



SICHER AM ARBEITSPLATZ SICHER ZU HAUSE SICHER IM INTERNET

*EIN LEITFADEN FÜR GEWERKSCHAFTEN ZUR BESEITIGUNG VON
BELÄSTIGUNG UND GEWALT GEGEN FRAUEN IN DER ARBEITSWELT*

Paulina BARANSKA
Séverine PICARD



Brussels, January 2024
European Trade Union Confederation (ETUC)



With the financial support of the EU



SICHER AM ARBEITSPLATZ SICHER ZU HAUSE SICHER IM INTERNET

*EIN LEITFADEN FÜR GEWERKSCHAFTEN ZUR BESEITIGUNG VON
BELÄSTIGUNG UND GEWALT GEGEN FRAUEN IN DER ARBEITSWELT*

INHALTSVERZEICHNIS

1. Warum dieser Leitfaden?	6
2. Die geschlechtsspezifische Dimension einer sich wandelnden Arbeitswelt	8
Häusliche Gewalt greift mehr denn je auf den Arbeitsplatz über	8
Gewalt durch Dritte nimmt bei überwiegend von Frauen ausgeführten Arbeiten zu	8
Cybergewalt hat das Potenzial, sich zu einer wichtigen Form von Gewalt und Belästigung gegen Frauen am Arbeitsplatz zu entwickeln	9
Künstliche Intelligenz und digitale Überwachung verschärfen geschlechtsspezifische Verzerrungen	9
3. Bewährte Praktiken für Gewerkschaften	10
Aktualisierung der Arbeitsplatzrichtlinien	10
Anforderung geschlechtsspezifischer Risikobewertungen beim Arbeitsschutz	11
Aufnahme von präventiven und unterstützenden Maßnahmen in Tarifverträge	11
Gender-Mainstreaming bei allen Tarifverhandlungen sicherstellen	12
Schärfung des Bewusstseins	13
. am Arbeitsplatz	13
. und bei den Gewerkschaften	13
Überlegungen zu strategischen Rechtsstreitigkeiten	13

4. Anhang:

Sicher am Arbeitsplatz, sicher zu Hause, sicher im Internet: Eine Gewerkschaftscheckliste **14**

Kasten 1 Wie der Mangel an Daten Frauen im Stich lässt	6
Kasten 2 Vier Gründe, warum gegen Frauen gerichtete Gewalt und Belästigung den Gewerkschaften ein Anliegen sind	7
Kasten 3 Situationen mit hohem Risiko geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung	9
Kasten 4 Das A und O von Beschwerdeverfahren am Arbeitsplatz	10
Kasten 5 Beispiele für Tarifverträge	12
Kasten 6 Beispiel für Gender Mainstreaming in einem Telearbeit-Tarifvertrag	13

1.

Warum dieser Leitfaden?

Gewalt und Belästigung gegen Frauen am Arbeitsplatz nehmen zu. Auch wenn offizielle Daten unvollständig sind oder sogar ganz fehlen, sind die Gewerkschaften in ganz Europa zunehmend besorgt

über unsichere Arbeitsplätze für Frauen sowie über einen Anstieg der häuslichen Gewalt, die eindeutig auf die Arbeitswelt übergreift.

Kasten 1 Wie der Mangel an Daten Frauen im Stich lässt

*Während die Zunahme häuslicher Gewalt relativ gut dokumentiert ist, fehlt es an Studien, die den Zusammenhang zwischen Telearbeit und der Erfahrung häuslicher Gewalt untersuchen. Auch gibt es keine systematischen, vergleichbaren Daten, die den geschlechtsspezifischen Charakter von Gewalt durch Dritte messen. Ebenso mangelt es an Daten zur Bewertung der Gefährdung von Arbeitnehmer*innen durch Online-Gewalt, und schon gar nicht zu deren geschlechtsspezifischer Ausprägung.*

Es wurden nationale Erhebungen über die Erfahrungen mit sexuellem Cybermobbing in der Öffentlichkeit durchgeführt, aber keine solchen Studien erfolgten im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz. Ebenso ist es schwierig zu quantifizieren, inwieweit Frauen durch den Einsatz von KI-Tools bei Personalmanagement und -überwachung diskriminiert werden. Obwohl in einigen Mitgliedstaaten Zahlen über den Einsatz von KI-Instrumenten im Arbeitsmarkt vorliegen, wurde bisher noch nicht versucht, die geschlechtsspezifischen Verzerrungen bei diesen Instrumenten zu untersuchen.

Dieser Mangel an Daten hat zur Folge, dass die jüngste Entwicklung bei geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz unterschätzt und nicht ausreichend kommuniziert wird. Die relative Unfähigkeit, die Entwicklung der Fälle zu messen, bedeutet auch, dass es nicht möglich ist, die tatsächliche Wirkung von Präventionsmaßnahmen, sowohl von gesetzlichen Bestimmungen als auch von Maßnahmen am Arbeitsplatz, zu bewerten.

Immer mehr Frauen sprechen über den Missbrauch, den sie erleben, etwas, das sie sich vor einigen Jahren noch nicht getraut hätten. Die gesetzlichen Bestimmungen werden jedoch nach wie vor nur unzureichend durchgesetzt, was vor allem auf unwirksame Präventions- und Meldemechanismen zurückzuführen ist, die zu Straffreiheit für die Täter führen.

Wichtig ist, dass sich die Arbeitswelt durch die Digitalisierung und das Aufkommen neuer Arbeitsformen stark verändert. Die geschlechtsspezifische Dimension dieser Veränderungen, insbesondere die Auswirkungen auf die Sicherheit von Frauen, ist weitgehend unbemerkt geblieben. Folglich reichen die bestehenden Instrumente möglicherweise nicht mehr aus, um mit den jüngsten Entwicklungen bei geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung

Schritt zu halten.

Vor diesem Hintergrund soll dieser Leitfaden das Bewusstsein für die jüngsten Entwicklungen im Bereich der geschlechtsspezifischen Gewalt und Belästigung schärfen und Anhaltspunkte dafür liefern, wie diese durch den sozialen Dialog und durch Strategien, bei denen Gewerkschaften führend sind, angegangen werden können. Der Leitfaden richtet sich an Gewerkschafter*innen auf allen Ebenen, einschließlich der sektoralen und betrieblichen Ebene. Sie stützt sich weitgehend auf einen umfassenden EGB-Studienbericht, der die jüngsten Trends bei geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, die geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen und die entsprechenden Gewerkschaftsstrategien untersucht.

EGB-Projekt „Bekämpfung von gegen Frauen gerichteter Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz“

Der vorliegende Leitfaden ist das Ergebnis des EGB-Projekts „Bekämpfung von gegen Frauen gerichteter Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz“ – ein Projekt, das entwickelt wurde, um die EGB-Mitgliedsorganisationen bei ihren Maßnahmen zur Beendigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu unterstützen.

Sichere, von Gewalt und Belästigung freie Arbeitsplätze sind eine Priorität des Europäischen Gewerkschaftsbundes. Das Projekt knüpft an wichtige Arbeiten an, die zuvor vom EGB ausgeführt wurden, wie das 2017 abgeschlossene Projekt „Safe at home, safe at work“.

Das Projekt unterstützte die Arbeit des EGB im Hinblick auf die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens C190 und den Richtlinienentwurf zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Am 8. März 2023 wurde eine Demonstration unter dem Motto „Safe all the way“ organisiert. Am Internationalen Tag zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen (25. November) führte der EGB eine Kampagne durch, um das Bewusstsein für Online-Gewalt am Arbeitsplatz zu schärfen und darauf hinzuweisen, dass die politischen Entscheidungsträger in der EU mehr tun müssen, um sicherzustellen, dass Arbeitsplätze sichere Räume werden.

Das Projekt brachte Gewerkschafterinnen aus ganz Europa in einer Reihe von Veranstaltungen zusammen: Im Februar 2022 wurde ein Webinar zur Kampagne für die Ratifizierung von ILO C190 organisiert und im April 2023 fand ein weiteres Webinar über Gewalt im Internet statt. Der EGB organisierte im Oktober 2023 in Wien ein Seminar über bewährte Verfahren zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Die wichtigsten Ergebnisse des Projekts wurden auf einer Abschlusskonferenz im Dezember 2023 diskutiert.

Kasten 2 Vier Gründe, warum gegen Frauen gerichtete Gewalt und Belästigung den Gewerkschaften ein Anliegen sind

i. Ein sicheres Arbeitsumfeld ist ein Grundrecht aller Beschäftigten

Gewalt und Belästigung sind ein ernstes Problem am Arbeitsplatz, das sich nachhaltig auf die Würde, die Beschäftigung und den Lebensunterhalt der Opfer auswirkt. Ein unsicherer Arbeitsplatz behindert nicht nur das berufliche Fortkommen, sondern auch die Lebensqualität insgesamt. Er kann zu Fehlzeiten, Abneigung oder Unfähigkeit führen, bestimmte Aufgaben oder Rollen zu übernehmen, oder Frauen sogar dazu zwingen, ihren Arbeitsplatz aufzugeben, was ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit und berufliche Entwicklung behindert.

ii. Niemand ist gleich, solange nicht alle gleich sind

Ein Arbeitsplatz, der Gewalt und Belästigung gegen Frauen duldet, begünstigt viele andere Formen der Diskriminierung. Gewalt und Belästigung gegen Frauen stehen an der Schnittstelle mehrerer anderer Formen der Unterdrückung. Das Geschlecht ist zwar ein signifikanter Risikofaktor für Gewalt und Belästigung, aber in Kombination mit Rasse, Klasse, Behinderung, sexueller Ausrichtung, Geschlechtsidentität und anderen Diskriminierungsgründen wird es zu einem besonders ausgeprägten Faktor.

iii. Für menschenwürdige Arbeit zu kämpfen bedeutet auch, für die Gleichstellung der Geschlechter zu kämpfen

einerseits und Gewalt gegen Frauen andererseits. Frauen in prekären Situationen sind besonders häufig von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Wirtschaftliche Abhängigkeit ist auch mit häuslicher Gewalt verflochten.

iv. Gewerkschaften machen einen Unterschied

*Vor dem Hintergrund ineffektiver Gesetzes-, Präventions- und Meldemechanismen kommt den Gewerkschaften eine entscheidende Rolle bei der Gewährleistung sicherer Arbeitsplätze für alle Arbeitnehmer*innen zu. Sie können insbesondere Opfer von Gewalt und Belästigung unterstützen und Maßnahmen und Vereinbarungen aushandeln, die geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung verhindern, sanktionieren und letztlich beseitigen. Dieser Leitfaden enthält einige Beispiele für bewährte Verfahren.*

2.

Die geschlechtsspezifische Dimension einer sich wandelnden Arbeitswelt

Infolge der jüngsten Veränderungen in der Arbeitswelt haben sich neue Muster der gegen Frauen gerichteten Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz herausgebildet.

Häusliche Gewalt greift mehr denn je auf den Arbeitsplatz über

Häusliche Gewalt nahm während der COVID-19-Lockdown-Maßnahmen zu. Es ist inzwischen erwiesen, dass das erzwungene Zusammenleben mit einem gewalttätigen Partner ein wichtiger Grund für diesen Anstieg war.

In Zukunft wird die zunehmende häusliche Gewalt wahrscheinlich zu einer Form der geschlechtsspezifischen Gewalt werden, die aus mindestens zwei Gründen direkt mit der Arbeitswelt verbunden ist.

Erstens ist erwiesen, dass Frauen in einer Situation wirtschaftlicher Abhängigkeit stärker von häuslicher Gewalt bedroht sind. Eine stabile und menschenwürdige Arbeit ist ein entscheidender Faktor für Opfer und Überlebende, die einer Gewaltbeziehung entkommen wollen. Die wirtschaftliche Abhängigkeit ist in der feminisierten Arbeitswelt hoch, in der Frauen überwiegend in schlecht bezahlten, prekären und atypischen Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Vor dem Hintergrund von Energie- und Lebenshaltungskostenkrisen sowie Sparmaßnahmen muss die wirtschaftliche Abhängigkeit sowohl als Ursache als auch als Folge geschlechtsspezifischer Gewalt gründlich angegangen werden.

Zweitens nimmt die Zeit zu, die für Telearbeit und Fernarbeit aufgewendet wird. Dadurch haben sich die traditionellen Grenzen zwischen Wohnung und Arbeitsplatz verwischt. Doch in vielen Fällen wurde die Sorgfaltspflicht der Arbeitgeber, für sichere und gesunde Arbeitsplätze zu sorgen, nicht auf die Telearbeit ausgedehnt. Das bedeutet nicht, dass Telearbeit/Fernarbeit überdacht werden sollte. Für viele Arbeitnehmerr*innen könnten Telearbeit

und Fernarbeit interessante Perspektiven für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bieten, einschließlich der Möglichkeit einer besseren Aufteilung der Betreuungspflichten, solange sie freiwillig und reversibel bleiben. Es fehlt jedoch an präventiven und unterstützenden Maßnahmen.

Gewalt durch Dritte nimmt bei überwiegend von Frauen ausgeführten Arbeiten zu

Gewalt durch Dritte findet am Arbeitsplatz statt, wird aber von Personen verübt, die nicht zu den Beschäftigten gehören. Die Pandemie hat ein Schlaglicht auf die Gewalt durch Dritte bei der Arbeit mit Kundenkontakt geworfen. Im Gesundheitssektor beispielsweise führten Personal- und Materialmangel und der steigende Bedarf an Gesundheitsleistungen zu Frustration bei den Patienten, die dann Missbrauch verüben. Da es sich bei vielen wesentlichen Dienstleistungen um von Frauen dominierte Bereiche handelt, sind Frauen in hohem Maße von Gewalt durch Dritte betroffen.

Obwohl keine offiziellen Daten erhoben werden, ist die Zunahme der Gewalt durch Dritte für die Gewerkschaften ein ernstes Problem. Personalmangel, die Unterfinanzierung der öffentlichen Dienste, die weitgehend auf Sparmaßnahmen und Privatisierungen zurückzuführen ist, und unrealistische Produktivitätsanforderungen begünstigen die Zunahme der Gewalt.

Cybergewalt hat das Potenzial, sich zu einer wichtigen Form von Gewalt und Belästigung gegen Frauen am Arbeitsplatz zu entwickeln

Bei der Digitalisierung von Arbeitsumgebungen sollten Gewalt und Belästigung nicht länger als ein Verhalten betrachtet werden, das hauptsächlich von Angesicht zu Angesicht stattfindet. Sie wird zunehmend direkt oder indirekt über die Informations- und Kommunikationstechnologie verübt.

Online-Gewalt hat zum Beispiel folgende Formen angenommen.

Unerlaubte Weitergabe von intmem oder manipuliertem Material mit Hilfe von IKT-Werkzeugen:

- *Rache-Porno bzw. auf Bildern basierter sexueller Missbrauch (Bereitstellung von Material für andere Arbeitnehmer*innen, das sexuelle Aktivitäten eines/einer Arbeitnehmer*in zeigt)*
- *Upskirting und Downblousing (Bilder oder Videos, die unter dem Rock einer Arbeitnehmerin oder von oben in den Ausschnitt einer Arbeitnehmerin aufgenommen werden)*
- *Deepfakes (Herstellung oder Manipulation von Bildern, Videos oder anderem Material, das den Anschein erweckt, dass das Opfer an sexuellen Aktivitäten beteiligt wäre)*

Stalking, Belästigung, Aufstachelung zu Gewalt oder Hass mit Hilfe von IKT-Instrumenten:

- *Anhaltendes bedrohliches oder einschüchterndes Verhalten*
- *Kontinuierliche Überwachung zur Verfolgung oder Überwachung von Bewegungen und Aktivitäten*
- *Personenbezogene Daten eines Arbeitnehmers einer Vielzahl von Endnutzern zugänglich zu machen und sie zu physischem oder psychischem Schaden zu veranlassen*
- *Aufstachelung zu Gewalt oder Hass aufgrund des Geschlechts*

Dies sind nur einige Beispiele für aktuelle Trends. Es ist wichtig zu verstehen, dass sich die Formen der Online-Gewalt mit dem Aufkommen neuer Technologien ständig weiterentwickeln.

Auch hier gibt es keine offiziellen Daten, die die Entwicklung des Phänomens dokumentieren. Wir dürfen jedoch die Bedeutung des Problems nicht unterschätzen. Angesichts der beschleunigten technologischen Veränderungen in der Arbeitswelt hat Gewalt im Internet das Potenzial, in Zukunft zu einer Hauptform geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu werden.

Künstliche Intelligenz und digitale Überwachung verschärfen geschlechtsspezifische Verzerrungen

Anwendungen, die auf künstlicher Intelligenz basieren, werden immer häufiger am Arbeitsplatz eingesetzt. Algorithmen können bei der Prüfung von Bewerbungen und der Auswahl von Bewerber*innen im Einstellungsverfahren, bei der Überwachung der Leistung von Arbeitnehmer*innen und ihrer Beurteilung sowie bei der Vorauswahl von zu entlassenden

Arbeitnehmer*innen eingesetzt werden.

Obwohl Algorithmen von den Arbeitgebern als neutrale Software dargestellt werden, sind sie in Wirklichkeit geschlechtsblind, wenn nicht sogar geschlechtsspezifisch voreingenommen. Wenn keine geschlechtsspezifische Sichtweise angewandt wird, muss betont werden, dass künstliche Intelligenz („KI“) versteckte geschlechtsspezifische Verzerrungen reproduziert und verstärkt. So kann KI beispielsweise das vorherrschende Profil bevorzugter Arbeitnehmer „erlernen“ und einen Einstellungsprozess auf das Geschlecht ausrichten.

Neben der KI hat auch der Einsatz von Überwachungsinstrumenten zugenommen, was zum Teil auf die Zunahme von Telearbeit und Fernarbeit zurückzuführen ist.

Diese Technologien verfolgen die Aktivitäten der Arbeitnehmer*innen in Echtzeit. Im Allgemeinen haben die Gewerkschaften eine Reihe von Bedenken hinsichtlich des Eingriffs in die Privatsphäre der Arbeitnehmer*innen. Aber es gibt auch eine geschlechtsspezifische Dimension. Die Gewerkschaften haben beispielsweise Beschwerden darüber erhalten, dass die digitale Überwachung unverhältnismäßig häufig bei berufstätigen Frauen eingesetzt wird, die Mütter sind oder Betreuungsaufgaben haben, da sie als weniger engagiert und karriereorientiert gelten.

Die Verwendung von Spyware ist ebenfalls ein wichtiger Faktor für Cyberstalking.

Kasten 3 Situationen mit hohem Risiko geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung

- *Unausgewogene Belegschaft (stark weiblich geprägte Belegschaft oder umgekehrt ein männlich geprägtes Arbeitsumfeld)*
- *Prekäre Arbeit, schlechte Löhne*
- *Personalmangel, unrealistische Produktivitätsanforderungen, Unterfinanzierung der Dienste*
- *Telearbeit, Fernarbeit*
- *Intersektionelle Diskriminierung*
- *Personalmanagement durch KI*
- *Digitale Überwachung von Arbeitnehmern*
- *Isolierte Arbeit (z. B. Telearbeit) und Nachtarbeit*

3.

Bewährte Praktiken für Gewerkschaften

Aktualisierung der Arbeitsplatzrichtlinien

Die Gewerkschaften sollten mit den Arbeitgebern zusammenarbeiten, um die Bedeutung einer Null-Toleranz-Politik gegenüber Gewalt und Belästigung im Allgemeinen und gegenüber Frauen im Besonderen zu unterstreichen. Es sollte eine strikte Politik am Arbeitsplatz eingeführt und den Arbeitsverträgen beigefügt werden, um eine klare Botschaft an alle Arbeitnehmer*innen zu senden, dass geschlechtsspezifischer Missbrauch nicht toleriert wird, und dass das Unternehmen sich verpflichtet, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder respektiert und geschätzt fühlt.

Dort, wo sie bereits bestehen, müssen sie höchstwahrscheinlich im Lichte der im obigen Abschnitt beschriebenen jüngsten Entwicklungen überarbeitet werden, was zumindest Folgendes einschließt:

- ✓ Erinnerung an die Pflicht des Arbeitgebers, für sichere Arbeitsplätze zu sorgen; diese Fürsorgepflicht muss auch für die Opfer häuslicher Gewalt gelten
- ✓ Anwendung eines weit gefassten Verständnisses von Gewalt und Belästigung und Sicherstellung, dass sie sowohl Verhaltensweisen von Angesicht zu Angesicht als auch den Einsatz von IKT-Mitteln einschließt
- ✓ Gewährleistung von systematischer Berichterstattung und Sanktionen bei unangemessenem Verhalten, einschließlich der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
- ✓ Einrichtung eines unabhängigen Mechanismus für Beschwerden am Arbeitsplatz einrichten (siehe Box 4 The alpha and the omega of workplace complaint mechanisms)
- ✓ Garantie, dass Opfer und Zeugen vor Vergeltungsmaßnahmen, Verletzungen ihrer Privatsphäre oder nachteiligen Maßnahmen aufgrund ihrer Beteiligung am Beschwerdeverfahren geschützt werden

✓ Anleitung für Beschäftigte, die mit Gewalt und Belästigung konfrontiert sind

✓ Einführung von Schlüsselindikatoren („KPIs“), um Daten zu sammeln, die Entwicklung des Problems zu messen und die Wirksamkeit von Präventivmaßnahmen zu bewerten; Gewerkschaften sollten in den Überwachungsprozess einbezogen werden

✓ Ausdehnung auf alle am Arbeitsplatz anwesenden Arbeitnehmer*innen, unabhängig davon, ob sie fest angestellt sind oder nicht, und unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus; das ist besonders wichtig, da Arbeitnehmer*innen in prekären und atypischen Arbeitsverhältnissen am stärksten von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind

Kasten 4 Das A und O von Beschwerdeverfahren am Arbeitsplatz

- *Der Beschwerdemechanismus ist unabhängig vom Management.*
- *Den Opfern und Zeugen wird absolute Vertraulichkeit garantiert.*
- *Opfer und Zeugen können von Gewerkschaftsvertretern begleitet werden, wenn sie es wünschen.*
- *Jede Meldung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung wird einer unparteiischen Untersuchung unterzogen.*
- *Jede Meldung über Vergeltungsmaßnahmen gegen ein Opfer oder einen Zeugen ist Gegenstand einer unparteiischen Untersuchung.*
- *Jeder Fall von Gewalt, Belästigung oder Vergeltung führt zur Verhängung von Sanktionen. Die Härte der Sanktionen sollte ausreichen, um von künftigem Fehlverhalten abzuschrecken.*

Anforderung geschlechtsspezifischer Risikobewertungen beim Arbeitsschutz

Gewerkschaften sollten vom Arbeitgeber geschlechtssensible Risikobewertungen¹ fordern, um die spezifischen Auswirkungen von Gewalt und Belästigung auf die Arbeitnehmer*innen aufgrund ihres Geschlechts zu berücksichtigen. Bei der Risikobewertung geht es darum, Risiken und Gefahren zu ermitteln, zu bewerten und ihnen in einer Weise zu begegnen, die die spezifischen Bedürfnisse und Verletzlichkeiten der verschiedenen Geschlechter berücksichtigt.

Eine geschlechtsspezifische Risikobewertung sollte insbesondere folgende Aspekte berücksichtigen:

- ✓ Ermittlung spezifischer Arbeitssituationen, die besonders anfällig für geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung sind. So müssen beispielsweise Frauen an isolierten Arbeitsplätzen oder in kunden- bzw. serviceorientierten Funktionen verstärkt geschützt werden
- ✓ Bewertung des Ausmaßes, in dem psychosoziale Risiken wie Belästigung, Gewalt, Diskriminierung und Online-Gewalt Frauen unverhältnismäßig stark betreffen können
- ✓ Berücksichtigung der besonderen Risiken und Herausforderungen, mit denen schwangere Frauen, Frauen mit familiären Verpflichtungen und ältere Frauen konfrontiert sind
- ✓ Berücksichtigung des erhöhten Risikos für Frauen, die aus mehreren potenziellen Gründen diskriminiert werden (Intersektionalität)

Als Ergebnis einer geschlechtersensiblen Risikobewertung sollten die Arbeitgeber Lösungen umsetzen, um die Risiken an der Quelle zu beseitigen. Darüber hinaus sollten Arbeitsschutzunterweisungen geschlechterspezifisch sein und die unterschiedlichen körperlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse der Arbeitnehmer*innen berücksichtigen.

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hat ein Factsheet mit Leitlinien zur [Einbeziehung geschlechtsspezifischer Aspekte in Gefährdungsbeurteilungen](#), einschließlich [häuslicher Gewalt](#), erstellt.

Aufnahme von präventiven und unterstützenden Maßnahmen in Tarifverträge

Die Sozialpartner können in ihren Tarifverträgen eine Reihe von Maßnahmen zur Verhinderung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung und zur Unterstützung der Opfer vereinbaren.

Die Unterstützung von Opfern **häuslicher Gewalt** am Arbeitsplatz ist von entscheidender Bedeutung, um ihre Sicherheit und ihr Wohlergehen zu gewährleisten und sicherzustellen, dass sie ihre wirtschaftliche Abhängigkeit durchbrechen können. Zu diesem Zweck könnte im Rahmen des sozialen Dialogs auf allen Ebenen Folgendes untersucht werden:

- ✓ Zusätzlicher bezahlter Urlaub, flexible Arbeitszeitregelungen und Aufhebung von Disziplinarmaßnahmen bei Verspätung oder Fernbleiben von der Arbeit
- ✓ Vergütungsregelungen, Garantie für den Erhalt des Arbeitsplatzes
- ✓ Geografische Mobilität, Unterstützung beim Zugang zu alternativen Unterkünften

Zu den Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt durch Dritte und Online-Gewalt können gehören:

- ✓ Anspruch auf Niederlegung der Arbeit bei unsicherer Arbeit (wie in der Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie der EU vorgesehen)
- ✓ Klare Protokolle zum Schutz der Arbeitnehmer*innen vor allen Formen von geschlechtsspezifischer Online-Gewalt sowie vor Missbrauch durch Dritte
- ✓ Mobilitäts- und Isolierungsmaßnahmen für den Täter (mit Ausnahme von Fällen häuslicher Gewalt, in denen die geografische Mobilität für das Opfer gelten könnte)

¹ Das schließt selbstverständlich nicht aus, dass die Geschlechterdimension in alle Risikobewertungen einbezogen wird.

Im Rahmen eines französischen Tarifvertrags im Energiesektor ist ein Unternehmen eine Partnerschaft zur Bekämpfung häuslicher Gewalt mit einer NRO eingegangen (FIT - une Femme un Toit), um spezifische Maßnahmen zur Unterstützung der Opfer zu entwickeln. Zu diesen Maßnahmen gehören flexible Arbeitszeitregelungen, finanzielle und soziale Unterstützung, Notunterkünfte oder langfristige Unterbringung, Mobilität, Sicherheit am Arbeitsplatz, Unterstützung bei Behördengängen und Bankgeschäften, Aussetzen der Berufstätigkeit und reibungslose Rückkehr in den Beruf sowie eine Sensibilisierungskampagne zum Thema häusliche Gewalt gegen Frauen.

Diese Vereinbarung sieht eine geschlechtsspezifische Dimension bei der Prävention berufsbedingter Risiken vor. Die Schlüsselindikatoren im Bereich Arbeitsschutz (Unfälle, Fehlzeiten, Berufskrankheiten) sind nach Geschlecht zu beobachten.

Ein spanischer Tarifvertrag sieht vor, dass bei Beschwerden Vorsorgemaßnahmen ergriffen werden. Zu diesen Maßnahmen gehört die Trennung des Opfers und des mutmaßlichen Belästigers. Diese Maßnahmen dürfen auf keinen Fall dazu führen, dass die Arbeitsbedingungen des Opfers beeinträchtigt oder wesentlich verändert werden.

Weitere nationale und EU-Beispiele finden sich im EGB-Repository oder in dem vom EGÖD geleiteten Projekt über Gewalt durch Dritte².

Gender-Mainstreaming bei allen Tarifverhandlungen sicherstellen

Da sich die Gewerkschaften im Rahmen des sozialen Dialogs zunehmend mit der Digitalisierung befassen, muss unbedingt sichergestellt werden, dass die Geschlechterdimension in alle Tarifverhandlungen einbezogen wird. Zu diesem Zweck ist die Teilnahme von Frauen an Verhandlungsteams von entscheidender Bedeutung, um die Herausforderungen zu verstehen, mit denen Frauen im Zusammenhang mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert sind, auch im Hinblick auf die jüngsten Entwicklungen.

Bei der Aushandlung von Tarifverträgen über Telearbeit und Fernarbeit sollten die Gewerkschaften das potenzielle Auftreten von häuslicher Gewalt berücksichtigen, von der weibliche Beschäftigte bei Telearbeit betroffen sind. Telearbeitsvereinbarungen müssen auch das Risiko von geschlechtsspezifischer Online-Gewalt berücksichtigen. Ein Schlüsselprinzip ist die Freiwilligkeit der Telearbeit, wie sie in der Vereinbarung über Telearbeit der europäischen

Sozialpartner³ vorgesehen ist. Darüber hinaus können nützliche Klauseln Folgendes enthalten:

- ✓ Möglichkeit für die Arbeitnehmer*innen, eine sofortige Rückkehr an den physischen Arbeitsplatz zu verlangen oder an einen alternativen Telearbeitsplatz umzuziehen, um ihre Sicherheit zu gewährleisten
- ✓ Unterstützung durch den Arbeitgeber bei der Kontaktaufnahme und Zusammenarbeit mit den Strafverfolgungsbehörden oder Einrichtungen zur Unterstützung von Opfern häuslicher Gewalt
- ✓ Verschärfte Cybersicherheitsprotokolle zum Schutz von Telearbeiter*innen vor allen Formen geschlechtsspezifischer Online-Gewalt

Die Gewerkschaften sollten die Frage einer potenziellen geschlechtsspezifischen Verzerrung in ihren breiteren Verhandlungen über die Verwendung von KI-Management und digitaler Überwachung ansprechen. Die ausgehandelten Klauseln könnten Folgendes umfassen:

- ✓ Vollständige Transparenz bei der Einführung von KI und digitaler Überwachung

² [Das ist nicht Teil der Arbeit | EGÖD](#)

³ [Telearbeit | EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

✓ Arbeitgeber dazu verpflichtet, bei der Implementierung von KI und digitalen Überwachungssystemen geschlechtsspezifische Risikobewertungen durchzuführen, um potenzielle Verzerrungen zu erkennen und zu beseitigen

✓ Einführung von Verfahren zur Korrektur geschlechtsspezifischer Verzerrungen in KI- und digitalen Überwachungssystemen, zum Beispiel durch Anpassung von Algorithmen oder der Dateneingabe

Kasten 6 Beispiel für Gender Mainstreaming in einem Telearbeit-Tarifvertrag

*Ein Tarifvertrag über Telearbeit, der in einem französischen Einzelhandelsunternehmen abgeschlossen wurde, bietet Unterstützungsmaßnahmen für Telearbeitnehmer*innen, die von häuslicher Gewalt bedroht sind. Das Unternehmen verpflichtet sich, den Kontakt mit den betroffenen Fachleuten (Polizei, spezialisierte Behörden usw.) zu erleichtern. Sobald der Arbeitgeber über die Situation informiert ist, verpflichtet er sich, auf Antrag des Opfers die Kündigungsfrist aus der Rückabwicklungsklausel zu streichen, die Telearbeit von zu Hause aus sofort zu beenden oder sie an einem dritten Ort zu organisieren.*

✓ Ausarbeitung ethischer Leitlinien für den Einsatz von KI und digitaler Überwachung

✓ Regelmäßiger Überprüfungsprozess zu den Auswirkungen von KI und digitaler Überwachung auf die Beschäftigten mit dem Schwerpunkt auf geschlechtsspezifischen Auswirkungen. Der Überprüfungsprozess wird unter Beteiligung der Gewerkschaften durchgeführt.

Schärfung des Bewusstseins ...

... am Arbeitsplatz

Die Sensibilisierung für die Beendigung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz steht seit langem auf der Tagesordnung der Gewerkschaften. Diese Aktivitäten müssen an die jüngsten Entwicklungen angepasst werden, damit sie weiterhin relevant sind. Insbesondere Plakate, Broschüren und Informationsmaterial über das Erkennen von und das Verhalten bei Fehlverhalten sollten aktualisiert werden, um Online-Gewalt, die Bedeutung der digitalen Sicherheit und ein respektvolles Verhalten im Internet einzubeziehen.

... und bei den Gewerkschaften

Die Gewerkschaften müssen ihr eigenes Wissen weiter ausbauen, insbesondere wenn es um die Auswirkungen der Digitalisierung auf geschlechtsspezifische Diskriminierung, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz geht. Die Gewerkschaften können Expert*innen auf Gebieten wie digitale Technologie, Cybersicherheit, Gender-Studien und Arbeitspsychologie einbeziehen, um Einblicke und Analysen zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf geschlechtsspezifische Fragen zu liefern. Das gesammelte Fachwissen kann genutzt werden, um Tarifverträge mit effektiven Lösungen auszuhandeln.

Es ist wichtig festzuhalten, dass Gewerkschaften, wie jede Organisation, nicht frei von geschlechts-

spezifischer Gewalt sind. Neben einer Null-Toleranz-Politik gegenüber geschlechtsspezifischer Gewalt innerhalb der Gewerkschaften wurden spezielle Einheiten oder Arbeitsgruppen eingerichtet, die vor geschlechtsspezifischer Gewalt warnen und Opfer/Überlebende oder Zeugen von geschlechtsspezifischer Gewalt in den Gewerkschaften unterstützen sollen. Schulungsmodule für Gewerkschaftsvertreter*innen und Gewerkschaftsführer*innen sind ebenfalls eine wichtige Strategie zur Verhütung und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt, insbesondere sexueller Belästigung, in unseren Organisationen.

Überlegungen zu strategischen Rechtsstreitigkeiten

Die Gewerkschaften sollten darüber nachdenken, wie sie Rechtsstreitigkeiten am besten zur Unterstützung der Gleichstellungsagenda nutzen können. Ein strategischer Ansatz würde die Festlegung von Kriterien für die Priorisierung oder Förderung bestimmter Rechtsstreitigkeiten beinhalten. Um konkrete Veränderungen zu erreichen, kann es beispielsweise von Vorteil sein, mehrere rechtliche Schritte in den multinationalen Unternehmen oder Sektoren zu koordinieren, in denen es wiederholt zu Fehlverhalten gekommen ist. Ein anderer Ansatz könnte darin bestehen, systematisch die schwerwiegendsten Fälle von Gewalt und Belästigung vor Gericht zu bringen.

Unabhängig davon, welche Kriterien herangezogen werden, sollte das übergeordnete Ziel darin bestehen, die Zunahme von Gewalt und Belästigung gegen Frauen sichtbar zu machen und eine Rechtsprechung zu schaffen, die die Rechte der Frauen besser schützt.

Anhang:

Sicher am Arbeitsplatz, sicher zu Hause, sicher im Internet: Eine Gewerkschaftscheckliste

Gibt es an meinem Arbeitsplatz eine klare Politik gegen geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung?

Gilt meine Arbeitsplatzpolitik sowohl für Fehlverhalten von Angesicht zu Angesicht als auch für Missbrauch durch IKT-Mittel?

Erkennt mein Arbeitgeber an, dass er eine Fürsorgepflicht gegenüber Opfern häuslicher Gewalt hat?

Hat mein Arbeitsplatz ein wirksames Verfahren für Beschwerden am Arbeitsplatz eingerichtet?

Erhebt mein Arbeitsplatz gemeinsam mit den Gewerkschaften Daten über die Entwicklung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung?

Führt mein Arbeitsplatz geschlechtssensible Risikobewertungen durch?

Enthalten die Tarifverträge Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitnehmer*innen, die Opfer häuslicher Gewalt sind?

Gibt es in den Tarifverträgen ein Kapitel über geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung?

Sehen die Tarifverträge über Telearbeit/Remote-Arbeit verstärkte Cybersicherheitsprotokolle vor?

Enthalten Tarifverträge über KI und digitale Überwachung geschlechtsspezifische Klauseln?

Berücksichtigen die bestehenden Sensibilisierungsmaßnahmen die jüngsten Entwicklungen bei geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung?

Muss ich mein eigenes Wissen über die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Digitalisierung auf den neuesten Stand bringen?

Kenne ich die Politik meiner Gewerkschaft in Bezug auf Rechtsstreitigkeiten?



