl von Situationen abzudecken und eine möglichst uneingeschränkte Auslegung zuzulassen. Eingedenk der aktuellen Verwendung des Begriffs „verletzlichen Gruppen“ auf nationaler und internationaler Ebene und angesichts der in einigen Antworten angesprochenen konzeptionellen Fragen bleibt der Text unverändert.

Während einige Regierungen ihre Präferenz für „allen Arbeitnehmern“ gegenüber „in Beschäftigung und Beruf“ äußerten, wurde diese Änderung von der Mehrheit entweder befürwortet oder nicht kommentiert. Auch viele Arbeitnehmerverbände unterstützten sie, und zahlreiche Arbeitgeberverbände bezeichneten sie als annehmbar.

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text weitgehend unverändert, abgesehen von dem Zusatz „und andere Personen“ nach „Arbeitnehmer“, mit dem diese Bestimmung an den geänderten Wortlaut des neuen Artikels 2 angeglichen wird.

SCHUTZ UND PRÄVENTION

Artikel 7

(Artikel 8)

Regierungen

Algerien: Statt „einschließlich“ sollte „insbesondere“ verwendet werden.

Belgien, Katar, Marokko, Mexiko, Neuseeland, Niger, Panama, Paraguay, Peru, Südafrika: Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt.

Chile: Vor „Rechtsvorschriften“ ist „innerstaatliche“ einzufügen.

Israel: Vor „einschließlich“ sollte „wo es angemessen ist“ eingefügt werden.

Italien: Eine Bezugnahme auf geschlechtsspezifische Gewalt wird befürwortet.

Kuwait: Diese Bestimmung ist durch die Artikel 4 und 12 abgedeckt und daher zu streichen.

Oman: In dieser Bestimmung wird Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe a wiederholt. Falls die Aufnahme von „geschlechtsspezifischer“ wichtig ist, sollte dies in Klammern gesetzt werden.

Russische Föderation: Die Bestimmung enthält keine konkreten Angaben zum Geltungsbereich oder zu den Modalitäten ihrer Umsetzung.

Schweiz: Die Bestimmung ist ersatzlos zu streichen.

Ungarn: Nach „Verbot von“ sollte „und Vorgehen gegen“ eingefügt werden.

Vereinigtes Königreich: Einzufügen ist „oder stärkt sie bei Bedarf“.

Arbeitgeber

CEOE, CEPYME, CGECI: Am Schluss sollte „und bei Kollektivmaßnahmen“ hinzugefügt werden.

CIU, CNI, CPC (Chile): Es wird vorgeschlagen, „Jedes Mitglied“ durch „Jeder Staat“ und „in der Arbeitswelt“ durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen.

COPARMEX: Die Bestimmung sollte klarer formuliert werden.

DA: „nimmt ... an“ sollte durch „verfügt über“ ersetzt werden.

Keidanren: Nach „Rechtsvorschriften“ ist „im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und den innerstaatlichen Gegebenheiten“ einzufügen.

UCCAEP: „in der Arbeitswelt“ ist durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen.

VBO-FEB: Am Schluss sollte „und bei Arbeitskämpfmaßnahmen“ eingefügt werden.

Arbeitnehmer

ACFTU, CCOO: „innerstaatliche“ ist beizubehalten.

FGTB, UGT (Brasilien): Die Streichung von „innerstaatliche“ wird unterstützt.

FNV, CNV: In Anlehnung an das Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, ist folgender Wortlaut einzufügen: „Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, eine innerstaatliche Politik zu verfolgen, die dazu bestimmt ist, die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit sicherzustellen ...“.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten, aus denen sich kein gemeinsamer Standpunkt ergab, bleibt der Text unverändert.

Artikel 8 (Einleitungssatz)

(Artikel 9 (Einleitungssatz))

Regierungen

Finnland, Katar, Neuseeland, Niger, Paraguay, Peru: Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt.

Mexiko: Folgende neue Maßnahmen sollten eingefügt werden: „1. die Bestimmungen des Übereinkommens oder Rechtsvorschriften zum Verbot von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt verbreitet und fördert“ und „2. eine Beschwerdekultur fördert, indem die dafür zuständigen Institutionen oder Behörden begleitet werden.“

Österreich: Es wird angeregt, den Passus „gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis“ aufzunehmen. Die Aufzählung sollte demonstrativ gestaltet werden.

Vereinigte Staaten: „Arbeitnehmern“ sollte durch „Personen“ ersetzt werden.

Arbeitgeber

CIU, CNI, CPC (Chile): Es wird vorgeschlagen, „Jedes Mitglied“ durch „Jeder Staat“ und „in der Arbeitswelt“ durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen.

Keidanren: Nach „Arbeitswelt“ ist „im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und den innerstaatlichen Gegebenheiten“ hinzuzufügen.

Arbeitnehmer

CCOO: Der Vorschlag des Amtes wird akzeptiert.
CGTM: Prävention ist äußerst wichtig.

Artikel 8 Buchstabe a

(Artikel 9 Buchstabe a)

Regierungen

Algerien: Im Französischen sollte nach „professions“ noch „métiers“ hinzugefügt werden.

Frankreich: Es sollte von „Arbeitssituationen“ gesprochen werden, in denen ein übermäßig hohes Risiko von Gewalt und Belästigung besteht.

Schweiz: Folgende Umformulierung wird vorgeschlagen: „Belästigung und Gewalt bei der Ermittlung von Risiken berücksichtigt“.

Südafrika: Beratungen mit Behörden und Vollzugsbeamten sollten einbezogen werden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CIP, CIU, CNI, CPC (Chile), SN, UCCAEP: Zusätzlich sollte „Arbeitgeber“ aufgenommen werden.

CIU, CNI, CPC (Chile): Es sollte von „repräsentativen“ Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden gesprochen werden.

MEDEF: Es wird angeregt, „Sektoren“ zu streichen und auf „Arbeitssituationen“ Bezug zu nehmen.

SGV-USAM: Die Bestimmung ist ersatzlos zu streichen.

Arbeitnehmer

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: „Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden“ sollte um „dem Arbeitnehmer selbst und Massenorganisationen“ ergänzt werden.

CNTB: „betreffenden“ ist zu streichen.

Artikel 8 Buchstabe b

(Artikel 9 Buchstabe b)

Regierungen

Schweiz: Folgende Umformulierung wird vorgeschlagen: „Belästigung und Gewalt bei der Überwachung und Durchsetzung von Rechtsvorschriften berücksichtigt“.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CIP, CIU, CNI, CPC (Chile), SN, UCCAEP: Zusätzlich sollte „Arbeitgeber“ aufgenommen werden.

Arbeitnehmer

CGT: Durch eine klarere Formulierung der Bestimmung ist zu vermeiden, dass Opfer zum Schweigen gebracht werden.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text weitgehend unverändert. Unter Berücksichtigung des Umstands, dass in einigen der Antworten ein breiterer Erfassungsbereich für diesen Artikel

gefordert wird, und der in Artikel 1 Buchstabe c (nun Artikel 2) vorgenommenen Änderungen hat das Amt in Buchstabe 8 a (nun 9 a) nach „Arbeitnehmer“ „und andere betroffene Personen“ hinzugefügt und in Buchstabe 8 b (nun 9 b) „Arbeitnehmer“ durch „Personen“ ersetzt. Zudem wurden im Interesse der Lesbarkeit kleinere redaktionelle Änderungen vorgenommen, und in Buchstabe a wurde „anwendbare“ gestrichen, um Redundanz zu vermeiden.

Artikel 9 (Einleitungssatz)

(Artikel 10 (Einleitungssatz))

Regierungen

Belgien: Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt. Die Formulierung „soweit dies praktisch durchführbar ist“ sollte ersetzt werden durch „soweit diese praktisch durchführbar sind“.

Chile: Folgende Zusätze werden vorgeschlagen: „innerstaatliche“ vor „Rechtsvorschriften“ und in jedem Buchstaben „in der Arbeitswelt“ nach „Gewalt und Belästigung“.

Estland, Finnland, Malta, Ungarn: Ergänzend sollte „die der direkten oder indirekten Kontrolle des Arbeitgebers unterliegen“ aufgenommen werden.

Indonesien: Zwischen den Buchstaben a und b sollte ein neuer Buchstabe mit folgendem Wortlaut eingefügt werden: „Arbeitsmigranten, insbesondere Arbeitsmigrantinnen, werden unabhängig von ihrem Migrationsstatus durch Rechtsvorschriften betreffend Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt geschützt.“

Kanada: Die Verpflichtungen der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmervertreter sollten klarer formuliert werden, darunter die Pflicht, Verfahren und Anweisungen zu befolgen, angemessene Sicherheitsvorkehrungen zu treffen, bei der Gestaltung der Politik und bei Ermittlungen zusammenzuarbeiten und Risikofaktoren zu melden. Es sollte auf Faktoren Bezug genommen werden, die der Organisation der Arbeit betreffen.

Marokko, Neuseeland, Panama, Paraguay, Südafrika: Unterstützen die Bestimmung.

Österreich: Die Formulierung „soweit dies praktisch durchführbar ist“ wird begrüßt, jedoch ist der Umfang Zumutbarkeit im Einzelfall unklar. Klargestellt werden sollte, dass die Verantwortung der Arbeitgeber nur dort bestehen kann, wo diese einen direkten oder indirekten Einfluss haben.

Spanien: Die Formulierung „soweit dies praktisch durchführbar ist“ wird begrüßt. Es sollte jedoch klar sein, dass die Mitglieder Rechtsvorschriften annehmen müssen, die Arbeitgeber dazu verpflichten, Schritte zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu unternehmen, ohne Ausnahmen oder Einschränkungen in dieser Hinsicht anzustreben. Die Buchstaben b und c sollten zusammengeführt werden.

Südafrika: Nach „verhindern“ sollte „und darauf zu reagieren“ hinzugefügt werden.

Vereinigtes Königreich: Die Vorschläge des Amtes werden unterstützt.

Vereinigte Staaten: Vor „Rechtsvorschriften“ sollte „soweit dies angemessen ist“ eingefügt werden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CEOE, CEPYME, CIP, CONFIEP, UCCAEP: Aus der Formulierung „soweit dies praktisch durchführbar ist“ geht nicht klar hervor, wie „in der Arbeitswelt“ in Verbindung mit den Verantwortlichkeiten des Arbeitgebers auszulegen ist. Nach „soweit dies praktisch durchführbar ist“ sollte „und unter Berücksichtigung ihrer Kapazitäten und Ressourcen“ eingefügt werden. Es wird vorgeschlagen, „in der Arbeitswelt“ durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen und folgenden neuen Buchstaben hinzuzufügen: „die Arbeitgeber sollten sich bei Bedarf mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern beraten.“

BusinessNZ, SN: „in der Arbeitswelt“ ist durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen.

CBI, NHO: „in der Arbeitswelt“ ist durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen. Die Kapazitäten des Arbeitgebers sollten berücksichtigt werden.

CEC (Kanada): Für KMU dürfte die Umsetzung schwierig sein. Die Formulierung „soweit dies praktisch durchführbar ist“ wird unterstützt.

CGECI, VBO-FEB: „unter Berücksichtigung der Kapazitäten von KMU“ sollte aufgenommen werden.

CIU, CNI, CPC (Chile): Es wird vorgeschlagen, „Jedes Mitglied“ durch „Jeder Staat“ und „in der Arbeitswelt“ durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen.

MAI: Die Verpflichtung zur Beratung trifft nur auf Arbeitnehmerverbände in gewerkschaftlich organisierten Arbeitsstätten zu.

MEDEF: Es sollte „die ihrer direkten Kontrolle unterliegen“ hinzugefügt werden.

UIA: Es sollte angegeben werden, dass Unternehmen mit weniger Ressourcen andere Verpflichtungen haben.

Arbeitnehmer

BAK, ÖGB: Die Wortfolge „soweit dies praktisch durchführbar ist“ ist zu streichen.

CGT: Im Französischen sollte „pour autant que cela soit raisonnable et pratiquement réalisable“ durch „pour autant que celles-ci soient pratiquement réalisables“ ersetzt werden. „praktisch“ ist vage.

FGTB, CSC, CGSLB: „soweit dies praktisch durchführbar ist“ sollte durch „soweit diese angemessen und praktikabel sind“ ersetzt werden.

CCOO: Die Streichung von „innerstaatliche“ wird akzeptiert, wenn es bei der Streichung von „innerstaatliche“ in Artikel 7 bleibt.

COSYLAC: Folgender neuer Buchstabe sollte hinzugefügt werden: „sollten die Angehörigen der Vollzugsorgane für den Umstand sensibilisieren, dass die Strafe für Straßenverkäufer ein Arbeitsplatz ist.“

FEDUSA: Die Mitglieder müssen sicherstellen, dass mit HIV lebende Menschen frei von Stigmatisierung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz sind. Folgende neue Bestimmung sollte hinzugefügt werden: „die wirksame Überwachung und Durchsetzung innerstaatlicher Rechtsvorschriften zu Gewalt und Belästigung zu gewährleisten, einschließlich des Zugangs zu Streitbeilegungsmechanismen für Gewalt und Belästigung, sowohl innerhalb der Arbeitswelt als auch außerhalb des Betriebs“.

NTUC (Mauritius): Für „Praktikabilität“ sollte ein Bezugsstandard festgelegt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

In den meisten Antworten wurde der Wortlaut des Einleitungssatzes begrüßt oder kein Widerspruch dagegen geäußert. Die Arbeitgeberverbände und einige Regierungen hielten jedoch eine weitergehende Klarstellung für erforderlich. Insbesondere in der konsolidierten Antwort der Arbeitgeberverbände wurde eine Beschränkung auf der Grundlage von Kapazitäten und Ressourcen gefordert und darum ersucht, „in der Arbeitswelt“ in „am Arbeitsplatz“ zu ändern. Einige Regierungen schlugen eine Begrenzung auf der Basis der „direkten und indirekten Kontrolle“ der Arbeitgeber vor. Das Amt erinnert an die Beratung des Ausschusses über den Umfang der Verpflichtungen in dieser Bestimmung und stellt fest, dass die Formulierung „soweit dies praktisch durchführbar ist“ gewählt wurde, um weitere Klarheit und Flexibilität je nach dem in einem bestimmten Kontext Zumutbaren zu schaffen.

In einigen Antworten von Regierungen und Arbeitnehmerverbänden wurde die Befürchtung geäußert, dass die Formulierung „soweit dies praktisch durchführbar ist“ als relativierend nicht in Bezug auf Art der Maßnahmen, sondern hinsichtlich der Verpflichtung, Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung zu ergreifen, verstanden werden könnte. Ausgehend von der ersten Beratung des Ausschusses ist das Amt der Ansicht, dass diese Relativierung die Art der zu ergreifenden Maßnahmen betrifft, und um dies zu verdeutlichen, hat es die Formulierung an das Ende des Einleitungssatzes verschoben.

Artikel 9 Buchstabe a*(Artikel 10 Buchstabe a)***Regierungen***Argentinien, Bulgarien:* Der Vorschlag zu „Arbeitsplatzpolitik“ wird unterstützt.*Belgien, Finnland, Niger, Panama, Spanien, Südafrika:* Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt.*Frankreich:* Durch „Arbeitsplatzpolitik zu Gewalt und Belästigung“ werden einige Bedenken in Bezug auf die Definition von „Arbeitswelt“ und die Frage ausgeräumt, ob Arbeitgeber verpflichtet wären, in Situationen einzugreifen, die außerhalb ihrer Kontrolle liegen.**Arbeitgeber**

Konsolidierte Antwort, CIP, CONFIEP, UCCAEP, VBO-FEB: „in Beratung mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern“ ist zu streichen.

CIU, CNI, CPC (Chile): Vor „Arbeitnehmern“ sollte „Arbeitgebern“ hinzugefügt werden.

DA: Eine Politik sollte es nur geben, wenn eine Bewertung ein entsprechendes Risiko erkennen lässt.

Keidanren: Vor „Vertretern“ sollte „soweit dies angemessen ist“ eingefügt werden.

Arbeitnehmer

Konsolidierte Antwort, ACTU, CCOO, CEC (Kanada), CIP, CITUB, CLC, COSATU, CTC, IFJ, FGTB, FO, MTUC, NTUC (Philippinen), NZCTU: Der Vorschlag des Amtes, „Politik zu allen Formen von Gewalt und Belästigung“ durch „eine Arbeitsplatzpolitik zu Gewalt und Belästigung“ zu ersetzen, wird unterstützt.

BAK: In Anbetracht von Artikel 2 Buchstabe b ist die Einschränkung auf „Arbeitsplatz“ unklar, da sie die Verantwortlichkeit von ArbeitgeberInnen für Sphären exkludiert, auf die sie sehr wohl Einfluss haben.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht des Ausmaßes der Unterstützung für Buchstabe a bleibt der Text unverändert. In der konsolidierten Antwort der Arbeitgeberverbände wurde vorgeschlagen, die Bezugnahme auf Beratungen mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern zu streichen und sie in einen neuen Buchstaben mit dem Zusatz „soweit dies angemessen ist“ zu überführen. Da dadurch unklar würde, worauf sich die Beratungen beziehen, und die Beratungen, die für die Entwicklung einer wirksamen Arbeitsplatzpolitik notwendig sind, möglicherweise unberücksichtigt blieben, wurde keine Änderung in dieser Hinsicht vorgenommen.

Artikel 9 Buchstabe b*(Artikel 10 Buchstabe b)***Regierungen***Belgien, Peru:* Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt.*Indonesien:* Die Bestimmung sollte wie folgt lauten: „die psychosozialen Auswirkungen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz beim Arbeitsschutzmanagement zu berücksichtigen“.*Italien:* Die Systeme zum Arbeitsschutzmanagement und zur Risikobewertung sollten Personen Rechnung tragen, die leichter ungünstigen Arbeitsbedingungen unterworfen sein können.*Südafrika:* Der Ersetzung von „Organisation des Arbeitsschutzes“ durch „Arbeitsschutzmanagement“ wird unterstützt.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CIP, CONFIEP, UCCAEP, VBO-FEB: Die Buchstaben b und c sollten wie folgt geändert und zusammengeführt werden: „die mit Gewalt und Belästigung verbundenen Arbeitsschutzrisiken zu ermitteln und zu bewerten“.

BUSA, NEF: Wird auf psychosoziale Risiken Bezug genommen, müssen die Definition und das Spektrum der zu bekämpfenden Verhaltensweisen genauer formuliert werden.

CEC (Kanada): CIU, CNI, CPC (Chile): Die Bestimmung ist ersatzlos zu streichen.

Arbeitnehmer

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Vor „Arbeitsschutzmanagement“ sollte „integrierten“ hinzugefügt werden.

COSATU: Eingefügt werden sollte „und Unterstützungs- und Beratungsdienste anzubieten“.

UGT (Brasilien): Die Änderung des Amtes wird unterstützt.

KOMMENTAR DES AMTES

Nach Feststellung des Amtes bestand bei den Regierungen und Arbeitnehmerverbänden, die Antworten übermittelten, anscheinend allgemein Rückhalt für diesen Buchstaben. In der konsolidierten Antwort der Arbeitgeberverbände wurde vorgeschlagen, die Buchstaben b und c in einer alternativen Formulierung zusammenzuführen und dabei die Bezugnahmen auf psychosoziale Risiken und die Verpflichtung, Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Risiken und Gefahren zu ergreifen, zu streichen. Das Amt merkt an, dass beide Buchstaben für den Arbeitsschutz relevant sind, in den einzelnen Buchstaben jedoch die spezifischen Komponenten und zu ergreifenden Maßnahmen genauer ausgeführt werden. Eine allgemeine Bezugnahme auf die Ermittlung von Risiken für den Arbeitsschutz könnte die Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber zu vage werden lassen und nicht unbedingt mit der Verpflichtung einhergehen, Maßnahmen zu ergreifen. Der Text bleibt daher unverändert.

Artikel 9 Buchstabe c

(Artikel 10 Buchstabe c)

Regierungen

Italien: Die Bezugnahme auf Arbeitsschutzsysteme ist nützlich.

Arbeitgeber

CIU, CNI, CPC (Chile): Die Bestimmung ist zu streichen.

Keidanren: Vor „Vertretern“ sollte „soweit dies angemessen ist“ eingefügt werden.

SGV-USAM: „unter Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter“ ist zu ändern oder ersatzlos zu streichen.

KOMMENTAR DES AMTES

Aus den im Kommentar des Amtes zu Artikel 9 Buchstabe b genannten Gründen bleibt der Text unverändert.

Artikel 9 Buchstabe d

(Artikel 10 Buchstabe d)

Regierungen

Algerien: „betroffene Arbeitnehmer“ sollte durch „alle Arbeitnehmer“ ersetzt werden.

Belgien, Bulgarien, Estland, Malta, Südafrika, Ungarn: Die Bezugnahme auf „betroffene Arbeitnehmer“ wird unterstützt.

Italien: „betroffene Arbeitnehmer“ sollte durch „alle der direkten oder indirekten Kontrolle des Arbeitgebers unterliegenden Arbeitnehmer, unabhängig von ihrem Vertragsstatus, einschließlich Praktikanten, Auszubildenden und Freiwilligen“ ersetzt werden.

Paraguay: Alle Arbeitnehmer sollten geschult werden.

Spanien: Im Spanischen sollte „información y capacitación“ durch „información y formación“ ersetzt werden.

Vereinigte Staaten: „Arbeitnehmern“ sollte durch „Personen“ ersetzt werden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CIP, CONFIEP, UCCAEP, VBO-FEB: Vorgeschlagen wird, „betroffene Arbeitnehmer“ durch „betroffene Personen am Arbeitsplatz“ zu ersetzen und vor „zu informieren“ „sachgerecht“ einzufügen.

CIU, CNI, CPC (Chile): „betroffene Arbeitnehmer“ sollte durch „betroffene Personen“ ersetzt werden.

DA: „Arbeitnehmer“ sollte durch „abhängige Beschäftigte“ ersetzt werden.

UIA: Arbeitnehmervertreter sollten Arbeitnehmer ebenfalls informieren und schulen.

Arbeitnehmer

BAK: Alle ArbeitnehmerInnen, Führungskräfte, Vorgesetzten und anderen Verantwortlichen sollten geschult werden.

CCOO: Die Hinzufügung von „betroffene“ wird unterstützt.

NTUC (Mauritius): Die Bestimmung beschränkt die Verpflichtung auf bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern und widerspricht ihrem grundlegenden Recht auf Unterrichtung.

NZCTU: Die Einfügung von „betroffene“ wird nicht unterstützt.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Bemerkungen einer Reihe von Regierungen sowie der konsolidierten Antwort der Arbeitgeberverbände und im Hinblick darauf, den Erfassungsbereich dieses Buchstaben über „Arbeitnehmer“ hinaus auszuweiten, hat das Amt nach „Arbeitnehmer“ den Ausdruck „und andere betroffene Personen“ hinzugefügt. Dies steht im Einklang mit den Änderungen in Artikel 1 Buchstabe c (nun Artikel 2).

DURCHSETZUNG UND ABHILFEMASSNAHMEN

Artikel 10 (Einleitungssatz)

(Artikel 11 (Einleitungssatz))

Regierungen

Bulgarien: „Streitbeilegungsmechanismen“ sollte durch „Abhilfemaßnahme“ ersetzt werden.

Chile, Finnland: Die Nennung weiterer Abhilfemaßnahmen ist nicht notwendig.

Neuseeland, Panama: Der Text wird unterstützt.

Peru: Alle Verfahrensgarantien sollten beibehalten werden. Zusätzlich sollte ein Verweis auf Ersatz für materielle und nichtmaterielle Schäden unabhängig von der gegen den Urheber verhängten Sanktion aufgenommen werden.

Österreich: Es wird angeregt, den Passus „gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis“ aufzunehmen und die Aufzählung demonstrativ zu gestalten.

Schweden: Über die Streitbeilegungsmechanismen sollte Zugang zu einem umfassenden System bestehen, nicht nur zu allgemeinen Gerichten und Fachgerichten.

Spanien: Es sollte eine Bestimmung über falsche Beschwerden hinzugefügt werden, die die Aufsichtsorgane dazu verpflichtet, die Relevanz von Beschwerden zu prüfen und ein Register zu führen. Für Beschwerden von Akteuren der informellen Wirtschaft sollte ein spezialisiertes Gremium zuständig sein.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CEOE, CEPYME, CIP, CPG, SGV-USAM, VBO-FEB: Die Nennung weiterer Abhilfemaßnahmen ist nicht notwendig.

BUSA, NEF: Zusätzliche Abhilfemaßnahmen sind nicht erforderlich, sofern sie nicht bereits Bestandteil der einschlägigen Politik, Verfahren und Mechanismen für die Beilegung sind.

CIU, CNI, CPC (Chile): „Jedes Mitglied“ sollte durch „Jeder Staat“ ersetzt werden. Ein neuer Absatz sollte hinzugefügt werden: „sicherzustellen, dass die Mitgliedstaaten jährlich die Anzahl der eingegangenen Beschwerden, die öffentlichen wie privaten Sektoren, aus denen sie stammen, und die Ergebnisse in Bezug auf bestätigte und geahndete oder anhängige Fälle und falsche Beschwerden veröffentlichen“.

Keidanren: Nach „Maßnahmen“ sollte „im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und den innerstaatlichen Gegebenheiten“ hinzugefügt werden.

WKÖ: Die Vermengung von häuslicher Gewalt, Whistleblowern und Arbeitswelt ist für die Norm nicht geeignet.

Arbeitnehmer

CITUB: Die Bezugnahme auf „Streitbeilegungsmechanismen“ sollte klarer formuliert werden.

CMTU: Folgender Zusatz ist angebracht: „Durch diese Maßnahme kann das Recht des Beschwerdeführers auf die Beschwerde oder das Recht auf Einspruch eingeschränkt werden.“

GFBTU: Weitere Abhilfemaßnahmen sollten genannt werden.

ZCTU: Folgender neuer Buchstabe sollte hinzugefügt werden: „Diese Maßnahmen zum Schutz der Privatsphäre und der Vertraulichkeit berühren nicht das Recht eines Opfers von Gewalt und Belästigung, Fälle von Gewalt und Missbrauch zu melden und davor geschützt zu werden.“

KOMMENTAR DES AMTES

Da die Aufnahme weiterer Abhilfemaßnahmen in diese Bestimmung keine nachdrückliche Unterstützung fand, wurde davon abgesehen. Der Einleitungssatz bleibt unverändert.

Artikel 10 Buchstabe a

(Artikel 11 Buchstabe a)

Regierungen

Mexiko: Im Spanischen sollte „controlar“ durch „vigilar“ ersetzt werden.

Arbeitgeber

CIU, CNI, CPC (Chile): Im Spanischen sollte „controlar“ durch „fiscalizar“ ersetzt werden. „in der Arbeitswelt“ ist durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen.

Arbeitnehmer

CNTB: Die Formulierung sollte lauten „Rechtsvorschriften gegen Belästigung anzunehmen, sofern sie nicht bereits existieren“.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Artikel 10 Buchstabe b (Einleitungssatz)

(Artikel 11 Buchstabe b (Einleitungssatz))

Regierungen

Belgien: Der englische Text sollte wie folgt lauten: „remedies and reparation“.

Chile: Es sollte klargestellt werden, was unter „wirksame Abhilfemaßnahmen“ fällt.

Dänemark, Norwegen: „darunter“ sollte durch „etwa“ ersetzt werden.

Deutschland: Diese Bestimmung kann nicht mitgetragen werden. Die Formulierung „alle betroffenen Personen“ ist sehr weitgehend. Es wird angeregt, „wo es angemessen ist“, in den Einleitungssatz von Buchstabe b zu ziehen und „Streitbeilegungsmechanismen“ durch „Beschwerdemechanismen“ zu ersetzen. „einschließlich“ sollte durch „zum Beispiel“ ersetzt werden.

Finnland: „Streitbeilegungsmechanismen“ sollte genauer erläutert werden.

Kanada: Nach „fairen“ sollte „zeitgerechten“ hinzugefügt werden.

Marokko: Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt.

Paraguay: Die Änderungen in den Ziffern i bis v werden unterstützt. Es sollte eine neue Bestimmung zur psychologischen Betreuung der Opfer hinzugefügt werden. Die Koordinierung zwischen Arbeitsverwaltungsstellen und Gerichten ist wichtig.

Österreich: Im Deutschen wurde „including“ ursprünglich mit „darunter“ übersetzt, was auf einen deklaratorischen Charakter hinweist. Im aktuellen Text wird „einschließlich“ verwendet. Hier wird die ursprüngliche Version bevorzugt.

Schweiz: Im Französischen „veiller“ durch „garantir“ zu ersetzen, wird abgelehnt.

Spanien: Der spanische Text sollte wie folgt lauten: „garantizar que todas las personas interesadas tengan un fácil acceso a recursos adecuados y efectivos, así como a mecanismos de denuncia y resolución de conflictos que sean seguros y efectivos en casos de violencia y acoso, incluyendo“.

Südafrika: Im Einleitungssatz sollte es heißen „in Fällen von Gewalt und Belästigung ... zu sicheren, fairen und relevanten Abhilfemaßnahmen sowie zu wirksamen Melde- und Streitbeilegungsmechanismen“.

Vereinigte Staaten: „sicherzustellen“ sollte durch „vorzusehen“ ersetzt werden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort: „leichten“ sowie „sicheren, fairen und wirksamen“ sind zu streichen.

UCCAEP: Der Wortlaut sollte wie folgt geändert werden: „sicherzustellen, dass betroffene Personen in Fällen von Gewalt und Belästigung Zugang zu geeigneten und wirksamen Abhilfemaßnahmen sowie zu Melde- und Streitbeilegungsmechanismen haben, darunter“.

Arbeitnehmer

CGT-RA: In einem neuen Absatz sollte auf das Recht der Parteien auf Einspruch verwiesen werden.

FGTB: Auch eine formelle und informelle, von rechtlichen Verfahren oder Auswirkungen unabhängige Mediation wird zur Aufnahme vorgeschlagen.

FO: Vom Arbeitgeber bei einer bekannten Situation von Gewalt oder Belästigung gebotener Rechtsschutz sowie Arbeitszeitregelungen und funktionale/geografische Mobilität sind ebenfalls einzubeziehen.

LO (Dänemark), FTF: „darunter“ sollte durch „etwa“ ersetzt werden.

LO (Norwegen), Unio, YS: Der Vorschlag des Amtes, „wo es angemessen ist“ einzufügen, gewährleistet ausreichende Flexibilität.

UGTT: Auf der beruflichen Ebene getroffene Maßnahmen müssen von Strafverfahren losgelöst sein. Es sollte eine Meldepflicht für Zeugen eingeführt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Wenngleich eine Reihe kleinerer Änderungen vorgeschlagen wurde, zeichnete sich kein gemeinsamer Standpunkt ab, und insgesamt wurde der Buchstabe anscheinend allgemein unterstützt. Der Begriff „alle Personen“ wurde durch „Arbeitnehmer und andere betroffene Personen“ ersetzt, um die Bestimmung weiter an den Wortlaut im neuen Artikel 2 anzugleichen. Im Sinne größerer Klarheit wurden nach „Gewalt und Belästigung“ die Worte „in der Arbeitswelt“ hinzugefügt.

Artikel 10 Buchstabe b Ziffer i

(Artikel 11 Buchstabe b Ziffer i)

Regierungen

Belgien: Es sollte auf Melde- und Streitbeilegungsmechanismen Bezug genommen werden. Der Zugang zu den Mechanismen in Ziffer i sollte auf Personen beschränkt werden, über die der Arbeitgeber Kontrolle hat.

Brasilien: Buchstabe b Ziffer i sollte in Artikel 9 gezogen werden und wie folgt lauten: „e) Beschwerde- und Untersuchungsverfahren sowie dort, wo es angemessen ist, Streitbeilegungsmechanismen zu beschließen und einzuführen“.

Finnland: Es sollte klargestellt werden, inwiefern sich die Prozesse in Ziffer i voneinander unterscheiden.

Katar, Südafrika: Der Ersetzung von „Mechanismen“ durch „Verfahren“ wird zugestimmt.

Mexiko: Es sollte angegeben werden, dass Streitbeilegungsmechanismen und Mediation in Fällen von sexueller Belästigung nicht zur Anwendung kommen.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort: „betriebliche“ sollte durch „innerbetriebliche“ ersetzt werden.

BUSA: Der Ersetzung von „Mechanismen“ durch „Verfahren“ wird nicht zugestimmt.

CIU, CNI, CPC (Chile), UCCAEP: „Streitbeilegungsmechanismen“ sollte um „innerbetriebliche“ ergänzt werden.

DA: Für Unternehmen und insbesondere für KMU stellt die Einführung neuer betrieblicher Beilegungsmechanismen eine Belastung dar.

NEF: „Mechanismen“ sollte nicht durch „Verfahren“ ersetzt werden.

NHO: Die Anforderungen an den Arbeitgeber sollten so gestaltet werden, dass sie angemessen, praktikabel und realisierbar sind.

SGV-USAM: Dafür zu sorgen, dass es betriebliche Streitbelegungsmechanismen gibt, ist Aufgabe der Sozialpartner.

Arbeitnehmer

ASI: Verschiedene Strukturen und Gremien für die betriebliche Zusammenarbeit und der vorgeschlagene Wortlaut stehen nicht im Widerspruch zueinander. Der Zusatz „dort, wo es angemessen ist“ gewährleistet Flexibilität.

CCOO, FGTB: Die Vorschläge des Amtes werden unterstützt.

CSC: Der Unterschied zwischen Beschwerdeverfahren und Streitbelegungsmechanismen sollte näher erläutert werden.

CGSLB: In die Definition sollten verschiedene Formen der Beilegung von Konflikten aufgenommen werden.

UGT (Brasilien): „Verfahren“ wird unterstützt.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Artikel 10 Buchstabe b Ziffer ii

(Artikel 11 Buchstabe b Ziffer ii)

Regierungen

Ungarn: Statt „Streitbelegungsmechanismus“ ist „Abhilfemaßnahme“ zu verwenden.

Zypern: In dieser Bestimmung sowie in der gesamten Empfehlung sollte „Streitbelegungsmechanismen“ um „und/oder -verfahren“ ergänzt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Artikel 10 Buchstabe b Ziffer iii

(Artikel 11 Buchstabe b Ziffer iii)

Arbeitnehmer

CCOO, UGT (Brasilien): Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Artikel 10 Buchstabe b Ziffer iv

(Artikel 11 Buchstabe b Ziffer iv)

Regierungen

Belgien: Wer als „Opfer“ gilt, ist unklar; die Bezugnahme sollte gestrichen werden.

Deutschland: Das Wort „und“ ist durch „oder“ zu ersetzen.

Finnland: Die Art der Schutzmaßnahmen und die verantwortliche Partei sollten angegeben werden.

Indonesien: Stattdessen sollte es heißen: „Schutz von Beschwerde führenden Personen, Opfern, Zeugen und Hinweisgebern vor Viktimisierungs- oder Vergeltungshandlungen“.

Italien: Der Schutz von Zeugen und Informanten ist wichtig.

Katar, Südafrika: Der Einbeziehung von „Opfern“ wird zugestimmt.

Spanien: Im Spanischen sollte für „Beschwerde führende Personen“ wie für „Hinweisgeber“ „denunciantes“ verwendet werden.

Arbeitnehmer

BAK, UGT (Brasilien): Die Erwähnung von „Opfern“ wird begrüßt.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Artikel 10 Buchstabe b Ziffer v

(Artikel 11 Buchstabe b Ziffer v)

Regierungen

Belgien: „Opfern“ kann unter der Voraussetzung beibehalten werden, dass der Begriff alle Personen abdeckt, die sich selbst als Opfer sehen.

Deutschland: Es sollte klargestellt werden, was unter „administrative Unterstützungsmaßnahmen“ fällt.

Finnland: Die Art der Schutzmaßnahmen und die verantwortliche Partei sollten angegeben werden.

Katar, Südafrika: Der Einbeziehung von „Opfern“ wird zugestimmt.

Niger: Nach „rechtliche“ sollte „gerichtliche“ eingefügt werden.

Tunesien: Nach „Opfern“ sollte „und ihren Familienangehörigen, insbesondere Kindern“ hinzugefügt werden.

Arbeitnehmer

BAK, UGT (Brasilien): Die Erwähnung von „Opfern“ wird begrüßt.

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Nach „rechtliche“ sollte „Unterstützung sowie“ hinzugefügt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Artikel 10 Buchstabe c

(Artikel 11 Buchstabe c)

Regierungen

Argentinien, Belgien, Finnland, Katar, Marokko, Mexiko, Panama, Südafrika: Die Verschiebung der Bestimmung zur Vertraulichkeit in diesen Artikel wird unterstützt.

Spanien: Die verwendeten Begriffe sind vage.

Vereinigte Staaten: Im Englischen sollte „individuals“ durch „persons“ ersetzt werden.

Arbeitnehmer

Konsolidierte Antwort, ACTU, CLC, CTC, COSATU, IFJ, FO: Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt. Mit einem neuen Buchstaben sollte sichergestellt werden, dass Privatsphäre und Vertraulichkeit nicht mit einer missbräuchlichen Verwendung von „Knebel“-Klauseln und Vertraulichkeitsvereinbarungen gleichzusetzen sind, die eine abschreckende Wirkung auf die Meldung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung haben können.

BAK: Es wäre klarzustellen, dass es sich bei den „betroffenen Personen“ um die von Gewalt bzw. Belästigung betroffenen Personen handelt und nicht um den/die TäterIn.

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Vor „möglich“ sollte „irgend“ hinzugefügt werden.

CCOO: Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt. „möglich und“ ist zu streichen.

CITUB, FGTB, MTUC, UGT (Brasilien): Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt.

CLC: In Fällen von häuslicher Gewalt müssen Vertraulichkeit und Sicherheit eventuell gegeneinander abgewogen werden.

CNTB: Der Passus „soweit dies möglich und angemessen ist“ sollte gestrichen werden.

NZCTU: Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt. Folgender Wortlaut sollte in Betracht gezogen werden: „die Privatsphäre der betroffenen Personen, soweit dies angemessen und möglich ist, zu schützen, ohne die Opfer zum Schweigen zu bringen oder die Urheber ungerechtfertigt nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit zu schützen“.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Artikel 10 Buchstabe d

(Artikel 11 Buchstabe d)

Regierungen

Österreich: Angeregt wird, in der deutschen Fassung das Wort „Sanktionen“ statt „Strafen“ zu verwenden. [Anm. d. Übers.: Dies wurde in der aktuellen deutschen Fassung des Übereinkommens berücksichtigt.]

Arbeitgeber

CIU, CNI, CPC (Chile): „in der Arbeitswelt“ ist durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen.

Arbeitnehmer

BAK, CCOO, ÖGB: Die Wortfolge „wo es angemessen ist ...“ ist zu streichen.
KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: „vorzusehen“ sollte durch „zu verhängen“ ersetzt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Artikel 10 Buchstabe e

(Artikel 11 Buchstabe e)

Regierungen

Argentinien: Die dreigliedrige Kommission schlägt folgenden Zusatz vor: „Mediation und/oder Schlichtung zwischen Opfer und Belästiger sind untersagt“.

Chile: „geschlechtsspezifischer“ und „Abhilfemaßnahmen“ sollten gestrichen werden.

Ecuador: Verwendet werden sollte „alternativen Streitbeilegungsmechanismen“.

Spanien: Im Spanischen sollte wie folgt umformuliert werden: „Proporcionar a las víctimas de la violencia y acoso de género en el mundo del trabajo, un acceso efectivo a mecanismos, apoyos, servicios y recursos seguros y eficaces para la resolución de conflictos, que tengan en cuenta las cuestiones de género.“

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, UCCAEP: „sicheren“ ist zu streichen.

DA: „geschlechterorientierten Streitbeilegungsmechanismen“ sollte genauer erläutert werden.

Keidanren: „geschlechtsspezifischer“ und „geschlechterorientierten“ sind zu streichen.

SGV-USAM: Der Passus „Zugang zu geschlechterorientierten Streitbeilegungsmechanismen“ ist zu streichen.

Arbeitnehmer

CGT: Die Bestimmung sollte klarer formuliert werden.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Artikel 10 Buchstabe f

(Artikel 11 Buchstabe f)

Regierungen

Chile: Die Bestimmung sollte gestrichen werden, da Gewalt, die nicht am Arbeitsplatz auftritt oder keinen Bezug zur Arbeit hat, über den Geltungsbereich des Übereinkommens hinausgeht.

Dänemark, Norwegen: Die Bestimmung sollte in die Präambel gezogen werden.

Deutschland: Folgende Umformulierung wird angeregt: „die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt anzuerkennen und ihnen zu begegnen“.

Finnland: Die Bestimmung sollte in die Empfehlung verschoben werden. Auswirkungen von häuslicher Gewalt können bis in die Arbeitswelt hineinreichen.

Kanada: Diese Bestimmung ist wichtig, da die Mitglieder eine Reihe von Maßnahmen gegen die negativen Auswirkungen von häuslicher Gewalt ergreifen können.

Österreich: Da die Bekämpfung häuslicher Gewalt im Bereich des Privaten beziehungsweise des Strafrechts angesiedelt und der Bezug zum Arbeitsplatz schwach ist, sollte dieser Punkt gestrichen werden.

Mexiko: Das Konzept, die Auswirkungen von häuslicher Gewalt anzugehen, sollte weiterentwickelt werden.

Neuseeland: In Anbetracht der Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt ist die Bestimmung wichtig.

Polen: Die Verknüpfung mit häuslicher Gewalt in dieser Bestimmung wird nicht unterstützt.

Schweiz: „und Maßnahmen dagegen zu ergreifen“ ist zu streichen.

Spanien: In der Bestimmung sollte angesprochen werden, was häusliche Gewalt ist, auf welche Maßnahmen sie sich bezieht und worin die jeweiligen Verantwortlichkeiten des Arbeitgebers bestehen. Im Spanischen sollte „sobre“ durch „en“ ersetzt werden.

Ungarn: Häusliche Gewalt sollte im Übereinkommen lediglich hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Arbeitswelt erfasst werden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort: Der Wortlaut sollte wie folgt geändert werden: „soweit dies möglich und angemessen ist, die negativen Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt anzuerkennen und dagegen vorzugehen“.

CIU, CNI, CPC (Chile), Keidanren, UCCAEP: Der Buchstabe sollte gestrichen werden.

SAE: Vor „Auswirkungen“ sollte „negativen“ hinzugefügt werden. „und Maßnahmen dagegen zu ergreifen“ ist zu streichen.

Arbeitnehmer

OPZZ: Häusliche Gewalt sollte unberücksichtigt bleiben; im Übereinkommen sollte es ausschließlich um die Arbeitswelt gehen.

TÜRK-İŞ: Häusliche Gewalt sollte in das Übereinkommen aufgenommen werden, da sie sich auf die Produktivität und den Arbeitsschutz von Frauen auswirkt.

KOMMENTAR DES AMTES

Einige Regierungen hoben die Bedeutung hervor, die dieser Bestimmung angesichts der Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt zukommt. Andere schlugen vor, die Bestimmung zu streichen oder in andere Teile der Texte zu verschieben. In der konsolidierten Antwort der Arbeitgeberverbände wurde die Beibehaltung des Buchstaben mit bestimmten Einschränkungen befürwortet. In Anbetracht des allgemeinen Rückhalts für diese Bestimmung bleibt der Text unverändert.

Artikel 10 Buchstabe g

(Artikel 11 Buchstabe g)

Regierungen

Kanada: Es sollte heißen „unmittelbare oder ernste Gefahr“.

Österreich: „ungerechtfertigte“ sollte durch „nachteilige“ ersetzt werden.

Schweiz: Im Französischen „veiller“ durch „garantir“ zu ersetzen, wird abgelehnt.

Spanien: Es könnte schwierig sein, Belästigung mit der Definition von „unmittelbare und ernste Gefahr“ zu vereinbaren.

Vereinigte Staaten: „sicherzustellen“ sollte durch „vorzusehen“ ersetzt werden. Nach „Gesundheit“ sollte „oder Sicherheit“ hinzugefügt werden, und der letzte Teilsatz sollte lauten „ohne Vergeltung oder andere Folgen zu erleiden“.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CEOE, CEPYME, CIP, CIU, CNI, CPC (Chile), UCCAEP, VBO-FEB: In Anlehnung an die Übereinkommen Nr. 167, Nr. 170 und Nr. 184 sollte hinzugefügt werden „und verpflichtet sind, unverzüglich ihre Vorgesetzten entsprechend zu informieren“.

UCCAEP: „hinreichenden“ ist näher zu erläutern.

Arbeitnehmer

BAK: Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Zusammenhang mit Vorfällen von Gewalt bzw. Belästigung darf nicht dazu führen, dass Opfer den Zugang zu oder Ansprüchen aus Systemen der sozialen Sicherheit verlieren.

CNTB: „ohne ungerechtfertigte Folgen zu erleiden“ sollte ersetzt werden durch „und als unfaire Entlassung gilt“.

KOMMENTAR DES AMTES

Die Arbeitgeberverbände schlagen vor, dass das Recht von Arbeitnehmern, sich von einer Arbeitssituation zu entfernen, mit der Pflicht der Arbeitnehmer entsprechend den IAO-Übereinkommen Nr. 167, Nr. 170 und Nr. 184 einhergehen sollte, ihre Vorgesetzten zu informieren. Das Amt merkt an, dass es sich dabei um die einzigen Übereinkommen mit einer solchen Verpflichtung handelt und dass sie sich auf bestimmte Situationen beschränken, beispielsweise die Exposition gegenüber Chemikalien. Das Übereinkommen Nr. 155, in dem der Arbeitsschutz aus einem breiteren Blickwinkel betrachtet wird, sieht ein ähnliches Recht der Arbeitnehmer, sich von einer Arbeitssituation zu entfernen, nicht jedoch die Pflicht zur Unterrichtung der Vorgesetzten vor. Daher bleibt der Text unverändert.

Artikel 10 Buchstabe h

(Artikel 11 Buchstabe h)

Regierungen

Indonesien: Nach „Arbeitsaufsichtsbehörden und“ sollte „/oder“ hinzugefügt werden.

Israel: Der Passus „unter anderem indem sie ... Gesundheit einstellen lassen“ sollte in die Empfehlung gezogen werden.

Kanada: Nach „unmittelbaren“ sollte „oder ernsten“ hinzugefügt werden.

Polen: Es sollte klargestellt werden, an wen solche Anordnungen zu richten sind.

Spanien: Die Bestimmung ist zu ändern oder zu streichen. Es könnte schwierig sein, Belästigung mit „unmittelbare und ernste Gefahr“ zu vereinbaren. Im Spanischen sollte „entre otras cosas para dictar órdenes“ durch „incluyendo el dictado de órdenes“ ersetzt werden.

Vereinigte Staaten: „sicherzustellen“ sollte durch „vorzusehen“ ersetzt werden, und am Schluss sollte „oder Sicherheit“ hinzugefügt werden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CEOE, CEPYME, CONFIEP, UCCAEP: In Übereinstimmung mit Übereinkommen Nr. 81 sollte im Englischen „relevant authorities“ durch „competent authorities“ ersetzt werden [Anm. d. Übers.: In beiden Fällen heißt es im Deutschen „zuständige“.] Folgender Zusatz wird angeregt: „vorbehaltlich eines etwaigen gesetzlichen Rechts auf Einspruch bei einer Gerichts- oder Verwaltungsbehörde“. Nach „Gewalt und Belästigung“ sollte „am Arbeitsplatz“ hinzugefügt werden.

CIU, CIP, CNI, CPC (Chile), VBO-FEB: Das Recht auf Einspruch sollte hinzugefügt werden.

MAI: Die externe Kontrollbefugnis der Vorgesetzten sollte begrenzt werden; innerbetriebliche Durchsetzungsmechanismen sind vorzuziehen.

SGV-USAM: Die Befugnis der Arbeitsaufsichtsbehörden, „sofort vollziehbare Maßnahmen anzuordnen“, ist zu breit abgefasst.

UIA: Es sollten Bestimmungen zum Schutz von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei kollektiven Streitigkeiten aufgenommen werden.

Arbeitnehmer

OPZZ: Der unterschiedliche Umfang der Aufsichtstätigkeiten in einzelnen Mitgliedstaaten sollte in Betracht gezogen werden.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der konsolidierten Antwort der Arbeitgeberverbände und im Hinblick auf eine weitere Angleichung an das Übereinkommen Nr. 81 wurde dieser Buchstabe am Ende um die Formulierung „vorbehaltlich eines etwaigen gesetzlichen Rechts auf Einspruch bei einer Gerichts- oder Verwaltungsbehörde“ ergänzt. Das Amt nimmt auch den Vorschlag der Arbeitgeberverbände zur Kenntnis, im Englischen „other relevant authorities“ durch „competent authorities“ zu ersetzen. Da „competent authorities“ im Übereinkommen Nr. 81 in einem anderen Kontext verwendet wird, wurde diese Änderung nicht vorgenommen.

LEITLINIEN, SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG

Artikel 11 (Einleitungssatz)

(Artikel 12 (Einleitungssatz))

Regierungen

Neuseeland, Niger, Paraguay: Unterstützen den Text.

Arbeitgeber

CIU, CNI, CPC (Chile): „Jedes Mitglied“ sollte durch „Jeder Staat“ ersetzt werden.

Arbeitnehmer

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Nach „Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden“ sollte „Massenorganisationen“ hinzugefügt werden.

Artikel 11 Buchstabe a

(Artikel 12 Buchstabe a)

Regierungen

Chile: „sowie zur Migration“ ist zu streichen.

Vereinigte Staaten: „wie zum Arbeitsschutz, zur Gleichheit und Nichtdiskriminierung sowie zur Migration“ ist zu streichen.

Arbeitgeber

CIU, CNI, CPC (Chile): Es wird vorgeschlagen, „in der Arbeitswelt“ durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen und „wie zum Arbeitsschutz, zur Gleichheit und Nichtdiskriminierung sowie zur Migration“ zu streichen.

Arbeitnehmer

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Vor „wie“ sollte „Regelungen zu Arbeitskräften“ hinzugefügt werden.

Artikel 11 Buchstabe b

(Artikel 12 Buchstabe b)

Regierungen

Argentinien: In einem neuen Buchstaben sollten Leitlinien, Ressourcen, Schulungen oder sonstige Instrumente „speziell zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung“ aufgenommen werden.

Argentinien, Belgien, Marokko, Panama, Südafrika: Unterstützen die Änderungen des Amtes.

Chile: „Ressourcen“ ist zu streichen. Folgender Wortlaut sollte hinzugefügt werden: „die der Prävention von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und der Sensibilisierung dafür dienen“.

Italien: Schulungen für alle zuständigen Behörden, einschließlich der Arbeitsaufsichtsbeamten, sind wichtig.

Mexiko, Schweden: Ein konkreter Verweis auf geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung sollte aufgenommen werden.

Arbeitnehmer

Konsolidierte Antwort, ACTU, ASI, CCOO, CLC, NZCTU: Unterstützen die Änderung des Amtes. In Buchstabe b oder in einem neuen Buchstaben sollte eine Formulierung aufgenommen werden, die Leitlinien, Ressourcen und Schulungen speziell zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung betrifft.

CMTU, COSATU, FO, LO (Norwegen), NTUC (Philippinen), Unio, YS: Hinzugefügt werden sollte eine Formulierung, die Leitlinien, Ressourcen und Schulungen speziell zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung betrifft.

FGTB, FTF, LO (Dänemark), MTUC: Unterstützen die Änderung des Amtes.

TUC: Durch „ist bemüht, ... sicherzustellen“ wird die Bedeutung und Verfügbarkeit der Instrumente untergraben. „geeignete“ ist vage. Es sollten Bereiche genannt werden, in denen Leitlinien möglicherweise weniger verfügbar sind, etwa geschlechtsspezifische Gewalt.

UGT (Brasilien): Zusätzlich sollten „Bildungs- und Vollzugsbehörden“ aufgenommen werden.

Artikel 11 Buchstabe c

(Artikel 12 Buchstabe c)

Regierungen

Tunesien: Am Schluss sollte „insbesondere am Arbeitsplatz und in Beförderungsmitteln“ eingefügt werden.

Arbeitnehmer

CMTU: Es sollten Leitlinien, Ressourcen und Schulungen speziell zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung aufgenommen werden.

COSATU: Vor „durchgeführt“ sollte „erörtert“ eingefügt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text weitgehend unverändert. Unter Hinweis auf den Vorschlag zahlreicher Arbeitnehmerverbände und einiger Regierungen, geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung ausdrücklich zu erwähnen, wurde Buchstabe b am Ende um eine entsprechende Bezugnahme ergänzt.

DURCHFÜHRUNGSMETHODEN

Artikel 12

(Artikel 13)

Regierungen

Belgien, Katar, Marokko, Neuseeland, Niger, Panama, Paraguay: Unterstützen den Vorschlag des Amtes.

Ecuador: Gewalt und Belästigung sollten separat geregelt werden.

Indonesien: „auf Gewalt und Belästigung“ sollte ersetzt werden durch „zur Überwindung der Auswirkungen von Gewalt und Belästigung“.

Israel: Jeder Staat sollte über die besten Durchführungsmethoden entscheiden. Es wird angeregt „auch durch die Ausweitung ... spezifischer Maßnahmen“ in die Empfehlung zu verschieben oder „bei Bedarf“ vor „auch durch die Ausweitung...“ zu rücken.

Österreich: Es sollte klargestellt werden, dass eine Regelung über Gesamtarbeitsverträge optional ist.

Schweiz: Der Zusatz „innerstaatliche“ wird abgelehnt.

Spanien: Im Spanischen sollte „entre otras cosas, ampliando o adaptando“ durch „incluyendo la ampliación o adaptación de“ ersetzt werden.

Südafrika: Nach „Rechtsvorschriften“ sollte „und Politiken“ eingefügt werden, und im Englischen sollte „safety and health“ durch „health and safety“ ersetzt werden

Arbeitgeber

CIU, CNI, CPC (Chile): „auch durch die Ausweitung bestehender Arbeitsschutzmaßnahmen auf Gewalt und Belästigung oder deren diesbezügliche Anpassung und bei Bedarf die Entwicklung spezifischer Maßnahmen“ ist zu streichen.

Arbeitnehmer

CCOO, CUT (Brasilien), FGTB, NZCTU, UGT (Brasilien): Unterstützen den Vorschlag des Amtes.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

III. BEMERKUNGEN ZUR VORGESCHLAGENEN EMPFEHLUNG BETREFFEND DIE BESEITIGUNG VON GEWALT UND BELÄSTIGUNG IN DER ARBEITSWELT

Absatz 1

Regierungen

Marokko, Panama, Paraguay: Unterstützen den Text.

Vereinigtes Königreich: Es sollte klargestellt werden, dass die Empfehlung Leitlinien zum Übereinkommen enthält.

KOMMENTAR DES AMTES

Der Text bleibt weitgehend unverändert, abgesehen von geringfügigen redaktionellen Änderungen.

ZENTRALE GRUNDSÄTZE

Absatz 2

Regierungen

Algerien: Nach „Arbeitsschutz-“ sollte „in der sozialen Sicherheit und in der Sozialfürsorge“ eingefügt werden.

Belgien, Katar, Marokko, Neuseeland, Panama, Paraguay: Unterstützen den Vorschlag des Amtes.

Chile: „sowie bei Bedarf im Strafrecht“ ist zu streichen.

Peru: Dieser Ansatz ist kohärent mit Programmen zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen.

Arbeitgeber

CPC (Chile): „in der Arbeitswelt“ ist durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen.

Keidanren: Am Ende der Bestimmung sollte „im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und den innerstaatlichen Gegebenheiten“ hinzugefügt werden.

SGV-USAM: Es ist nicht klar, wie dieser Ansatz zu verstehen ist.

Arbeitnehmer

CCOO, UGT (Brasilien): Unterstützen den Vorschlag des Amtes.

KOMMENTAR DES AMTES

Das Amt stellt fest, dass der Verweis auf das Arbeits- und Beschäftigungs-, das Arbeitsschutz-, das Gleichheits- und Nichtdiskriminierungs- sowie das Strafrecht in dieser Bestimmung im Einklang mit der Annahme eines inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatzes steht. Verweise auf solche Rechtsbereiche finden sich auch in anderen IAO-Instrumenten. In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Absatz 3**Regierungen**

Chile: „in vollem Umfang“ ist zu streichen. Im Spanischen sollte „velar“ durch „considerar“ ersetzt werden.

Neuseeland: Unterstützt den Text.

Peru: Die Bezugnahme auf Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen ist unerlässlich.

Spanien: Im Spanischen sollte „incluidos aquellos en los“ durch „incluidos en aquellos“ und „libertad sindical“ durch „libertad de asociación“ ersetzt werden.

Tunesien: Zusätzlich ist ein Verweis auf das Übereinkommen Nr. 154 angebracht.

Vereinigte Staaten: „sollten sicherstellen“ ist durch „sollten sich bemühen, sicherzustellen“ zu ersetzen. „gemäß“ sollte durch „in Übereinstimmung mit“ ersetzt werden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, UCCAEP: Es wird angeregt, nach „alle Arbeitnehmer“ „und Arbeitgeber“ einzufügen, „das Recht zu“ in „die wirksame Anerkennung des Rechtes zu“ zu ändern und „gemäß dem“ durch „unter Berücksichtigung des“ zu ersetzen.

CIP: Nach „alle Arbeitnehmer“ sollte „und Arbeitgeber“ hinzugefügt werden.

CONFIEP: „Das Recht zu“ sollte in „die wirksame Anerkennung des Rechtes zu“ geändert werden. „gemäß dem“ sollte durch „unter Berücksichtigung des“ ersetzt werden.

CPC (Chile): „Arbeitsregelungen“ sollte um „öffentlichen und privaten“ ergänzt werden.

SAE: Nach „Gewalt und Belästigung ... ausgesetzt sind“ sollte „sowie die Arbeitgeber“ eingefügt werden.

SN: Nach „Arbeitnehmer“ sollte „und Arbeitgeber“ hinzugefügt werden.

Arbeitnehmer

CTUM: Die Bezugnahme auf die IAO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 wird begrüßt.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Absatz 4 (Einleitungssatz)**Regierungen**

Deutschland: Tarifverträge können staatlicherseits nicht „gefördert“ werden. Folgende Umformulierung wird vorgeschlagen: „Die Mitglieder sollten im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und den innerstaatlichen Gegebenheiten geeignete Maßnahmen prüfen, um ...“.

Österreich: Gesetzlichen Regelungen sollte gegenüber Kollektivverträgen der Vorzug gegeben werden. Die Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen abzuschließen, sollte ebenfalls bestehen.

Vereinigtes Königreich: In Übereinstimmung mit dem Übereinkommen Nr. 98 sollte der Einleitungssatz wie folgt umformuliert werden: „Soweit erforderlich, sind den Landesverhältnissen angepasste Maßnahmen zu treffen, um im weitesten Umfang Entwicklung und Anwendung von Verfahren zu fördern, durch die Arbeitgeber oder Organisationen von Arbeitgebern einerseits und Organisationen von Arbeitnehmern andererseits freiwillig über den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen verhandeln können. Solche Verträge sollten bei Bedarf als Mittel zur ... genutzt werden.“

Arbeitgeber

CPC (Chile): „Mitglieder“ sollte durch „Staaten“ ersetzt werden.

Arbeitnehmer

NZCTU: Die Vorschläge des Amtes werden unterstützt.

Absatz 4 Buchstabe a

Regierungen

Argentinien, Belgien, Katar, Marokko, Panama: Unterstützen den Vorschlag des Amtes.

Chile: In Anbetracht der unterschiedlichen Ebenen von Kollektivverhandlungen in den Mitgliedstaaten sollte „auf allen Ebenen“ gestrichen werden. „und zur Bewältigung ... auf die Arbeitswelt“ ist zu streichen.

Indonesien: „zur Bewältigung“ sollte durch „zur Überwindung“ ersetzt werden.

Kolumbien: Buchstabe a ist zu streichen.

Neuseeland: Im Englischen wird „promote“ gegenüber „encourage“ bevorzugt [Anm. d. Übers.: im Deutschen jeweils „fördern“.] „Verhinderung von“ sollte durch „Abschreckung vor“ ersetzt werden.

Vereinigtes Königreich: „Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen als Mittel zu fördern“ ist zu streichen.

Vereinigte Staaten: Im Englischen sollte „promote“ durch „encourage“ ersetzt werden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, BusinessNZ, UCCAEP: Vor „Kollektivverhandlungen“ sollte „die effektive Anerkennung von“ hinzugefügt werden. „auf allen Ebenen“ sollte ersetzt werden durch „wo es angemessen ist, auf geeigneten Ebenen und entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis“, um klarzustellen, dass es nicht um die Förderung von Kollektivverhandlungen auf jeder einzelnen Ebene geht. „als Mittel“ sollte durch „neben anderen Mitteln“ ersetzt werden. „Bewältigung ... Arbeitswelt“ sollte durch „Unterstützung der Opfer von häuslicher Gewalt“ ersetzt werden.

BUSINESSHUNGARY, SEV: „Verhandlungen auf allen Ebenen“ hat Unsicherheit zur Folge.

CONFIEP, VBO-FEB: Die Formulierung sollte lauten „wo es angemessen ist, Kollektivverhandlungen auf geeigneten Ebenen und entsprechend der innerstaatlicher Gesetzgebung und Praxis“. Die Maßnahmen der Mitglieder sollten nicht der „Bewältigung der Auswirkungen von häuslicher Gewalt“, sondern der Unterstützung ihrer Opfer dienen.

CEO, CEPYME: Folgende Umformulierung wird vorgeschlagen: „neben anderen Mitteln zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt die Entwicklung von Kollektivverhandlungen auf geeigneten Ebenen zu fördern und die Opfer von häuslicher Gewalt zu unterstützen“.

CIP, CPC (Chile): Häusliche Gewalt fällt nicht in die Zuständigkeit von Arbeitgebern.

CIP: Es wird vorgeschlagen, „auf allen Ebenen“ durch „auf geeigneten Ebenen“ zu ersetzen und anzuerkennen, dass möglicherweise andere Mittel vorhanden sind.

CPC (Chile): Folgende Umformulierung wird vorgeschlagen: „Kollektivverhandlungen als Mittel zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu fördern; und...“.

SN: Nach „Kollektivverhandlungen“ sollte „dort, wo es angemessen ist“ eingefügt werden.

SAE: Folgende Ersetzungen werden vorgeschlagen: „auf allen Ebenen“ durch „auf geeigneten Ebenen, auf allen Ebenen entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung“ und „zur Bewältigung der“ durch „zur Auseinandersetzung mit den“.

Arbeitnehmer

Konsolidierte Antwort, CCOO, CITUB, COSATU, FTF, IFJ, LO (Dänemark): Der Vorschlag des Amtes, im Englischen „encourage“ durch „promote“ zu ersetzen, und die weiteren Erläuterungen zur Wortfolge „Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen“ werden unterstützt.

ACTU, CMTU, MTUC, UGT (Brasilien): Die Ersetzung von „encourage“ durch „promote“ im Englischen wird befürwortet.

CGT-RA: Der Wortlaut sollte geändert werden, damit dies keine negativen Folgen für Länder ohne Rechtsvorschriften gegen häusliche Gewalt hat.

FO: „fördern“ sollte ersetzt werden durch „Kollektivverhandlungen zu etablieren und durchzusetzen“.

JTUC-RENGO: Im Englischen sollte es „promote“ heißen.

NTUC (Philippinen): Der Änderung wird zugestimmt.

Absatz 4 Buchstabe b

Regierungen

Chile: Der Buchstabe sollte gestrichen werden; der Inhalt von Gesamtarbeitsverträgen ist vertraulich.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CEOE, CEPYME: „Kollektivverhandlungen“ sollte um „bei Bedarf“ ergänzt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Absatz 4 Buchstabe a wurde von den Arbeitnehmervverbänden weitgehend unterstützt, und auch von der Mehrzahl der Regierungen, die in einigen Fällen redaktionelle Änderungen vorschlugen. Die meisten Arbeitgeberverbände regten an, „auf allen Ebenen“ zu ändern, indem „wo es angemessen ist, auf geeigneten Ebenen und entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis“ hinzugefügt wird. In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Absatz 5

(Absatz 10)

Regierungen

Argentinien, Belgien, Bulgarien, Chile, Finnland, Katar, Marokko, Mexiko, Panama, Paraguay, Spanien, Südafrika: Die Verschiebung dieser Bestimmung in den Abschnitt „Schutz und Prävention“ wird unterstützt.

Belgien: Es sollte klargestellt werden, welche Maßnahmen im Herkunftsland ergriffen werden können.

Chile: „ungeachtet des Migrantensstatus“ sollte genauer erläutert werden.

Mexiko: Die Definition von „Arbeitsmigranten“ aus dem Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, sollte aufgenommen werden.

Neuseeland: Unterstützt den Text.

Niger: „Arbeitsmigranten, insbesondere Arbeitsmigrantinnen“ sollte durch „Arbeitsmigranten, insbesondere Arbeitsmigrantinnen, und ihre Familienangehörigen“ ersetzt werden.

Paraguay: Folgender Zusatz wird vorgeschlagen: „unter der Voraussetzung, dass der Migrantenstatus des Arbeitnehmers nicht die Folge eines Verstoßes gegen die innerstaatlichen Vorschriften ist“.

Österreich: Arbeitsrechtliche Ansprüche können nur im Rahmen eines vom Geltungsbereich des jeweiligen Gesetzes erfassten Arbeitsverhältnisses zur Anwendung kommen.

Schweiz: Folgende Umformulierung wird vorgeschlagen: „Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um Arbeitsmigranten, insbesondere Arbeitsmigrantinnen, unabhängig vom Migrantenstatus dort, wo es angemessen ist, vor Gewalt oder Belästigung zu schützen.“

Vereinigte Staaten: Arbeitsmigranten sind eine von vielen Gruppen, die besonders anfällig für Gewalt und Belästigung bei der Arbeit sein können. Die Bestimmung ist zu streichen.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CEOE, CEPYME, CIP, CPC (Chile), SAE, UCCAEP, VBO-FEB: In Anbetracht des Geltungsbereichs und des inklusiven Ansatzes des Instruments sollte die Bestimmung gestrichen werden.

Arbeitnehmer

Konsolidierte Antwort, ACTU, CITUB, CMTU, COSATU, CTC, FGTB, FTF, LO (Dänemark), MTUC, NTUC (Philippinen), NZCTU: Die Verschiebung dieses Absatzes in den Abschnitt „Schutz und Prävention“ könnte unterstützt werden.

CCOO: Da der Schutz von Arbeitsmigranten die Garantie ihrer grundlegenden Rechte beinhaltet, wird die Verschiebung dieser Bestimmung in ein anderes Kapitel nicht unterstützt.

KOMMENTAR DES AMTES

Das Amt stellt fest, dass die Platzierung dieser Bestimmung in Teil II „Schutz und Prävention“ in den meisten Antworten ohne weitere Änderungsvorschläge bevorzugt wurde. In anderen Antworten wurden verschiedene Änderungen am Text oder die Streichung der Bestimmung angeregt. In Anbetracht der Antworten wurde diese Bestimmung in ihrem derzeitigen Wortlaut verschoben und erscheint als Absatz 10 in Teil II der Empfehlung, und die Absätze wurden entsprechend unnummeriert. Da die Konferenz über diesen Text beraten hat, wurde er nicht in eckige Klammern gesetzt.

Absatz 6

(Absatz 5)

Regierungen

Neuseeland: Unterstützt den Text.

Spanien: Im Spanischen sollte „como“ durch „incluyendo“ ersetzt werden.

Vereinigte Staaten: Nach „Mitglieder sollten“ ist „sich bemühen“ einzufügen.

Arbeitgeber

CPC (Chile): „Mitglieder“ sollte durch „Staaten“ ersetzt werden.

Arbeitnehmer

CCOO: Zusätzlich sollte auf das Übereinkommen Nr. 155 und die Empfehlung Nr. 200 verwiesen werden.

CNV, FNV: Es sollte auch auf die Agenda 2030 sowie die Empfehlungen Nr. 188 und Nr. 200 Bezug genommen werden, da diese das Verbot und die Verhinderung von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität beinhalten.

NZCTU: Unterstützt den Vorschlag des Amtes.

UNT: Folgender Zusatz wird vorgeschlagen: „sowie anderer einschlägiger IAO-Instrumente und Menschenrechtsinstrumente“.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

SCHUTZ UND PRÄVENTION

Absatz 7

(Absatz 6)

Regierungen

Indonesien: „Arbeitsschutz-“ sollte gestrichen werden.

Neuseeland: Unterstützt den Text.

Peru: Mit den Instrumenten könnte ein Rahmen dafür geschaffen werden, sexuelle Belästigung als psychosoziales Risiko anzusehen, dem durch Arbeitsschutzmaßnahmen begegnet wird.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, UCCAEP: Am Ende sollte „einschließlich des Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006“ hinzugefügt werden.

Arbeitnehmer

NZCTU: Die Änderungen des Amtes werden unterstützt.

UNT: Am Schluss sollte „und andere Menschenrechtsbestimmungen zum Arbeitsschutz“ hinzugefügt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Absatz 8 (Einleitungssatz)

(Absatz 7 (Einleitungssatz))

Regierungen

Algerien: Es sollte ein Buchstabe mit folgendem Wortlaut eingefügt werden: „vorsehen, dass die Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern die Durchführung aller Maßnahmen gewährleisten, die für die Verhinderung von Gewalthandlungen am Arbeitsplatz, den Umgang damit und ihre Ahndung erforderlich sind“.

Finnland: „sollten“ ist durch „könnten“ zu ersetzen.

Indonesien: Nach „Arbeitnehmer“ sollte „und Arbeitgeber“ hinzugefügt werden. „und ihre Vertreter“ sollte durch „oder ihre Vertreter“ ersetzt werden.

Kanada: Es wird vorgeschlagen, einen Buchstaben mit dem Wortlaut „die Erklärung enthalten, dass es bei einem in gutem Glauben gemeldeten Vorfall Schutz vor Disziplinarmaßnahmen geben wird“ sowie einen weiteren Buchstaben einzufügen, in dem die Rolle der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter bei der Verhinderung von Gewalt und Belästigung weiter ausgeführt wird.

Marokko, Neuseeland, Panama, Paraguay: Unterstützen den Vorschlag des Amtes.

Peru: Die Schaffung einer Arbeitsplatzkultur, in der die Menschenrechte geachtet werden, ist unerlässlich.

Thailand: Es sollte ein Buchstabe mit folgendem Wortlaut eingefügt werden: „die Privatsphäre und Vertraulichkeit der betroffenen Personen schützen“.

Tunesien: Folgender zusätzlicher Buchstabe wird vorgeschlagen: „Konzepte und Strategien zur Beseitigung von Ungleichheiten und Unterschieden aufgrund des Geschlechts fördern“.

Arbeitgeber

BusinessNZ: Die hier auferlegten Verpflichtungen sind für Arbeitgeber in kleinen Unternehmen schwierig zu erfüllen.

CPC (Chile): „Mitglieder“ sollte durch „Staaten“ ersetzt werden.

Arbeitnehmer

CCOO, NZCTU, UGT (Brasilien): Unterstützen den Vorschlag des Amtes.

Absatz 8 Buchstabe a

(Absatz 7 Buchstabe a)

Regierungen

Spanien: Im Spanischen sollte „afirmar“ durch „declarar“ ersetzt werden.

Absatz 8 Buchstabe b

(Absatz 7 Buchstabe b)

Regierungen

Algerien: Nach „aufstellen“ sollte „und durchführen“ hinzugefügt werden.

Arbeitgeber

SGV-USAM: Dieser Passus ist zu offen formuliert.

Arbeitnehmer

CCOO, UNT: „soweit angebracht“ ist zu streichen.

Absatz 8 Buchstabe c

(Absatz 7 Buchstabe c)

Regierungen

Kanada: Vertreter der Arbeitnehmer, etwa Ausschüsse für Arbeitsschutz oder Betriebspolitik, sollten einbezogen werden.

Spanien: „definir“ sollte durch „especificar“ und „obligaciones“ durch „responsabilidades“ ersetzt werden.

Absatz 8 Buchstabe d

(Absatz 7 Buchstabe d)

Regierungen

Belgien: Es wird vorgeschlagen, „sowie dort, wo es angemessen ist, über Melde- und Streitbeilegungsverfahren“ einzufügen.

Arbeitnehmer

CGT-RA: Zu streichen.

Absatz 8 Buchstabe e

(Absatz 7 Buchstabe e)

Regierungen

Algerien: Hinzugefügt werden sollte „entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis“.

Chile: Es sollte klargestellt werden, welche Folgen dies für das Recht auf die Vertraulichkeit von Mitteilungen hat.

Kanada: „zeitnah“ sollte hinzugefügt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text weitgehend unverändert. Geringfügige redaktionelle Änderungen wurden lediglich im Einleitungssatz zur Vermeidung von Redundanz sowie in Buchstabe e zur Verbesserung der Lesbarkeit vorgenommen.

Absatz 9 (Einleitungssatz)

(Absatz 8 (Einleitungssatz))

Regierungen

Argentinien, Marokko, Neuseeland, Panama, Paraguay, Südafrika: Unterstützen die Vorschläge des Amtes.

Belgien: Ebenfalls einbezogen werden sollten organisatorische Faktoren, die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöhen.

Kanada: Zwei neue Buchstaben werden zur Aufnahme vorgeschlagen: „Es sollte angegeben werden, in welchen regelmäßigen Abständen die Arbeitsplatzpolitik überprüft wird“; und „die Rechte aller Parteien auf Vertraulichkeit, einschließlich derjenigen der Beschwerde führenden Person, der Person(en), gegen die sich die Beschwerde richtet, und aller Zeugen, sollten genannt und zugleich gegen die Rechte der anderen Beschäftigten auf Information über jede bekannte oder vorhersehbare Gefahr für die Gesundheit oder Sicherheit am Arbeitsplatz abgewogen werden“.

Mexiko: Es sollte ein Buchstabe mit folgendem Wortlaut eingefügt werden: „unter anderem von unsicheren, isolierten oder engen Umgebungen, Installationen und Bereichen ohne Beleuchtung oder ohne alternative Möglichkeiten zum Betreten oder Verlassen ausgehen“.

Spanien: Zu streichen. Arbeitgeber sollten nicht verpflichtet werden, mögliche Risiken und Faktoren zu berücksichtigen, die ohne Bezug zum Arbeitsplatz sind und die Festlegung nicht arbeitsbezogener Maßnahmen erfordern.

Vereinigte Staaten: Der Schluss sollte wie folgt umformuliert werden: „einschließlich psychosozialer Gefahren und Risiken, etwa solcher, die“.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CEOE, CEPYME, CONFIEP, VBO-FEB: Durch die Formulierung „insbesondere psychosoziale Gefahren und Risiken“ könnte eine Schadenshierarchie geschaffen werden. Alle Risiken sollten bewältigt werden. „insbesondere“ sollte durch „einschließlich“ ersetzt werden. „solcher, die ... ausgehen“ ist durch „sofern diese ... ausgehen“ zu ersetzen.

BusinessNZ, CPC (Chile), UCCAEP: Der Verweis auf psychosoziale Gefahren und Risiken wird nicht unterstützt.

Arbeitnehmer

Konsolidierte Antwort, ACTU, CITUB, CMTU, COSATU, FTF, IFJ, LO (Dänemark), MTUC, NTUC (Philippinen), NZCTU: Unterstützen den Vorschlag des Amtes.

CCOO: Der spanische Text sollte wie folgt lauten: „en particular los peligros y los riesgos psicosociales“.

Absatz 9 Buchstabe a

(Absatz 8 Buchstabe a)

Regierungen

Chile: Zu streichen.

Spanien: Im Spanischen sollte zur Angleichung an das Englische „personas“ durch „partes“ ersetzt werden.

Arbeitgeber

UCCAEP: Es ist unklar, wie Risiken bewertet werden, Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber definiert sind und Belästigung nachgewiesen wird.

Arbeitnehmer

COSYLAC: Nach „Patienten“ sollte „Angehörigen der Vollzugsorgane“ hinzugefügt werden.

Absatz 9 Buchstabe b

(Absatz 8 Buchstabe b)

Regierungen

Kuwait: Im Englischen sollte „gender“ durch „sex“ ersetzt werden

Mexiko: „Geschlechterstereotypen“ sollte hinzugefügt werden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort: „ungleichen Machtverhältnissen“ sollte durch „Missbrauch ungleicher Machtverhältnisse“ ersetzt werden. Die Reihenfolge von „kulturellen“ und „geschlechtsspezifischen“ ist umzukeh-

ren. „Gewalt und Belästigung billigen“ sollte durch „zur Entstehung von Gewalt und Belästigung beitragen“ ersetzt werden.

CPC (Chile): Vor „Machtverhältnissen“ ist der Zusatz „Missbrauch von ...“ angebracht. „geschlechtsspezifischen“ sollte nach „sozialen Normen“ stehen.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text weitgehend unverändert. In Buchstabe a wurde „der Öffentlichkeit“ „Mitgliedern“ vorangestellt, um für Einheitlichkeit mit den Änderungen an Artikel 3 (nun Artikel 4) des Übereinkommens zu sorgen.

Absatz 10

(Absatz 9)

Regierungen

Algerien: „Arbeitsregelungen“ sollte durch „Berufe“ (französisch: métiers) und Arbeitsbedingungen“ ersetzt werden.

Chile: Im Spanischen sollte „el ocio“ durch „las actividades de espectáculo y entretenimiento“ ersetzt werden.

Finnland: In Übereinstimmung mit Artikel 8 sollte „spezifische Maßnahmen“ durch „bedarfsgerechte Maßnahmen“ ersetzt werden.

Neuseeland: Nach „sollten“ ist „dort, wo es angemessen ist“ einzufügen.

Peru: Es ist wichtig, solche Sektoren zu nennen, auch in der informellen Wirtschaft.

Vereinigtes Königreich: Nach „sollten“ ist „Politiken zur Förderung spezifischer ...“ einzufügen.

Vereinigte Staaten: „stärker ausgesetzt sind“ sollte durch „stärker ausgesetzt sein können“ ersetzt werden. Hier sollte auch der landwirtschaftliche Sektor genannt werden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CIP, CPC (Chile), UCCAEP: Die Aufzählung ab „etwa Nachtarbeit“ ist zu streichen.

Keidanren: Hinzugefügt werden sollte „soweit dies angemessen ist“.

SGV-USAM: Diese Formulierung wird abgelehnt, da sie die Schleuse für zusätzliche, branchenspezifische Regulierungen durch den Staat öffnet.

Arbeitnehmer

AEFIP, APOC, ASDECCOL, UEJN, UITOC: Folgender Zusatz wird vorgeschlagen: „Beschäftigte des öffentlichen Sektors mit Zugang zu vertraulichen Informationen, die als Informanten und/oder Beschwerde führende Personen fungieren“.

CGT-RA: Zusätzlich sollte die Kommunikations- und Werbebranche aufgenommen werden.

NZCTU: Die Änderungen des Amtes werden unterstützt.

PSI: Die Aufzählung sollte um „Beschäftigte des öffentlichen Sektors mit Zugang zu sensiblen Informationen“ und „Hinweisgeber“ ergänzt werden.

UNT: Vor „und Unterhaltung“ sollte „Landwirtschaft, Straßenarbeit“ hinzugefügt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Das Amt stellt fest, dass sich hinsichtlich der Änderungen an diesem Absatz kein gemeinsamer Standpunkt abzeichnete. Die meisten Arbeitnehmerverbände schlugen die Aufnahme zusätzlicher Sektoren, Berufe oder Arbeitsregelungen vor, die meisten Arbeitgeberverbände dagegen die komplette Streichung dieser Aufzählung. In Anbetracht der Antworten bleibt der Text weitgehend unverändert, abgesehen von dem Zusatz „und andere betroffene Personen“ nach „Arbeitnehmer“ zur Angleichung an die Änderungen an Artikel 8 Buchstabe a (nun Artikel 9 Buchstabe a).

Absatz 11

Regierungen

Belgien, Marokko, Neuseeland, Panama, Südafrika: Unterstützen den Vorschlag des Amtes.

Chile: Die Einbeziehung von Mitteln und Unterstützung für Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft wird nicht unterstützt.

Katar, Philippinen: Es sollte auch konkret auf Mittel und Unterstützung für andere Akteure in der informellen Wirtschaft Bezug genommen werden.

Mexiko: Es sollte genauer erläutert werden, um welche Mittel und Unterstützung es sich handelt.

Spanien: Unterstützt den Absatz.

Uganda: Zu streichen.

Vereinigte Staaten: Folgende Umformulierung wird vorgeschlagen: „Die Mitglieder sollten die Entwicklung und Einführung von Mechanismen zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der formellen und informellen Wirtschaft in Betracht ziehen.“

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CONFIEP, UCCAEP: Arbeitgeber und ihre Verbände sollten ebenfalls genannt werden. Es sollte auf „Verbraucher“ in der informellen Wirtschaft Bezug genommen werden. Vor „Mittel ... bereitstellen“ sollte „soweit dies durchführbar ist“ eingefügt werden.

CGECI, CIP, CPC (Chile), VBO-FEB: Zusätzlich sollte auf Arbeitgeber in der informellen Wirtschaft verwiesen werden.

Arbeitnehmer

Konsolidierte Antwort, ACTU, CCOO, CITUB, COSATU, FEDUSA, FO, FTF, IFJ, LO (Dänemark), MTUC, NTUC (Philippinen), NZCTU: Die Verschiebung dieses Absatzes in den Abschnitt „Schutz und Prävention“ wird unterstützt.

ACFTU: „Verbände“ sollte durch „Gewerkschaften“ ersetzt werden.

CGT-RA: Folgender Zusatz wird vorgeschlagen: „um den Mitgliedern eine nachhaltigere Entwicklung, ein Wachstum ihrer Dienstleistungen und Unternehmen und eine bessere Lebensqualität ihrer Bevölkerung zu ermöglichen“.

CMTU: Unterstützt diesen Absatz.

UNT: „in der informellen Wirtschaft“ ist zu streichen.

KOMMENTAR DES AMTES

Die Verschiebung dieser Bestimmung zu „Schutz und Prävention“ fand deutlichen Rückhalt, auch bei der Mehrheit der Arbeitnehmerverbände. Einige Regierungen regten an, zusätzlich auf andere Akteure oder auf die jeweiligen Mittel oder die jeweilige Unterstützung Bezug zu nehmen. Die meisten Arbeitgeberverbände schlugen vor, auch Arbeitgeber und ihre Verbände zu nennen. In

Anbetracht der Antworten wurde die Bestimmung in Kapitel II der Empfehlung belassen und um einen Verweis auf Arbeitgeber ergänzt.

Absatz 12 (Einleitungssatz)

(Absatz 12)

Regierungen

Algerien: Um die Kategorisierung von Gruppen zu vermeiden, sollte die Liste gestrichen werden. Die Anerkennung von LGBTI steht im Widerspruch zu den religiösen, geistigen und moralischen Werten mehrerer Mitgliedsländer.

Argentinien: „verletzliche Gruppen“ sollte gestrichen, eine Liste von Gruppen dagegen beibehalten werden.

Bangladesch: Die Liste von Gruppen sollte gestrichen werden, um Einheitlichkeit mit Artikel 6 zu wahren.

Belgien: Gegen die Aufnahme einer Liste in eine andere Bestimmung zur Ergänzung von Artikel 6 bestehen keine Einwände.

Bulgarien: Die Aufnahme einer neuen Bestimmung mit der Liste verletzlicher Gruppen wird unterstützt.

Chile: Unterstützt die Ersetzung von „verletzliche Gruppen“ durch „Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“.

Dänemark: Unterstützt eine neue Bestimmung in der Empfehlung zur Ergänzung von Artikel 6.

Deutschland, Malta, Panama: Die Wiederherstellung des ursprünglichen Gehalts dieser Bestimmung aus den Schlussfolgerungen und die Aufnahme einer Liste von Gruppen in eine neue Bestimmung werden unterstützt.

Finnland: Unterstützt die Aufspaltung der zwei ursprünglichen Bestimmungen. Unterstützt eine Liste in einer Bestimmung der Empfehlung.

Frankreich: Alle im Text erfassten Personen und Gruppen müssen angemessen vor Gewalt und Belästigung geschützt werden.

Indonesien: Um langwierige Verhandlungen zu vermeiden, eine breite Akzeptanz durch die Mitglieder zu fördern und die Aufzählung nicht zu begrenzen, sollte die Liste gestrichen werden.

Islamische Republik Iran: Die Liste in dieser Bestimmung ist komplett zu streichen.

Kamerun: Die Liste ist zu streichen.

Kanada: Unterstützt die Streichung der Liste aus Absatz 12. Eine nicht erschöpfende Liste von Gruppen sollte Gegenstand einer eigenen neuen Bestimmung sein.

Katar: Der Vorschlag, die Liste zu streichen und sie nicht zum Gegenstand einer neuen Bestimmung zu machen, wird unterstützt, da dadurch andere Gruppen ausgeschlossen oder übergangen werden könnten.

Kuwait: Die Liste in Absatz 12 sollte gestrichen werden, da sonst die Gefahr besteht, dass andere Kategorien übergangen werden.

Mexiko: „verletzliche Gruppen“ sollte durch „Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“ ersetzt werden. Es wird vorgeschlagen, eine Liste von Gruppen auf der Grundlage internationaler Normen aufzunehmen und dabei rechtliche, historische und soziale Dimensionen zu berücksichtigen.

Neuseeland: Es ist wichtig, in der Empfehlung ausdrücklich auf die in der Liste angegebenen Gruppen Bezug zu nehmen. Die Aufnahme einer Liste in Absatz 12 ändert nichts an der Ausrichtung der Bestimmung. In Anbetracht der Streichung der Liste sollte jedoch eine neue Bestimmung in die Empfehlung aufgenommen werden, die Artikel 6 im Übereinkommen ergänzt und wie folgt eingeleitet wird: „Für die Zwecke der Anwendung der Bestimmungen von Artikel 6 des Übereinkommens umfassen die Arbeitnehmer, 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, ...“

Norwegen, Ungarn: Die Verschiebung der Liste verletzlicher Personen in einen neuen Absatz und die Ersetzung der Bezugnahme auf „LGBTIQ“ durch „sexuelle Orientierung“ könnten annehmbar sein.

Peru: Es sollten Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und Verletzungen der Rechte von Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit erwähnt werden.

Schweden: Es ist wichtig, verletzlichen Gruppen Sichtbarkeit zu verleihen und die Perspektive von LGBTQ zu berücksichtigen. Eine Liste von Gruppen in einer separaten Bestimmung der Empfehlung wird bevorzugt.

Spanien: Die Streichung der Liste aus dieser Bestimmung und ihre Aufnahme in einen neuen Absatz werden unterstützt. Die Liste sollte nicht erschöpfend sein. Der Wortlaut sollte allgemein gehalten werden, etwa „Gruppen, die sich aufgrund persönlicher, wirtschaftlicher und sozialer Umstände in Situationen der Verletzlichkeit und/oder sozialen Ausgrenzung befinden“.

Südafrika: Die Aufnahme einer Liste von Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit wird unterstützt.

Uganda: Es sollte keine Liste geben.

Vereinigtes Königreich: Die Aufnahme einer Liste von Gruppen in eine eigene neue Bestimmung der Empfehlung zur Ergänzung von Artikel 6 wird unterstützt.

Vereinigte Staaten: Nach „Mitglieder sollten“ ist „sich bemühen“ einzufügen. Eine Liste birgt immer die Gefahr, dass eine oder mehrere maßgebliche Gruppen ausgeschlossen werden. Die Liste sollte mit „etwa“ eingeleitet werden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CEOE, CEPYME, CONFIEP, UCCAEP, VBO-FEB: Das Amt sollte klarstellen, inwiefern die Streichung der Bezugnahme auf verletzliche Gruppen Stigmatisierung vermeiden würde. Einem Verweis auf „Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“ anstelle von „verletzliche Gruppen“ könnte zugestimmt werden; dies ist jedoch möglicherweise nicht angemessen, da Frauen und Arbeitsmigranten an anderer Stelle in den Instrumenten ausdrücklich genannt werden, LGBTI dagegen nicht. Die Beibehaltung der Liste von Gruppen und insbesondere der Bezugnahme auf LGBTI wird unterstützt. Es wird angeregt, den Einleitungssatz wie folgt zu fassen: „Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung allen Personen den gleichen Schutz bieten, darunter:“ In den Buchstaben a bis i sollte „Arbeitnehmer“ durch „Personen“ ersetzt werden, mit Ausnahme des Verweises auf „schwangere und stillende Frauen“ in Buchstabe b und auf „Migranten“ in Buchstabe e.

APINDO: Internationale Normen sollten Werten Rechnung tragen, die in unterschiedlichen religiösen und kulturellen Kontexten verwurzelt sind. Die Liste ist zu streichen. Vorgeschlagen wird der Zusatz „entsprechend ihrer Definition in innerstaatlichen Rechtsvorschriften“.

BusinessNZ: Es reicht aus, auf „alle Personen“ Bezug zu nehmen.

CGECI, FEI: Die konsolidierte Antwort der Arbeitgeberverbände wird unterstützt, mit Ausnahme der Nennung von LGBTI.

CPC (Chile): Die Bestimmung sollte wie folgt umformuliert werden: „Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung allen Arbeitnehmern den gleichen Schutz bieten.“ Eine Liste ist unnötig.

NHO: Zur Förderung von Vielfalt und Inklusion sollte die Liste verletzlicher Gruppen beibehalten werden.

SAE: Diese Bestimmung sollte wie folgt umformuliert werden: „Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung nicht dazu führen, dass Frauen und verletzte Gruppen nur beschränkt Zugang zu speziellen Arbeitsplätzen, Sektoren oder Berufen haben oder infolge dessen davon ausgeschlossen werden.“

SEV: Der Ausschluss von LGBTI aus der Liste geschützter Personen ist fragwürdig.

Arbeitnehmer

Konsolidierte Antwort, ASI, CLC, CTC, FTF, LO (Dänemark): Der Vorschlag des Amtes, den ursprünglichen Gehalt dieser Bestimmung durch die Streichung der Liste von Gruppen wiederherzustellen, wird unterstützt, da der Text durch die Stellung der Liste am Ende inkohärent wird. Das in der Bestimmung ursprünglich aufgegriffene Thema ist wichtig genug für eine Aufnahme in das Übereinkommen, beispielsweise nach Artikel 6. LGBTI-Arbeitnehmer zählen zu den am stärksten diskriminierten und Gewalt und Belästigung ausgesetzten Personen. Die Arbeitnehmerverbände würden eine Liste ohne LGBTI+-Arbeitnehmer nicht akzeptieren, selbst wenn sie nicht erschöpfend wäre. Es ist unerlässlich, sicherzustellen, dass die Instrumente alle Arbeitnehmer erfassen, und anzuerkennen, dass bei bestimmten Gruppen, die aufgrund der bestehenden Ungleichheit und diskriminierenden Einstellungen unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffen sind, besondere Anstrengungen erforderlich sein können. Die Wiederaufnahme der Diskussion über die Aufnahme einer Liste von Gruppen in eine neue Bestimmung könnte jedoch erneut eine Aufladung des Themas bewirken.

ACTU: Das in Punkt 26 angesprochene Thema ist wichtig genug, dass seine Aufnahme in das Übereinkommen gerechtfertigt ist. Es besteht kein Einwand gegen die Streichung der Liste.

AEFIP, ASDECCOL, APOC, UEJN, UITOC: „Beschäftigte des öffentlichen Sektors mit Zugang zu vertraulichen Informationen, die als Informanten und/oder Beschwerde führende Personen fungieren“ sollten in die Liste aufgenommen werden.

BAK: Die Liste sollte Eingang in die Empfehlung finden. Angeregt wird zudem die Aufnahme von ArbeitnehmerInnen in prekären Arbeitsverhältnissen sowie von Personen, die einen Ersatzdienst für den Wehrdienst leisten.

CCOO: Die Liste ist beizubehalten.

CGSLB, CGT, CSAC: Eine Liste von Gruppen wird nicht befürwortet. Jeder Staat sollte eine solche Liste auf der nationalen Ebene aufstellen.

CMTU: Unterstützt den Absatz.

COSATU, CTC, LBAS: Die Wiederherstellung des ursprünglichen Gehalts von Punkt 26 wird unterstützt. Eine erneute Diskussion über eine Liste könnte den Prozess erschweren.

CSC: Eine Liste wird abgelehnt. Die Instrumente könnten eventuell die Verpflichtung für die Staaten vorsehen, eine solche Liste gemeinsam mit allen maßgeblichen Akteuren auf der nationalen Ebene aufzustellen.

FEDUSA, ZCTU (Simbabwe): Der Absatz sollte wie folgt umformuliert werden: „Verletzte Gruppen im Sinne dieses Übereinkommens sind alle Personengruppen entsprechend ihrer Definition in den internationalen Instrumenten und innerstaatlichen Rechtsvorschriften, die historische Benachteiligungen erlitten haben, diskriminiert oder ausgegrenzt werden und unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffen sein können.“

FGTB, LO (Schweden), TCO, Saco, UMT: Eine Liste wird nicht unterstützt.

CNV, FNV: Die Streichung der Liste wird unterstützt, da eine Wiederaufnahme der Diskussion nicht hilfreich wäre. Mit einem inklusiven Begriff ohne nähere Angabe der verletzlichen Gruppen würde sichergestellt, dass niemand zurückgelassen wird.

FO: Aufgrund ihrer Bedeutung sollte die Liste eigens in eine neue Bestimmung des Übereinkommens nach Artikel 6 aufgenommen werden.

FO, FTF, IFJ, LO (Dänemark), LO (Norwegen), NTUC (Philippinen), Unio, YS: Die Wiederherstellung des ursprünglichen Gehalts von Absatz 26 wird unterstützt.

IFJ: Unterstützt eine Liste mit Faktoren oder Merkmalen, die mit einem höheren Risiko von Gewalt und Belästigung verbunden sind.

MTUC: Unterstützt den Vorschlag des Amtes.

NZCTU: Eine Liste ohne LGBTI+-Arbeitnehmer kann nicht unterstützt werden. Die aktuelle Liste sollte in einen neuen Absatz der Empfehlung aufgenommen werden.

OPZZ: Die Bestimmung sollte allgemein gehalten werden, da sich jede Person, die von Gewalt und Belästigung betroffen ist, darauf berufen kann.

TUC: Der Vorschlag, die Liste aus Absatz 12 zu streichen und sie nicht in Artikel 6 aufzunehmen, wird unterstützt, solange in den Instrumenten anerkannt wird, dass zum Schutz von Gruppen, die stärker von Gewalt und Belästigung betroffen sind, spezielle Ansätze benötigt werden.

UNT: Es wird vorgeschlagen, „und ... verletzlichen Gruppen“ durch „oder ...Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“ zu ersetzen und Hausangestellte, Heimarbeiter, Katalogverkäufer, Erwerbstätige auf der Straße und Landarbeiter hinzuzufügen.

Absatz 12 Buchstabe a

(Absatz 13 Buchstabe a)

Regierungen

Chile: Im Spanischen sollte „de edad“ durch „adultos mayores“ ersetzt werden.

Mexiko: Im Spanischen sollte „trabajadores de edad“ durch „personas adultos mayores“ ersetzt werden.

Arbeitnehmer

UNT: Es sollte angegeben werden, ob sich dieser Punkt auf das Mindestarbeitsalter bzw. auf welches Alter er sich bezieht.

Absatz 12 Buchstabe b

(Absatz 13 Buchstabe b)

Regierungen

Spanien: „lactantes“ sollte durch „en periodo de lactancia“ ersetzt werden.

Arbeitnehmer

CCOO: Der Buchstabe sollte wie folgt unterteilt werden: „b) schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen“ und „c) Arbeitnehmer mit Familienpflichten“.

Absatz 12 Buchstabe d

(Absatz 13 Buchstabe d)

Regierungen

Österreich: Es sollte eine generelle bzw. ergänzende Formulierung gefunden werden, etwa „Arbeitnehmer mit ansteckenden oder stigmatisierenden Krankheiten“.

Absatz 12 Buchstabe f

(Absatz 13 Buchstabe f)

Arbeitnehmer

CGT-RA: Folgende Umformulierung wird vorgeschlagen: „Arbeitnehmer aus ortsansässigen und indigenen Bevölkerungsgruppen“.

Absatz 12 Buchstabe g

(Absatz 13 Buchstabe g)

Regierungen

Vereinigte Staaten: Vor „ethnische“ sollte „rassische“ eingefügt werden.

Absatz 12 Buchstabe i

(Absatz 13 Buchstabe i)

Regierungen

Ägypten, Kamerun, Senegal: Zu streichen.

Finnland: Ein möglicher Kompromiss besteht darin, in Buchstabe i auf Gruppen zu verweisen, die aufgrund der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität diskriminiert werden.

Italien, Malta: Der Buchstabe sollte so umformuliert werden, dass auf „sexuelle Orientierung“ Bezug genommen wird.

Mali: Verweise auf LGBTI werden nicht unterstützt.

Nigeria: Dieser Buchstabe ist nicht mit innerstaatlichen Rechtsvorschriften, Bräuchen und Traditionen vereinbar und wird daher nicht unterstützt.

Paraguay: Es sollten nur LGBTI-Arbeitnehmer erwähnt werden.

Österreich: Der Bezug zu LGBTIQ könnte durch einen expliziten Bezug auf die „sexuelle Orientierung“ ersetzt werden.

Tunesien: Die religiösen Überzeugungen, Bräuche und Kapazitäten der Staaten sollten berücksichtigt werden.

Ungarn: Die Definition von „gendernonkonforme Arbeitnehmer“ sollte geklärt werden.

Arbeitgeber

CBI: LGBTI sollten in die Liste aufgenommen werden.

SYNDUSTRICAM: Zu streichen.

UIA: Der Ausschluss von LGBTI wäre inakzeptabel.

Arbeitnehmer

UGTC (Kamerun): Der Wortlaut sollte durch „andere Kategorien von Arbeitnehmern“ ersetzt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Das Amt erinnert an die umfassenden Beratungen auf der Konferenz über Artikel 6 des Übereinkommens und den damit zusammenhängenden Absatz 12 der Empfehlung zur Aufnahme einer Liste spezifischer Gruppen von Arbeitnehmern, die unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffen sind. Dabei wurden vielfältige Meinungen geäußert, sowohl für als auch gegen eine Liste. Beurteilt wurde auch die Frage, ob im Falle der Aufnahme einer solchen Liste LGBTI erwähnt werden sollten oder nicht. Das Amt erinnert daran, dass der Ausschuss die in Artikel 6 des Übereinkommens enthaltene Liste im Rahmen des Änderungsverfahrens in Absatz 12 der Empfehlung verschoben hat. Aus Zeitgründen hat sich der Ausschuss nicht mit Absatz 12 befasst; der Text wurde in Klammern gesetzt, d. h. weder angenommen noch abgelehnt.

Die Mehrzahl der Regierungen und Arbeitnehmerverbände sprach sich nachdrücklich dafür aus, den ursprünglichen Gehalt von Absatz 12 wiederherzustellen, um zu vermeiden, dass der Zugang von Frauen oder unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffenen Gruppen zu bestimmten Sektoren, Tätigkeiten oder Berufen durch Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung eingeschränkt wird oder ihnen ganz verwehrt bleibt. Absatz 12 wurde vor diesem Hintergrund und im Einklang mit Artikel 6 (nun Artikel 7) des Übereinkommens überarbeitet.

Befürwortet wurde auch, ergänzend zu Artikel 6 (nun Artikel 7) des Übereinkommens einen gesonderten Absatz mit einer Aufzählung der unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffenen Gruppen aufzunehmen. In den Antworten zu Artikel 6 und Absatz 12 von Bericht V(1) wurde eine Reihe der bereits während der Konferenz geäußerten Standpunkte bekräftigt, wobei detaillierte Gründe für wie gegen die Aufnahme einer Liste angeführt wurden. Die meisten Regierungen, die diese Bestimmung kommentierten, unterstützten die Aufnahme einer Liste. Mehrere andere Regierungen regten an, die Liste ganz zu streichen, und einige lehnten eine Liste an sich nicht ab, schlugen jedoch die Streichung der expliziten Bezugnahme auf LGBTI-Arbeitnehmer vor. Die Arbeitnehmerverbände hielten es in ihren Antworten mehrheitlich für wichtig, alle Arbeitnehmer zu erfassen und anzuerkennen, dass bei bestimmten Gruppen besondere Anstrengungen erforderlich sein könnten. Dabei vertraten sie die Position, dass eine Liste, sofern sie aufgenommen würde, LGBTI+-Arbeitnehmer enthalten sollte. Allerdings seien Versuche zur Wiederaufnahme einer Liste nicht hilfreich. Die Arbeitgeberverbände bekundeten in der Mehrzahl ihrer Antworten ihre Präferenz für eine Liste und darüber hinaus für eine Aufnahme von LGBTI in diese Liste. Gleichzeitig machte eine Reihe von Arbeitgeberverbänden deutlich, dass sie entweder die Aufnahme einer Liste oder die Einbeziehung von LGBTI in eine solche Liste ablehnten.

Angesichts der Unterstützung für die Beibehaltung einer Liste von Gruppen, die unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffen sind, wurde an der Liste festgehalten, und zwar in einem neuen Absatz (Absatz 13), dessen Einleitungssatz an Artikel 6 (nun Artikel 7) angeglichen wurde. Zur besseren Angleichung und in Anbetracht vieler Antworten von Arbeitgeberverbänden hat das Amt redaktionelle Änderungen vorgenommen, sodass in der Liste allgemeiner von Personen gesprochen wird. Die nachfolgenden Absätze wurden entsprechend unnummeriert.

Das Amt verweist jedoch auf das Ziel der Instrumente, das darin besteht, allen Personen Schutz vor Gewalt und Belästigung zu bieten. Das Amt stellt fest, dass die Aufnahme einer Liste bestimmter Gruppen in einigen Ländern den Ausschluss anderer Gruppen, die in bestimmten innerstaatlichen Kontexten besonders relevant sind, bewirken könnte oder möglicherweise den Umstand außer Acht lässt, dass sich im Laufe der Zeit neue Gruppen herausbilden könnten. Zudem erinnert das Amt an die langwierigen Beratungen im Ausschuss über die Aufnahme bestimmter Gruppen in die Liste, die ein Hindernis für weitere Debatten darstellten. Der Geltungsbereich der Begriffe „verletzliche Gruppen“ und „Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“ ist so weit gefasst, dass er einen breiten Personenkreis abdecken und die Annahme und Durchführung der Instrumente erleichtern dürfte.

DURCHSETZUNG, ABHILFEMASSNAHMEN UND UNTERSTÜTZUNG

Absatz 13 (Einleitungssatz)

(Absatz 14 (Einleitungssatz))

Regierungen

Algerien: Folgende Ergänzungen werden vorgeschlagen: „Begleitung bei der beruflichen Wiedereingliederung“, „psychologische und soziale Unterstützung“ und „medizinische, psychiatrische und psychologische Betreuung der Opfer“.

Belgien: Die Einbeziehung des Rechts auf Kündigung wird nicht unterstützt.

Chile: „wirksamen“ ist zu streichen.

Dänemark, Finnland, Norwegen: „sollten ... umfassen“ ist durch „könnten ... umfassen“ zu ersetzen.

Neuseeland: Unterstützt den Text.

Österreich: Die Umsetzung sollte im Einklang mit den jeweiligen nationalen Rechtsordnungen erfolgen.

Peru: Es ist wichtig, Abhilfemaßnahmen wie Entschädigung zu erwähnen.

Vereinigte Staaten: „Gewalt und Belästigung sollten ... einschließen“ ist zu ersetzen durch „Gewalt und Belästigung hängen von den spezifischen Umständen ab und könnten ... einschließen“. „Strafschadenersatz“ und „Kündigung mit Entschädigung“ werden zur Aufnahme in die Liste vorgeschlagen.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, BUSA, NEF: Nach „sondern“ sollte „den Umständen entsprechend“ hinzugefügt werden.

CPC (Chile): „sollten“ ist durch „könnten“ zu ersetzen.

Keidanren: Hinzugefügt werden sollte „soweit dies angemessen ist“.

Absatz 13 Buchstabe a

(Absatz 14 Buchstabe a)

Regierungen

Belgien: Die Wiedereingliederung von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, kann nur mitgetragen werden, wenn die Beendigung eine Vergeltungsmaßnahme war.

Österreich: Die Wiedereinstellung von Personen, deren Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde, obliegt der Vertragsautonomie des Arbeitgebers.

Schweiz: Zu streichen.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, BUSA, UCCAEP: Der Begriff „oder Versetzung“ sollte hinzugefügt werden.

SAE: Nach „Wiedereinstellung“ sollte hinzugefügt werden „auf Ersuchen des Opfers von Gewalt und Belästigung“.

SGV-USAM: Eine Pflicht zur Wiedereinstellung ist abzulehnen.

Arbeitnehmer

UNT: „unter den gleichen Bedingungen“ sollte hinzugefügt werden.

Absatz 13 Buchstabe b

(Absatz 14 Buchstabe b)

Regierungen

Chile: Zu streichen.

Österreich: Diese Bestimmung kann potenziell sehr weit gehen.

Vereinigte Staaten: „materielle und nichtmaterielle Schäden“ sollte durch „Auslagen, entgangener Lohn sowie körperlichen und emotionalen Schaden“ ersetzt werden.

Arbeitnehmer

UNT: Zusätzlich sollte es heißen „Ersatz für körperlichen, seelischen, wirtschaftlichen, vermögensrechtlichen oder moralischen Schaden“.

Absatz 13 Buchstabe c

(Absatz 14 Buchstabe c)

Regierungen

Belgien, Marokko, Panama, Paraguay: Unterstützen den Vorschlag des Amtes.

Spanien: „sofort vollziehbare Maßnahmen“ sollte näher erläutert werden.

Vereinigte Staaten: „sicherzustellen ... zu ändern sind“ ist zu ersetzen durch „bestimmte Verhaltensweisen unterbunden oder Politiken und Praktiken geändert werden“.

Arbeitnehmer

CCOO: Unterstützt den Vorschlag des Amtes.

Absatz 13 Buchstabe d

(Absatz 14 Buchstabe d)

Regierungen

Spanien: Im Spanischen sollte wie folgt umformuliert werden: „honorarios legales y costas“.

Thailand: Es sollte angegeben werden, wer die gerichtlichen Gebühren und Kosten zu tragen hat.

Arbeitnehmer

CGIL, CISL, UIL: Gerichtliche Kosten sollten nicht von Opfern getragen werden müssen.

CNTB: Hinzugefügt werden sollte „darunter eine vom Urheber der Gewalthandlung oder Belästigung getragene Entschädigung für die Verletzung“.

UNT: Folgende Umformulierung wird vorgeschlagen: „psychologische, medizinische sowie gerichtliche Gebühren und Kosten“.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text weitgehend unverändert, abgesehen von geringfügigen redaktionellen Änderungen im Einleitungssatz zur Vermeidung von Redundanz und in Buchstabe c aus sprachlichen Gründen.

Absatz 14

(Absatz 15)

Regierungen

Chile: Zu streichen.

Österreich: Diese Bestimmung ist sehr allgemein gehalten; die Umsetzung sollte im Einklang mit den jeweiligen nationalen Rechtsordnungen erfolgen.

Neuseeland: Unterstützt den Text.

Spanien: Diese Bestimmung sollte sich auf Entschädigung beziehen, die vom Urheber zu leisten ist. Im Spanischen sollte „indemnización“ durch „compensación“ ersetzt werden.

Vereinigte Staaten: Es wird vorgeschlagen, von „Gewalt und Belästigung“ zu sprechen und „Behinderung, die zu Arbeitsunfähigkeit führt“ durch „Verletzungen und Erkrankungen, die ... führen“ zu ersetzen.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CEOE, CEPYME, SN, VBO-FEB: „psychosozialer oder physischer“ sollte gestrichen werden, da die Adjektive zur Beschreibung von Behinderung variieren können.

CIP, CONFIEP, CPC (Chile), UCCAEP: „psychosozialer oder physischer“ ist zu streichen.

SGV-USAM: Ein genereller Anspruch auf Entschädigung für Opfer in solchen Fällen ist abzulehnen.

Arbeitnehmer

BAK: Opfern von Gewalt und Belästigung müssen nicht erst bei Arbeitsunfähigkeit, sondern bereits bei negativen Beeinträchtigungen, die langfristige und damit kostenintensive Therapien notwendig machen, Entschädigungsansprüche zustehen.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Absatz 15 (Einleitungssatz)

(Absatz 16 (Einleitungssatz))

Regierungen

Belgien: Vereinigungen, Verbänden und juristischen Personen sollte Zugang zu Streitbeilegungs- und Gerichtsverfahren gewährt werden. „Streitbeilegungsmechanismen“ sollte durch „Abhilfemaßnahmen und Wiedergutmachungsmechanismen“ ersetzt werden.

Dänemark, Finnland, Norwegen, Österreich, Vereinigtes Königreich: Die Mitgliedstaaten sollten mehr Spielraum haben; es sollte auf die Angemessenheit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis oder Übereinstimmung damit verwiesen werden.

Österreich: Es sollte den Mitgliedstaaten möglich sein, spezialisierte Unterstützung für besonders betroffene Gruppen einzurichten.

Kanada: In einem zusätzlichen Buchstaben sollte auf Mechanismen wie die von einem Dritten vermittelte/moderierte frühzeitige Einigung mit dem Arbeitgeber oder eine Untersuchung durch eine sachkundige, unabhängige und unparteiische Person Bezug genommen werden.

Peru: Die Einrichtung spezieller Mechanismen für eine beschleunigte Streitbeilegung und die Umkehr der Beweislast werden unterstützt.

Vereinigte Staaten: „sollten“ ist durch „könnten“ zu ersetzen.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CEOE, CEPYME, CIP, CONFIEP, VBO-FEB, UCCAEP: Am Schluss sollte „soweit dies angemessen“ eingefügt werden.

CPC (Chile): „Belästigung“ sollte um „am Arbeitsplatz“ ergänzt werden.

Keidanren: Zu streichen.

SN: Es wird vorgeschlagen, „sollten“ durch „können“ zu ersetzen und „soweit/dort, wo dies angemessen ist“ hinzuzufügen. Anderenfalls sind die Buchstabe a, b und e zu streichen.

Arbeitnehmer

CGSLB, FGTTB: Vereinigungen, Verbände oder juristische Personen sollten an der Streitbeilegung mitwirken, um Beschwerde führende Personen zu vertreten oder zu unterstützen.

Absatz 15 Buchstabe a

(Absatz 16 Buchstabe a)

Regierungen

Chile: Zu streichen.

Schweden: Alle allgemeinen Gerichte sollten in der Lage sein, Fälle aller Art zu behandeln.

Arbeitgeber

NHO, SN: Zu streichen.

Arbeitnehmer

UNT: Vor „in Fällen“ sollte „in Gleichstellungs- und Menschenrechtsfragen“ eingefügt werden.

Absatz 15 Buchstabe b

(Absatz 16 Buchstabe b)

Regierungen

Kanada: „beschleunigte Verfahren“ sollte durch „zeitgerechte oder effiziente Bearbeitung“ ersetzt werden.

Schweden: Die Bestimmung ist in Bezug auf die jeweiligen Systeme der Mitglieder zu detailliert. Die Verpflichtung zu einer raschen Bearbeitung solcher Fälle kann sich negativ auf den Rückhalt der Mitglieder für die Empfehlung auswirken.

Arbeitgeber

SN: Zu streichen.

Absatz 15 Buchstabe c

(Absatz 16 Buchstabe c)

Regierungen

Belgien: Eine Bezugnahme allein auf Opfer wird bevorzugt.

Arbeitnehmer

UNT: Vor „Unterstützung“ sollte „medizinische und psychologische“ hinzugefügt werden.

Absatz 15 Buchstabe d

(Absatz 16 Buchstabe d)

Arbeitnehmer

CNTB: Hinzugefügt werden sollte „die für Arbeitnehmer in Übersetzungen in den am weitesten verbreiteten Sprachen des Landes verfügbar sind“.

Absatz 15 Buchstabe e

(Absatz 16 Buchstabe e)

Regierungen

Belgien: Die Umkehr der Beweislast für alle Missbrauchsfälle in Zivilverfahren wird unterstützt. Die Bestimmung sollte in Artikel 10 aufgenommen werden.

Chile: Die Bestimmung sollte durch „Einsatz aller gesetzlich zulässigen Beweismittel mit einer Begrenzung rechtswidriger Beweise“ ersetzt werden.

Dänemark, Norwegen: „Umkehr der Beweislast“ ist bei einer fehlenden Unterscheidung zwischen Straf- und Zivilrecht bedenklich und sollte durch innerstaatliche Bestimmungen geregelt werden.

Finnland: Die Umkehr der Beweislast kann nicht für Strafsachen gelten.

Islamische Republik Iran: Das Verfahren für den Zugang zur Quelle der Beweise und/oder die Bewertung ihrer Qualität sollte näher erläutert werden.

Italien: Die Formulierung sollte geändert werden, um Umsetzungsschwierigkeiten zu vermeiden.

Kanada: Hinzugefügt werden sollte „soweit dies angemessen ist“.

Neuseeland, Schweiz, Ungarn, Vereinigtes Königreich: Diese Bestimmung ist zu streichen.

Österreich: Es wird vorgeschlagen, die Formulierung „Umkehr der Beweislast“ durch „reduzierte Beweislast“ zu ersetzen. Die Bestimmung ist sehr allgemein gehalten, und es wird nicht ausgeführt, worauf sich eine Umkehr der Beweislast beziehen und in welchen Fällen sie zur Anwendung kommen soll.

Schweden: Die Umkehr der Beweislast im Strafrecht wird nicht unterstützt.

Spanien: Es sollte klargestellt werden, dass sich diese Bestimmung auf die Arbeitsgerichtsbarkeit und in keinem Fall auf die Strafgerichtgerichtsbarkeit bezieht.

Vereinigte Staaten: „sofern dies angemessen ist, in Zivilverfahren“ sollte hinzugefügt werden.

Arbeitgeber

CPC (Chile), NHO, SGV-USAM: Zu streichen.

DA: In Strafsachen kann die Beweislast nicht umgekehrt werden.

SN: Zu streichen. Die Beweislast kann in Strafsachen und in einigen Zivilsachen nicht umgekehrt werden.

Arbeitnehmer

CGSLB, FGTB: Die Umkehr der Beweislast wird für alle Arten von missbräuchlichem Verhalten unterstützt.

CIDA: Die Umkehr der Beweislast ist ein heikles Thema.

FO: Es wird bedauert, dass die Umkehr der Beweislast nur in der Empfehlung enthalten ist.

UNT: Nach „Beweislast“ sollte „auf den Urheber“ hinzugefügt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Für den Einleitungssatz regten einige Regierungen an, „gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis“ hinzuzufügen, und viele Arbeitgeberverbände schlugen den Zusatz „sofern dies angemessen ist“ vor. In Anbetracht der Antworten bleibt der Einleitungssatz unverändert.

In Buchstabe d wurden kleinere redaktionelle Änderungen vorgenommen, um die Lesbarkeit zu verbessern. Das Amt nimmt die Bedenken zur Kenntnis, die in einer Reihe von Antworten zu Buchstabe e hinsichtlich der Umkehr der Beweislast in Strafsachen geäußert wurden, und merkt an, dass diese Bestimmung nicht für eine Anwendung in Strafverfahren gedacht war. Im Interesse größerer Klarheit wurde am Schluss des Buchstaben „ausgenommen Strafverfahren“ hinzugefügt.

Absatz 16 (Einleitungssatz)

(Absatz 17 (Einleitungssatz))

Regierungen

Belgien: „Abhilfemaßnahmen“ sollte gestrichen werden, da sich diese Bestimmung nicht auf Gerichtsverfahren bezieht.

Dänemark, Finnland: Es wird vorgeschlagen, am Ende des Einleitungssatzes „geeignete Maßnahmen, etwa“ einzufügen oder „sollten ... umfassen“ durch „könnten ... umfassen“ zu ersetzen.

Kolumbien: Die Buchstaben e, f und g sollten innerstaatlich geregelt werden.

Neuseeland, Vereinigte Staaten: „sollten ... umfassen“ ist durch „könnten ... umfassen“ zu ersetzen.

Norwegen: Am Ende sollte es heißen „geeignete Maßnahmen umfassen, etwa ...“.

Vereinigtes Königreich: Am Schluss sollte „soweit dies angemessen ist“ eingefügt werden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CIP, CPC (Chile), UCCAEP: Am Schluss sollte „soweit dies angemessen ist“ eingefügt werden.

DA: In Anbetracht des Gehalts dieser Bestimmung erscheint eine Einhaltung unrealistisch.

Keidanren, SGV-USAM: Zu streichen.

SN: Die Maßnahmen müssen freiwilliger Art sein.

Absatz 16 Buchstabe a

(Absatz 17 Buchstabe a)

Regierungen

Algerien: Folgende Umformulierung wird vorgeschlagen: „materielle oder moralische und/oder soziale Unterstützung für die Wiedereingliederung der Opfer in den Arbeitsmarkt“.

Absatz 16 Buchstabe b

(Absatz 17 Buchstabe b)

Regierungen

Indonesien: Angebracht ist der Zusatz „oder andere Dienstleistungen, die gemäß den Regelungen im Mitgliedsland außerhalb des Arbeitsplatzes erbracht werden“.

Tunesien: Vor „Beratungs-“ sollte „Begleitung und“ hinzugefügt werden.

Vereinigte Staaten: Es sollte heißen „Beratungs- und Informations- sowie zivilrechtliche Dienste“.

Absatz 16 Buchstabe e

(Absatz 17 Buchstabe e)

Arbeitnehmer

UNT: Folgende Änderung wird vorgeschlagen: „rechtliche Unterstützung sowie medizinische und psychologische Betreuung“.

Absatz 16 Buchstabe f

(Absatz 17 Buchstabe f)

Regierungen

Algerien: Stattdessen sollte es heißen: „Aufnahme- und Beratungszentren, einschließlich Unterbringungseinrichtungen“.

Absatz 16 Buchstabe g

(Absatz 17 Buchstabe g)

Regierungen

Schweden: Eine detaillierte Formulierung ist zu vermeiden, da die Mitglieder über die Organisation polizeilicher Aktivitäten entscheiden sollten.

Vereinigte Staaten: Es wird vorgeschlagen, am Anfang „staatliche Behörden, darunter“ und nach „Polizei“ „die für die Unterstützung von Opfern geschult wurden“ hinzuzufügen.

Arbeitnehmer

CGT-RA: „spezielle Organismen oder Zentren für die Opferbetreuung“ sollte hinzugefügt werden.

UNT: Folgende Änderung wird vorgeschlagen: „auf Gleichstellungs- und Menschenrechtsfragen spezialisierte Einheiten der Justizpolizei zur Unterstützung von Opfern“.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Absatz 17 (Einleitungssatz)

(Absatz 18 (Einleitungssatz))

Regierungen

Belgien, Vereinigte Staaten: „sollten“ ist durch „könnten“ zu ersetzen.

Chile: Da häusliche Gewalt über den Geltungsbereich des Übereinkommens hinausgeht, ist der Absatz zu streichen.

Dänemark, Finnland, Norwegen: Hinzugefügt werden sollte „geeignete Maßnahmen, etwa“. „sollten“ ist durch „könnten“ zu ersetzen.

Deutschland: Es wird angeregt, den Einleitungssatz wie folgt zu fassen: „Die in Artikel 10 Buchstabe f des Übereinkommens genannten Maßnahmen gegen die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt sollten dort, wo es angemessen ist, z. B. Folgendes umfassen:

Neuseeland: „sollten“ ist durch „könnten“ zu ersetzen.

Peru: Die Notwendigkeit von Maßnahmen gegen die negativen Auswirkungen von häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt sollte anerkannt werden.

Polen: Es sollte klargestellt werden, wer als Opfer von häuslicher Gewalt gilt und von wem solche Maßnahmen zu ergreifen sind.

Österreich: Staatliche Verpflichtungen betreffend häusliche Gewalt in dieser Breite erscheinen als dem gegenständlichen Anliegen nicht dienlich. Sollte das Thema in das Instrument aufgenommen werden, so wäre dies maximal in Form einer Empfehlung an Arbeitgeber sinnvoll, sensibilisiert zu sein.

Schweiz, Spanien: Zu streichen.

Vereinigtes Königreich: Hinzugefügt werden sollte „je nach Bedarf“.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CONFIEP, UCCAEP, VBO-FEB: Häusliche Gewalt sollte nicht in den Geltungsbereich der Instrumente fallen. Es ist unklar, wie die Arbeitswelt und ihre Institutionen Gewalt entgegenwirken können, die in Privathaushalten und aus Gründen auftritt, die außerhalb ihrer Einflussphäre liegen. Bedenken bestehen hinsichtlich der Auferlegung rechtlicher Verantwortlichkeiten für Arbeitgeber und der damit verbundenen Kosten. Die Maßnahmen sollten rein freiwilliger Art sein. Folgende Umformulierung wird vorgeschlagen: „Die Maßnahmen zur Unterstützung der Opfer von häuslicher Gewalt können dort, wo es angemessen ist, Folgendes umfassen:“

BUSA, NEF: Die Einbeziehung häuslicher Gewalt wird nicht unterstützt

CIP: Häuslicher Gewalt sollte im Rahmen des Strafrechts entgegengewirkt werden.

DA: Die Einhaltung der Bestimmung erscheint unrealistisch. Die Buchstaben b, c und d sind problematisch, insbesondere für KMU.

NHO: „sollten“ ist durch „könnten“ zu ersetzen.

Keidanren, CPC (Chile): Zu streichen.

SAE: Die Bestimmung sollte gestrichen oder wie folgt umformuliert werden: „Die Maßnahmen zur Unterstützung der Opfer von häuslicher Gewalt können dort, wo dies durchführbar ist, Folgendes umfassen:“

SGV-USAM: Die Maßnahmen bedeuten massive Eingriffe in die Dispositionsfreiheit der Arbeitgeber und können von KMU nicht umgesetzt werden.

SN: Die Maßnahmen müssen je nach der innerstaatlichen Gesetzgebung freiwilliger Art sein.

Arbeitnehmer

OPZZ: Häusliche Gewalt sollte in der Empfehlung unberücksichtigt bleiben.

UNT: Hinzugefügt werden sollte „rechtliche Unterstützung sowie psychologische und medizinische Betreuung für Opfer von häuslicher Gewalt“.

Absatz 17 Buchstabe a

(Absatz 18 Buchstabe a)

Regierungen

Deutschland: Folgende Umformulierung wird vorgeschlagen: „bezahlte Arbeitsfreistellung bei physischen und/oder psychischen Erkrankungen von Arbeitnehmern, die Opfer von häuslicher Gewalt sind, wenn die Erkrankungen zur Arbeitsunfähigkeit führen“.

Spanien: Diese Bestimmung ist zu streichen, da sie sich auf Leistungen der sozialen Sicherheit bezieht.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CONFIEP, UCCAEP: „bezahlte“ ist zu streichen.

BUSA, NEF, VBO-FEB: Eine Bestimmung, die eine zusätzliche Arbeitsfreistellung vorsieht, wird nicht unterstützt; dies sollte durch Standardregelungen abgedeckt werden.

Absatz 17 Buchstabe b

(Absatz 18 Buchstabe b)

Regierungen

Deutschland: Es wird angeregt, den Buchstaben mit dem Wortlaut „soweit praktisch durchführbar“ zu ergänzen.

Arbeitgeber

NHO, VBO-FEB: Zu streichen.

Arbeitnehmer

CGT-RA: Hinzugefügt werden sollte „und mit Unterstützung der IAO die Förderung des fachlichen Instrumentariums zur Entwicklung künftiger Rechtsvorschriften in den Mitgliedstaaten, in denen sie nicht bereits vorhanden sind“.

Absatz 17 Buchstabe c

(Absatz 18 Buchstabe c)

Regierungen

Deutschland: Es wird angeregt, den Buchstaben mit dem Wortlaut „soweit praktisch durchführbar“ zu ergänzen.

Schweden: Der Schwerpunkt sollte auf Maßnahmen liegen, die sich gegen die Urheber richten, damit Opfer ihren Arbeitsplatz nicht aufgeben müssen.

Vereinigte Staaten: Am Schluss sollte „darunter zu Telearbeitsplätzen“ eingefügt werden.

Arbeitgeber

NHO: Zu streichen.

Arbeitnehmer

CGT-RA: Zusätzlich sollte auf Nachstellungen (Stalking) sowie auf den Schutz in einem bestimmten Umkreis und vor häuslicher Gewalt verwiesen werden.

Absatz 17 Buchstabe d

(Absatz 18 Buchstabe d)

Regierungen

Spanien: Sollte diese Bestimmung nicht gestrichen werden, ist näher zu erläutern, unter welchen Bedingungen Schutz gewährt würde.

Thailand: Auch Schutz vor Disziplinarmaßnahmen sollte einbezogen werden.

Arbeitgeber

NHO, VBO-FEB: Zu streichen.

Absatz 17 Buchstabe e

(Absatz 18 Buchstabe e)

Regierungen

Deutschland: Eine arbeitsplatzbezogene Risikobewertung speziell zu häuslicher Gewalt wird wegen der praktischen Umsetzungsschwierigkeiten abgelehnt.

Spanien: Zu streichen.

Vereinigte Staaten: Es wird vorgeschlagen, nach „Risiko-“ „und Sicherheits-“ einzufügen und die Bestimmung am Ende um „für den unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer und für seine Arbeitskollegen“ zu ergänzen.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, SAE, UCCAEP, VBO-FEB: Zu streichen.

Arbeitnehmer

CGT-RA: In Bezug auf Mitglieder, die nicht über innerstaatliche Rechtsvorschriften zu häuslicher Gewalt verfügen, ist behutsam zu verfahren.

Absatz 17 Buchstabe f

(Absatz 18 Buchstabe f)

Arbeitnehmer

CGT-RA: Stattdessen sollte es heißen: „Förderung von Sensibilisierungsmaßnahmen mit dem Ziel, alle Formen von Gewalt und Belästigung einzudämmen“.

Absatz 17 Buchstabe g*(Absatz 18 Buchstabe g)***Regierungen***Vereinigte Staaten:* Am Ende sollte „auf die Arbeitswelt“ eingefügt werden.**Arbeitgeber**

VBO-FEB: „Gewalt“ sollte um „sowie ihre Verhinderung und mögliche Gegenmaßnahmen“ ergänzt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

In den Bemerkungen mehrerer Regierungen und der meisten Arbeitgeberverbände wurde der Wunsch nach mehr Klarheit und Flexibilität zum Ausdruck gebracht, unter anderem durch die Hinzufügung von Formulierungen wie „geeignete Maßnahmen“ oder „je nach Bedarf“ oder die Änderung von „sollten“ in „könnten“ im Einleitungssatz. Einige Regierungen und Arbeitgeberverbände schlugen in ihren Antworten vor, diesen Absatz zu streichen. Um klarzustellen, dass es sich hierbei nicht um eine abgeschlossene Liste handelt und dass Spielraum hinsichtlich der zu ergreifenden Maßnahmen besteht, hat das Amt den Einleitungssatz am Ende um „je nach Bedarf“ ergänzt.

Absatz 18*(Absatz 19)***Regierungen***Kanada:* Nach „Belästigung“ sollte „dort, wo dies machbar ist“ hinzugefügt werden, damit Beratung und Wiedereingliederung nicht zu Lasten der Fähigkeit des Opfers zur Rückkehr ins Erwerbsleben gehen.*Neuseeland:* Unterstützt den Text.*Spanien:* Um zu verhindern, dass Beratung und andere Maßnahmen die Handlungsfähigkeit des Arbeitgebers überschreiten, sollte der Absatz gestrichen werden. Im Spanischen sollte „evitar“ durch „prevenir“ ersetzt und „reincidencia“ um „en violencia y acoso“ ergänzt werden.*Vereinigte Staaten:* Es wird vorgeschlagen, von „Gewalt oder Belästigung“ zu sprechen und „durch ... unterstützt werden“ durch „auf ... zurückgreifen können“ zu ersetzen. Vor „zu erleichtern“ sollte „dort, wo dies machbar ist“ eingefügt werden, und am Ende sollte es zusätzlich heißen „Soweit dies in Bezug auf die begangene Verfehlung angebracht ist, sollte es für Urheber andere Konsequenzen, einschließlich einer möglichen Strafverfolgung, geben.“**Arbeitgeber**

CPC (Chile): „in der Arbeitswelt“ ist durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen.

UCCAEP: Die Anwendung des Absatzes sollte näher erläutert werden.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Absatz 19

(Absatz 20)

Regierungen

Belgien, Marokko, Neuseeland, Panama, Südafrika: Unterstützen den Vorschlag des Amtes.

Österreich: Arbeitsinspektoren sollten nicht nur eine Schulung zu geschlechtsspezifischen Fragen erhalten, sondern generell zu allen Fragen von Diversity.

Spanien: Im Spanischen sollte „inspectores del trabajo“ durch „inspectores de trabajo“ ersetzt werden. Nach „grupos“ sollte „de trabajadores“ hinzugefügt werden.

Vereinigte Staaten: Vor „psychosoziale“ sollte „und Risiken von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, wozu ... zählen können“ hinzugefügt werden, und „von bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern“ ist zu streichen.

Arbeitgeber

SN: Nach „und“ sollte „/oder“ hinzugefügt werden, und „Behörden“ sollte durch „Stellen“ ersetzt werden.

Arbeitnehmer

CCOO: Der Vorschlag des Amtes wird unterstützt.

CGT-RA: „bestimmte Gruppen“ sollte durch „Minderheiten und Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit“ ersetzt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Absatz 20

(Absatz 21)

Regierungen

Algerien: Vor „innerstaatlichen Stellen“ sollte „Sektoren, Institutionen und“ hinzugefügt werden.

Indonesien: Nach „sollte“ ist „die Bemühungen mit dem Ziel, die Auswirkungen von ... zu verhindern und einzudämmen“ hinzuzufügen.

Neuseeland: Unterstützt den Text.

Thailand: Statt „und Gleichheit“ sollte „oder Gleichheit“ verwendet werden.

Vereinigtes Königreich: Da jedes Mitglied selbst über die Mandate seiner innerstaatlichen Stellen entscheidet, sollte die Bestimmung gestrichen werden. Alternativ ist „das Mandat der“ zu streichen. Nach „Geschlechtergleichstellung zuständig sind“ sollte „oder je nach Bedarf anderer innerstaatlicher Stellen“ hinzugefügt werden.

Arbeitgeber

CPC (Chile): „in der Arbeitswelt“ ist durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen.

SN: Das Instrument könnte sich auf die Mandate mehrerer innerstaatlicher Behörden auswirken.

Arbeitnehmer

TUC: Die Rolle der Vollzugsbehörden bei der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen wird seit einiger Zeit genauer geprüft.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text unverändert.

Absatz 21

(Absatz 22)

Regierungen

Neuseeland: Unterstützt den Text. Klärungsbedarf besteht in Bezug auf Schwellen, Mittel der Datenerhebung und Berichtslasten.

Schweiz: Folgende Umformulierung wird vorgeschlagen: „Die Mitglieder sollten die Vorfälle von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt bei der Erhebung von arbeitsmarktbezogenen Daten berücksichtigen und Statistiken darüber veröffentlichen.“

Thailand: Die Daten sollten auch nach dem Alter aufgeschlüsselt werden.

Vereinigtes Königreich: In Anbetracht des breiten Geltungsbereichs des Übereinkommens könnte die Einhaltung dieser Bestimmung schwierig sein.

Vereinigte Staaten: Folgende Einleitung wird vorgeschlagen: „Die Mitglieder sollten erwägen ... zu erheben...“. Nach „dem Geschlecht“ sollte „der Rasse und Ethnizität“ hinzugefügt werden. „insbesondere“ ist zu streichen.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, UCCAEP: „Arbeitnehmern“ sollte durch „Personen“ ersetzt werden.

CPC (Chile): „in der Arbeitswelt“ ist durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen.

Keidanren: Hinzugefügt werden sollte „soweit dies angemessen ist“.

Arbeitnehmer

CGT-RA: „der Form“ sollte durch „der Formen“ ersetzt werden.

TUC: Die Mitgliedstaaten können Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz nicht wirksam bekämpfen, ohne grundlegende Daten über das Ausmaß des Problems zu erheben.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht vieler Antworten der Arbeitgeberverbände, in denen vorgeschlagen wurde, „Arbeitnehmern“ durch „Personen“ zu ersetzen, und im Einklang mit anderen Änderungen im neuen Absatz 13 hat das Amt den Begriff „von Arbeitnehmern“ gestrichen.

LEITLINIEN, SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG

Absatz 22 (Einleitungssatz)

(Absatz 23 (Einleitungssatz))

Regierungen

Neuseeland: Unterstützt den Text.

Peru: Die Maßnahmen in den Buchstaben a und e sind wichtig.

Vereinigtes Königreich: Am Schluss sollte „soweit dies angemessen ist“ eingefügt werden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort: Es wird vorgeschlagen, vor „entwickeln“ „finanzieren“ einzufügen und „verbreiten“ durch „soweit dies angemessen ist“ zu ergänzen.

CPC (Chile), Keidanren: Hinzugefügt werden sollte „soweit dies angemessen ist“.

UCCAEP: Vor „entwickeln“ sollte es zusätzlich „finanzieren“ heißen.

Arbeitnehmer

CGIL, CISL, UIL: Bewährte Schutzpraktiken auf der Grundlage von Informationsinstrumenten und Regulierung sowie Verhandlungsinterventionen auf der Unternehmens-, Sektor- und/oder lokalen Ebene sind wirksam.

Absatz 22 Buchstabe a

(Absatz 23 Buchstabe a)

Regierungen

Kanada: Hier und in Artikel 9 sollte von „Faktoren der Organisation der Arbeit“ gesprochen werden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort: Statt „ungleiche Machtverhältnisse“ sollte es heißen „Missbrauch ungleicher Machtverhältnisse“. „... billigen“ sollte durch „zur Entstehung von... beitragen“ ersetzt werden.

CPC (Chile), UCCAEP: Vor „Machtverhältnisse“ ist der Zusatz „Missbrauch von ...“ angebracht.

Absatz 22 Buchstabe b

(Absatz 23 Buchstabe b)

Regierungen

Belgien: „geschlechterorientierte“ sollte durch „insbesondere“ eingegrenzt werden.

Schweden: Die detaillierte Formulierung kann problematisch sein, insbesondere für Richter.

Vereinigte Staaten: Nach beiden Nennungen von „Gewalt und Belästigung“ sollte „in der Arbeitswelt“ hinzugefügt werden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, CPC (Chile), UCCAEP: Es sollte ausdrücklich auf öffentliche und private Arbeitgeber und ihre Verbände Bezug genommen werden.

Arbeitnehmer

CGT-RA: Nach „Arbeitnehmer“ sollte „im privaten oder öffentlichen Sektor“ hinzugefügt werden.

UNT: Zusätzlich sollte „eine Gleichstellungs- und Menschenrechtsperspektive“ aufgenommen werden. „... zu helfen“ bzw. „... zu unterstützen“ sollte durch „Instrumente an die Hand zu geben“ ersetzt werden.

Absatz 22 Buchstabe c

(Absatz 23 Buchstabe c)

Regierungen

Ecuador: Soweit dies angemessen ist, sollte auf verletzte Gruppen Bezug genommen werden.

Niger: Die Änderung des Amtes erfasst nicht individuell betroffene Arbeitnehmer.

Spanien: Im Spanischen sollte „expuestos“ durch „afectados“ und „a la violencia y acoso“ durch „por la violencia y acoso“ ersetzt werden.

Vereinigte Staaten: Es wird vorgeschlagen, nach „Gewalt und Belästigung“ „in der Arbeitswelt“ einzufügen, „alle Formen von“ zu streichen und „Arbeitnehmern“ durch „Personen“ zu ersetzen.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort: Statt „von Arbeitnehmern, die ... Gruppen angehören“ sollte es „die ... genannt sind“ heißen.

CPC (Chile): „Die ... Gruppen angehören“ sollte gestrichen werden. „in der Arbeitswelt“ ist durch „am Arbeitsplatz“ zu ersetzen.

UCCAEP: Statt „Von Arbeitnehmern, die ... Gruppen angehören“ sollte es „die ... genannt sind“ heißen.

Arbeitnehmer

CCOO: „Die unverhältnismäßig stark ... betroffen sind“ sollte durch „die für ... verletzlich sind“ ersetzt werden.

Absatz 22 Buchstabe d

(Absatz 23 Buchstabe d)

Regierungen

Belgien: In dem Buchstaben sollte von den von Arbeitsmigranten am meisten verwendeten Sprachen die Rede sein.

Chile: „insbesondere geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung“ sollte gestrichen werden.

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort, UCCAEP: Vor „Sensibilisierungskampagnen“ sollte „öffentliche“ eingefügt werden.

SAE: Am Anfang der Bestimmung sollte „öffentliche“ eingefügt werden. „einschließlich der von den im Land ansässigen Arbeitsmigranten gesprochenen Sprachen“ sollte gestrichen werden.

Arbeitnehmer

BAK: Die Sensibilisierungskampagnen sollten darüber informieren, in welchen Branchen es vermehrt zu Übergriffen kommt, wohin sich von Gewalt bzw. Belästigung Betroffene wenden und was sie tun können sowie welche Aufgaben der/die ArbeitgeberIn hat.

CGT-RA: Es wird angeregt, „Unannehmbarkeit“ zu streichen sowie „und der“ durch „und dadurch der“ zu ersetzen.

UNT: „Einstellungen“ sollte durch „Praktiken“ ersetzt werden.

Absatz 22 Buchstabe e

(Absatz 23 Buchstabe e)

Regierungen

Algerien: Die Verhinderung von Gewalt und Belästigung sollte aufgenommen werden.

Belgien: Es sollte auf Lehrpläne Bezug genommen werden, die die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung allgemein thematisieren.

Chile: Zu streichen.

Vereinigte Staaten: Folgende Umformulierung wird vorgeschlagen: „je nach Bedarf und im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und den innerstaatlichen Gegebenheiten Lehrpläne und Lehrmaterialien auf allen Stufen der allgemeinen und beruflichen Bildung, die der Auseinandersetzung mit Faktoren dienen, welche die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erhöhen können“.

Arbeitgeber

SGV-USAM: Die verbindliche Ausgestaltung von „geschlechtergerechten Lehrplänen“ wird nicht unterstützt

Arbeitnehmer

CNTB: Es wird vorgeschlagen, „zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz“ hinzuzufügen.

UNT: „geschlechtergerechte“ sollte durch „an einer Gleichstellungs- und Menschenrechtsperspektive orientierte“ ersetzt werden.

Absatz 22 Buchstabe f

(Absatz 23 Buchstabe f)

Regierungen

Chile: Um allgemeiner von Medienschaffenden und Schulungsprogrammen zu sprechen, sollten „Journalisten und andere“ und „geschlechtsspezifischer“ gestrichen werden.

Arbeitgeber

BUSA, NEF: Dies könnte sich auf den Grundsatz der Medienfreiheit auswirken.

Arbeitnehmer

CGT-RA: Nach „andere Medienschaffende“ sollte „und die Werbebranche“ hinzugefügt werden.

Absatz 22 Buchstabe g

(Absatz 23 Buchstabe g)

Arbeitgeber

Konsolidierte Antwort: Vor „Kampagnen“ sollte „öffentliche“ eingefügt werden.

UCCAEP: Vor „Kampagnen“ sollte „öffentliche“ hinzugefügt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

In Anbetracht der Antworten bleibt der Text weitgehend unverändert. Im Sinne größerer Klarheit wurde in Buchstabe a nach „Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung“ der Begriff „in der Arbeitswelt“ eingefügt.

In Buchstabe c hat das Amt nach „Arbeitnehmern“ den Begriff „und anderen Personen“ eingefügt, um für Kohärenz innerhalb der vorgeschlagenen Texte zu sorgen und den Wortlaut an Artikel 1 Buchstabe c und Artikel 6 (nun Artikel 2 und 7) des Übereinkommens anzugleichen. Zudem hat das Amt in Buchstabe c im Einklang mit früheren Änderungen (siehe den Kommentar des Amtes zu Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe a des Übereinkommens) den Begriff „für alle Formen von Gewalt und Belästigung“ gestrichen. Im Interesse der Klarheit wurde „Risikobewertungsinstrumente“ um „zu Gewalt und Belästigung“ ergänzt.