



SICHER AM ARBEITSPLATZ SICHER ZU HAUSE SICHER IM INTERNET

*GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT UND BELÄSTIGUNG
IN EINER SICH VERÄNDERNDEN 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

*GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT UND BELÄSTIGUNG
IN EINER SICH VERÄNDERNDEN ARBEITSWELT*

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	6
1. Darstellung des Problems	8
Kernbotschaften	8
1.1 Umfang dieser Studie	8
Häusliche Gewalt	8
Gewalt durch Dritte	9
Online-Gewalt	9
1.2 Definitionen und Hauptmerkmale	10
Häusliche Gewalt	10
Gewalt durch Dritte	10
Online-Gewalt	11
1.3 Neue Realitäten oder mehr desselben Problems?	15
1.4 Ein Problem am Arbeitsplatz!	16
2. Inzidenz und begünstigende Faktoren	18
Kernbotschaften	18
2.1 Steigende Tendenzen, aber schlechte offizielle Daten	18
Häusliche Gewalt	18
Gewalt durch Dritte	20
Online-Gewalt	21
2.2 Begünstigende Faktoren und Umfeldler	22
Häusliche Gewalt	22
Gewalt durch Dritte	22
Online-Gewalt	23
2.3 Am stärksten betroffene Gruppen von Arbeitnehmerinnen	25

3. Anwendbarer nationaler Rechtsrahmen	27
Kernbotschaften	27
3.1 Allgemeiner Überblick	27
3.2 Globale Instrumente	30
Istanbul-Konvention	30
ILO-Übereinkommen	30
3.3 EU-Acquis und Initiativen auf EU-Ebene	32
3.4 Nationales Recht	35
Belgien	35
Frankreich	36
Deutschland	37
Norwegen	37
Slowenien	38
Spanien	39
4. Gewerkschaftliche Praktiken	41
Kernbotschaften	41
4.1 Von den Gewerkschaften behandelte Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung	41
Arbeit mit Kundenkontakt: geschlechtsspezifische Gewalt durch Dritte wird als Priorität anerkannt	41
Häusliche Gewalt wird im Allgemeinen noch nicht als arbeitsbezogenes Problem behandelt	41
Geschlechtsspezifische Online-Gewalt	42
Geschlechtsspezifische Verzerrungen im KI-Management und in der digitalen Überwachung	42
4.2 Aktivitäten der Gewerkschaft	43
4.3 Hindernisse	52
Hindernisse am Arbeitsplatz	52
Haupthindernisse bei den Bemühungen der Gewerkschaften, sich dem Thema anzunehmen	54
4.4 Bedürfnisse der Gewerkschaften	55
5. Politische Empfehlungen	57
Kernbotschaften	57
5.1 Überblick über die Herausforderungen	57
5.2 Strategien des sozialen Dialogs	59
5.3 Hin zu einem stärkeren Rechtsrahmen	63
5.4 Verbesserung der Durchsetzung	66
Schlussfolgerungen	68
Quellenverzeichnis	70

Einleitung

Diese Studie untersucht die jüngste Entwicklung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Im Jahr 2017 veröffentlichte der EGB einen Bericht mit dem Titel *Safe at home, safe at work (EGB, 2017)*. Der Bericht beschreibt die rechtlichen und gewerkschaftlichen Reaktionen auf sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt in ganz Europa sowie die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Beschäftigung. Auf dieser Grundlage wurde eine Reihe von Empfehlungen ausgesprochen, darunter Tarifverhandlungen zur Bekämpfung und Verhinderung geschlechtsspezifischer Gewalt, Gender-Mainstreaming, stärkere rechtliche Rahmenbedingungen und Sensibilisierungsmaßnahmen. Fünf Jahre später sind die Schlussfolgerungen und Empfehlungen des EGB-Berichts immer noch sehr gültig. Die Arbeitswelt hat sich jedoch stark gewandelt, wobei eine geschlechtsspezifische Dimension zu beobachten ist. Die COVID-19-Krise hat mehrere dieser Verschiebungen beschleunigt. Vor allem der Übergang zu digitalen Arbeitsmethoden birgt besondere Risiken für Frauen. Darüber hinaus wurde ein Anstieg der häuslichen Gewalt und der Gewalt durch Dritte gegen Arbeitnehmerinnen beobachtet, die beide eindeutig mit Arbeitsplatzfragen zusammenhängen. Daher ist es wichtig, die Art, die begünstigenden Faktoren und die am stärksten gefährdeten Gruppen von Beschäftigten im Hinblick auf die sich entwickelnden Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu untersuchen, die bisher weitgehend im Rahmen des Missbrauchs von Angesicht zu Angesicht am Arbeitsplatz definiert wurden. Diese Studie soll den Gewerkschaften ein Verständnis für die jüngste Entwicklung der arbeitsbezogenen geschlechtsspezifischen Gewalt und Belästigung vermitteln, indem sie sich auf folgende Punkte konzentriert:

- Häusliche Gewalt als arbeitsbezogenes Problem
- Geschlechtsspezifische Natur von Gewalt durch Dritte
- Geschlechtsspezifische Gewalt im Internet
- Geschlechtsspezifische Verzerrung beim Personalmanagement durch künstliche Intelligenz und digitale Überwachung von Arbeitnehmer*innen.

Die spezifischen Ziele der Studie bestehen darin, die Gewerkschaften mit dem Wissen über die jüngste Entwicklung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz auszustatten, zu prüfen, inwieweit die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Gewerkschaftsstrategien geändert werden müssen, um sich an diese neuen Entwicklungen anzupassen, und einschlägige rechtliche und strategische Empfehlungen zu formulieren.

Methodik

Ziel der Analyse war es, die Art der jüngsten Entwicklung auf dem Gebiet der arbeitsbedingten geschlechtsspezifischen Gewalt und Belästigung ebenso zu untersuchen, wie die Überprüfung der nationalen Rechtsvorschriften zur Prävention von geschlechtsspezifischem Missbrauch am Arbeitsplatz und die Maßnahmen der Gewerkschaften als Reaktion auf die neuen Herausforderungen durch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Die Studie stützt sich auf die Ergebnisse von Sekundärforschung, einer Gewerkschaftsumfrage und einer qualitativen Studie, die mit Gewerkschaftsvertretern und Experten für Frauen und Geschlechtergleichstellung durchgeführt wurde.

Die für diese Studie ausgewählten Länder sind Belgien, Frankreich, Deutschland, Norwegen, Slowenien und Spanien. Die Kernländer der Studie wurden unter Berücksichtigung der Ergebnisse einer quantitativen Umfrage ermittelt, die im Januar 2023 unter 41 Gewerkschaften in ganz Europa durchgeführt wurde. Bei der Auswahl wurden folgende Kriterien berücksichtigt: die Notwendigkeit einer ausgewogenen geografischen Abdeckung, die aktive Beteiligung der Gewerkschaften an der Behandlung des Themas und die verfügbaren rechtlichen Rahmenbedingungen.

Parallel zur Literaturrecherche wurden zwischen Juli und Oktober 2023 qualitative Interviews mit 16 Gewerkschaften in den jeweiligen Ländern durchgeführt (siehe Tabelle 1). Außerdem wurden Gewerkschafter*innen aus Irland und Italien befragt, um Erkenntnisse über bewährte Verfahren zu gewinnen.

Der Interviewleitfaden befasste sich mit drei Hauptthemenbereichen

1. Häufigkeit, gefährdete Arbeitnehmer*innen und förderliche Rahmenbedingungen für arbeitsbedingte Formen geschlechtsbezogener Gewalt
2. Nationale Rechtsrahmen, die sich mit geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz befassen, einschließlich häuslicher Gewalt als arbeitsbezogenes Problem und Gesetze über Gewalt im Internet
3. Gewerkschaftliche Praktiken und Bedürfnisse im Umgang mit den neuen Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz auf betrieblicher und politischer Ebene

Schließlich stellten die Forscher eine kleine Sammlung von Tarifverträgen zusammen, um konkrete Beispiele für bestehende Gewerkschaftspraktiken zu liefern.

Land	Trade Union
Belgien	ACV-CSC ABVV - FGBT
Frankreich	CFDT CGT FO
Deutschland	DGB
Norwegen	LO UNIO YS
Slowenien	ZSSS
Spanien	CCOO UGT
Irland	ICTU
Italien	CISL UIL CGIL

Tabelle 1 An der qualitativen Studie teilnehmende Gewerkschaften, Juli bis Oktober 2023

Aufbau des Berichts

Der erste Abschnitt gibt einen Überblick über die Art der sich entwickelnden Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung. Der zweite Abschnitt befasst sich mit dem förderlichen Umfeld und dokumentiert die Zunahme der Vorfälle. In Abschnitt drei wird bewertet, inwieweit die bestehenden globalen, europäischen und nationalen Rechtsrahmen den neuen Herausforderungen hinsichtlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Beläs-

tigung gerecht werden können. Abschnitt vier gibt einen Überblick bestehender Praktiken bei Gewerkschaften und zeigt gemeinsame Herausforderungen auf. Abschnitt fünf schließlich fasst die Herausforderungen im Zusammenhang mit der jüngsten Entwicklung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung zusammen und schlägt auf dieser Grundlage eine Reihe von Maßnahmen zur weiteren Verbesserung des sozialen Dialogs, des Rechtsrahmens und der Durchsetzung vor.

Auf einen Blick: EGB-Projekt „Bekämpfung von gegen Frauen gerichteter Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz“

Das EGB-Projekt „Bekämpfung von gegen Frauen gerichtete Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz“ wurde entwickelt, um die EGB-Mitgliedsorganisationen bei ihren Maßnahmen zur Beendigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu unterstützen.

Frauen, die an vorderster Covid-Front arbeiteten, insbesondere Pflegerinnen, Transportarbeiterinnen, Verkäuferinnen und Reinigungskräfte, waren während der Krise vermehrt persönlichen Übergriffen ausgesetzt. Da sich die Arbeit für viele Arbeitnehmerinnen nach Hause verlagert hat, nimmt die Belästigung am Online-Arbeitsplatz, die durch übergriffige Überwachungsinstrumente erleichtert wird, immer mehr zu. Vor dem Hintergrund einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt, die durch die COVID-19-Pandemie gekennzeichnet ist, bestand das Ziel des Projekts darin, zu ermitteln, wie bestehende und neue Formen von Gewalt und Belästigung aussehen, zum Beispiel Online-Gewalt und -Belästigung sowie Cybermobbing, die Verflechtung von häuslicher Gewalt und Telearbeit sowie geschlechtsspezifische Gewalt durch Dritte.

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.

Abschnitt 1.

Darstellung des Problems

Kernbotschaften

Während alle Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in patriarchalischen Gesellschaften wurzeln, haben sich infolge der jüngsten Veränderungen in der Arbeitswelt neue Muster herausgebildet

Mit der Zunahme von Tele- und Fernarbeit sowie der zunehmenden wirtschaftlichen Abhängigkeit ist häusliche Gewalt mehr denn je zu einem Problem am Arbeitsplatz geworden

Die gestiegenen Produktivitätsanforderungen in von Frauen dominierten Sektoren haben zu einer Zunahme der Gewalt durch Dritte geführt

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist ein fruchtbarer Boden für Gewalt im Internet, einschließlich Online-Belästigung, Verletzung der Privatsphäre und geschlechtsspezifischer Vorurteile durch den Einsatz von KI

1.1 Umfang dieser Studie

Im Einvernehmen mit dem für dieses Projekt eingerichteten Lenkungsausschuss wurde beschlossen, den Schwerpunkt dieser Studie auf häusliche Gewalt, Gewalt durch Dritte, Gewalt im Internet und geschlechtsspezifische Verzerrung beim algorithmischen Personalmanagement und der digitalen Überwachung zu legen, und zwar aus den nachstehend erwähnten Gründen.

Häusliche Gewalt

Die jüngste Pandemiekrise hat zu einem starken Anstieg der häuslichen Gewalt beigetragen. Die Einführung von Lockdowns zur Eindämmung der Ausbreitung des Sars-Cov-2-Virus setzte Frauen einem erhöhten Risiko häuslicher Gewalt aus, insbesondere diejenigen, die bereits vor der Pandemie von Gewalt in der Partnerschaft oder innerhalb der Familie betroffen waren. Mehrere Studien haben einen direkten Zusammenhang zwischen dem erzwungenen Zusammenleben mit einem Täter, der

häusliche Gewalt ausübt, und dem Anstieg der häuslichen Gewalt unter weiblichen Opfern während der Pandemie gezeigt (Kourti et al., 2023; Beland et al., 2022; Drieskens et al., 2022; Gibbons, Murphy & Rossi, 2021).

Es hat sich gezeigt, dass vor allem der Verlust des Arbeitsplatzes von Frauen, die Opfer häuslicher Gewalt geworden sind, ein wesentlicher Faktor für die Zunahme der häuslichen Gewalt war, da viele Branchen von den Lockout-Maßnahmen betroffen waren (Henke & Hsu, 2022; Beland et al., 2022). Diese Studien zeigen, dass die Unfähigkeit, finanziellen Verpflichtungen nachzukommen, und die wirtschaftliche Abhängigkeit vom Täter ein direkter Faktor für die verstärkte Erfahrung häuslicher Gewalt bei Frauen war, die ihre Arbeit verloren hatten.

Es ist wichtig festzustellen, dass die höchsten Arbeitsplatzverluste während der Pandemie bei Frauen zu verzeichnen waren, die in schlecht bezahlten – sogenannten „gering qualifizierten“ – Berufen in den Branchen beschäftigt waren, die am stärksten von der Pandemie betroffen waren, d. h. Beherbergung und Gastronomie, haushaltsnahe Tätigkeiten und Einzelhandel (Eurofound, 2021). Die Pandemie verschlimmerte somit die Gefährdung derjenigen Arbeitnehmerinnen, die bereits vor der Pandemie in prekären Verhältnissen lebten. Darüber hinaus wird erwartet, dass die wirtschaftliche Abhängigkeit aufgrund der jüngsten Energiekrise, die die Lebenshaltungskosten in die Höhe trieb, anhalten wird.

Darüber hinaus könnte ein Zusammenhang bestehen zwischen der erzwungenen Telearbeit, die an vielen Arbeitsplätzen zur Eindämmung der Pandemie eingeführt wurde, und der häuslichen Gewalt gegenüber telearbeitenden Arbeitnehmerinnen. Bereits zuvor häuslicher Gewalt ausgesetzte Frauen waren gezwungen, mit dem Täter zu Hause in einer längeren sozialen Isolation zu bleiben, was ein wesentlicher Faktor dafür sein könnte, dass diese Opfer vermehrt häuslicher Gewalt ausgesetzt waren (ILO, 2021; EU-OSHA, 2023). Bislang wurde dieser Zusammenhang jedoch nur wenig erforscht und es sollten weitere Studien durchgeführt werden.

Gewalt durch Dritte

Die jüngste Pandemiekrise hat den geschlechtsspezifischen Charakter von Gewalt, einschließlich Gewalt durch Dritte am Arbeitsplatz, noch deutlicher gemacht. In den meisten öffentlichen Diensten, die an vorderster Front der Pandemie standen, zum Beispiel im Gesundheitswesen, in der Sozialfürsorge, in der Hauswirtschaft, im Bildungswesen und im Einzelhandel, sind Frauen die vorherrschenden Arbeitskräfte. Diese Sektoren sind im Allgemeinen durch eine höhere Inzidenz von Gewalt durch Dritte gegen Arbeitnehmerinnen gekennzeichnet (Escribano, Beneit & Garcia, 2019; Wilson, Douglas & Lyon, 2011; Newhill, 1996). Dieses Problem hat sich während der Pandemiekrise weiter verschärft, wobei eine Zunahme der Gewalt durch Dritte bei sogenannten unverzichtbaren Arbeitnehmerinnen insbesondere im Gesundheits- und Pflegesektor beobachtet wurde (Kafle et al., 2022; Balducci et al., 2020; Gilardi et al., 2020). Die höhere Exposition wichtiger weiblicher Beschäftigter an Gewalt durch Dritte wurde durch die Pandemie aufgrund unzureichender personeller und materieller Ressourcen verschärft, was ein Faktor für das Auftreten von aggressivem Verhalten durch Dritte sein kann, insbesondere in Situationen, in denen Dienstleistungsnutzer komplizierte Bedürfnisse hatten, die nicht angemessen berücksichtigt wurden (Jane Pillinger/EPSU, 2022).¹

Die Sparmaßnahmen, die nach der Finanzkrise 2008 in allen EU-Mitgliedstaaten eingeführt wurden, führten zu unzureichenden Personalressourcen und damit zu einer Verschlechterung der Dienstleistungsqualität. Das zeigte sich besonders deutlich in den stark nachgefragten Bereichen Gesundheit und Pflege, wo sowohl die Häufigkeit als auch die Intensität von Gewalt durch Dritte am Arbeitsplatz, die sich gegen Arbeitnehmerinnen richtete, deutlich zunahm.

Laut Eurostat-Daten aus dem Jahr 2020 erlebten in der EU-27 13 % der weiblichen gegenüber 8 % der männlichen Beschäftigten in allen Wirtschaftssektoren Gewalt durch Dritte (EU-AKE, 2020), wobei die Daten nach Branchen mehr Aufschluss über den geschlechtsspezifischen Charakter des Problems geben könnten.

Angesichts der Unterfinanzierung des öffentlichen Dienstes und der nach der Pandemie weiterhin vorherrschenden Niedriglöhne in wichtigen Sektoren dürfte das erhöhte Risiko von Gewalt durch Dritte, insbesondere gegen weibliche Beschäftigte, ein großes geschlechtsspezifisches Risiko am Arbeitsplatz bleiben.

Online-Gewalt

Onlinegewalt oder Gewalt im Internet ist eine Weiterentwicklung der psychischen, verbalen und körperlichen Gewalt in der Arbeitswelt, die durch den Einsatz von IKT-Instrumenten fortgesetzt wird. Die in jüngster Zeit beschleunigte Digitalisierung der Arbeitswelt – gekennzeichnet durch eine Verringerung der persönlichen Kontakte am Arbeitsplatz – ist ein Hauptfaktor für den Anstieg der Online-Gewalt. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass Online-Gewalt jederzeit und überall auftreten kann, auch an traditionellen Arbeitsplätzen, und dass sie oft anonym ist. Angesichts der beschleunigten technologischen Entwicklungen und Veränderungen in der Arbeitswelt hat Gewalt im Internet das Potenzial, in Zukunft zu einer Hauptform geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu werden.

Die beschleunigte Nutzung digitaler Kommunikationsmittel in den Arbeitsprozessen einschließlich Telearbeit steht mit dem Auftreten neuer psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz wie Online-Gewalt in Verbindung (Muhonen, Jönsson & Bäckström, 2017; Farley, 2015). Kürzlich wurde festgestellt, dass bestimmte Formen der Gewalt im Internet überwiegend Frauen statt Männer betreffen, zum Beispiel Cybermobbing (Kocabaşoğlu, Özen, & Perin, 2023). Ausgenommen Universitätsangestellte (Gosse et al., 2021) gibt es derzeit allerdings nur sehr wenige Studien, die die geschlechtsspezifische Dimension von Online-Gewalt am Arbeitsplatz untersuchen.

Die vorliegende Studie zielt teilweise darauf ab, diese Lücke zu schließen, indem sie verschiedene Arten von Online-Gewalt und das Ausmaß untersucht, in dem diese Formen von Gewalt Beschäftigte geschlechtsbezogen betreffen untersucht. Es müssen jedoch weitere quantitative Untersuchungen durchgeführt werden, um den geschlechtsspezifischen Charakter von Online-Gewalt in digitalisierten Arbeitsumgebungen zu belegen.

¹ Dr. Jane Pillinger: The role of social partners in preventing third-party violence and harassment at work. Erhältlich bei: [Draft TPVH report and summary JP.pdf \(epsu.org\)](#)

Abschnitt 1.2

Definitionen und Hauptmerkmale

Häusliche Gewalt

Häusliche Gewalt wird in der Studie sowohl als geschlechtsspezifisches als auch als arbeitsbezogenes Problem betrachtet. In der Istanbul-Konvention des Europarats wird sie wie folgt definiert: „...alle Handlungen körperlicher, sexueller, psychischer oder wirtschaftlicher Gewalt, die innerhalb der Familie oder des Haushalts oder zwischen früheren oder derzeitigen Eheleuten oder Partnerinnen beziehungsweise Partnern vorkommen, unabhängig davon, ob der Täter beziehungsweise die Täterin denselben Wohnsitz wie das Opfer hat oder hatte“. (Europarat, 2014, Art. 3b). Darüber hinaus wird im ILO-Übereinkommen 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt anerkannt, dass häusliche Gewalt die Beschäftigung, die Arbeitsleistung, die Sicherheit und die Gesundheit der Opfer einschließlich ihres Arbeitsumfelds beeinträchtigt.

In der Studie wird häusliche Gewalt als Gewalt durch einen Intimpartner oder Angehörigen verstanden, die verschiedene Formen annehmen kann, zum Beispiel psychische Misshandlung, wirtschaftliche Abhängigkeit, körperliche oder sexuelle Gewalt. Sie wird häufig durch Zwangshandlungen wie Drohungen oder Kontrolle der wirtschaftlichen oder sozialen Autonomie des Opfers aufrechterhalten und führt in diesem Fall zur Isolation von Freunden und Verwandten, einschließlich unmittelbarem Stalking oder Cyber-Stalking durch einen aktuellen oder ehemaligen Partner, das auch auf den Arbeitsplatz übergreifen kann (Hearn et al., 2023).

Häusliche Gewalt hängt mit dem Geschlecht und ungleichen Machtverhältnissen zusammen, und obwohl nicht alle Opfer häuslicher Gewalt Frauen und nicht alle Täter Männer sind, zeigen die in den letzten Jahrzehnten erhobenen Daten, dass überwiegend Frauen Opfer häuslicher Gewalt sind. Frauen sind auch häufiger als Männer von schwerer körperlicher Gewalt betroffen, die in Femizid gipfeln kann (Pillinger, 2017, EU-OSHA, 2023). Da häusliche Gewalt mit Fragen

sozialer Vorherrschaft und wirtschaftlicher Kontrolle zusammenhängt, muss sich jede erfolgreiche Reaktion auf häusliche Gewalt mit den ihr zugrunde liegenden Machtgefällen und Stereotypen auseinandersetzen.

Gewalt durch Dritte

In dieser Studie wird in Anlehnung an die sektorübergreifenden Leitlinien von 2010 zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung durch Dritte im Zusammenhang mit der Arbeit² davon ausgegangen, dass Gewalt und Belästigung durch Dritte die folgenden Formen annehmen können:

- a. *Körperlich, psychisch, verbal und/oder sexuell*
- b. *Einmalige Vorfälle oder systematischere Verhaltensmuster einer Einzelperson oder einer Gruppe*
- c. *Folgen von Handlungen oder Verhalten von Klienten, Kunden, Patienten, Dienstleistungsnutzern, Schülern oder Eltern, Mitgliedern der Öffentlichkeit oder des Dienstleistungsanbieters*
- d. *Fälle von Respektlosigkeit bis hin zu ernsthaften Drohungen und körperlichen Angriffen*
- e. *Verursachung durch psychische Probleme und/oder Motivierung durch emotionale Gründe, persönliche Abneigung, Vorurteile aufgrund des Geschlechts, der Rasse/ethnischen Herkunft, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder des Körperbildes*
- f. *Straftaten zum Nachteil des Arbeitnehmers und seines Ansehens oder zum Nachteil des Eigentums des Arbeitgebers oder des Kunden, die organisiert oder opportunistisch sein können und das Eingreifen der Behörden erfordern*
- g. *Tiefgreifende Beeinträchtigung von Persönlichkeit, Würde und Integrität der Opfer*

² „Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work“ (2010), unterzeichnet von acht sektoralen Sozialpartnern (EGÖD, EGB, UNI Europa, RGRE, EuroCommerce, CoESS, HOSPEEM, EFEE), die derzeit neu verhandelt werden. <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/multi-sectoral-guidelines-tackle-third-party-violence-and-harassment-related-work>. Weitere Informationen finden Sie auf der [Website](#) zum EU-Projekt des multisektoralen sozialen Dialogs über die Rolle der Sozialpartner bei der Verhinderung von Gewalt und Belästigung durch Dritte am Arbeitsplatz, an dem neun sektorale Sozialpartner der EU beteiligt sind. Das Projekt führte zu der Entscheidung, die multisektoralen Leitlinien zu Gewalt und Belästigung durch Dritte aus dem Jahr 2010 zu überarbeiten, um das Dokument relevanter für die heutigen Herausforderungen unter anderem in Bezug auf geschlechtsspezifische Gewalt und Digitalisierung zu machen. Die Verhandlungen zur Überarbeitung der Leitlinien beginnen voraussichtlich im Frühjahr 2024 mit Unterstützung der Europäischen Kommission.

h. Finden am Arbeitsplatz, im öffentlichen Raum oder in einer privaten Umgebung statt und sind arbeitsbezogen

i. Erfolge als Cybermobbing über ein breites Spektrum von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT)

Körperliche Gewalt gegen Männer richtet sich in der Regel gegen die Männer, die in den am stärksten exponierten Berufen arbeiten, zum Beispiel im Gesundheitswesen oder in der Lehrerschaft, während Frauen in erster Linie Ziel von sexueller Belästigung durch Dritte sind (Moon & McCluskey, 2020; Chakraborty, Mashreky & Dalal, 2022).

Sexuelle Gewalt durch Dritte kann sich in verschiedenen Formen äußern, von direkten sexuellen Übergriffen bis hin zu sexueller körperlicher und verbaler Belästigung. So sind beispielsweise Hausangestellte, Pflegekräfte oder Zimmermädchen im Gastgewerbe, bei denen es sich überwiegend um weibliche Arbeitskräfte handelt, besonders gefährdet, von Bewohnern sexuell belästigt zu werden, was noch verstärkt wird, weil sie isoliert von ihren Kollegen arbeiten (Kensbock et al., 2015; Papadakaki et al., 2021).

Gewalt durch Dritte kann auch in Form von Cybermobbing auftreten, das als zunehmendes Phänomen bei Lehrkräften auftritt und von Schülern, Studenten und Eltern ausgeht (ETUCE, 2012; Gosse et al., 2021; NASUWT, 2023). Mehrere befragte Gewerkschafter*innen haben bestätigt, dass sexuelles Cybermobbing durch Dritte auch unter Lehrerinnen ein wachsendes Phänomen ist, da sie aufgrund ihres Aussehens sexueller Gewalt ausgesetzt sind, zum Beispiel durch „Upskirting“ oder „Downblousing“ und die Verbreitung solcher Inhalte im Internet durch Schüler oder Studenten.

Gewalt durch Dritte kann auch die Form von Beschimpfungen annehmen, die aufgrund ihres Geschlechts gegen Arbeitnehmerinnen gerichtet sind. Mehrere Gewerkschaftsexpert*innen haben festgestellt, dass die Nutzung digitaler Kommunikationsmittel zu einer Zunahme von Gewaltakten gegen Arbeitnehmer*innen führen kann. Eine belgische Befragte wies beispielsweise darauf hin, dass es für Kunden öffentlicher Dienste oder andere Kunden „einfacher“ zu sein scheint, über das Internet oder das Telefon aggressiv zu werden: „Am Telefon oder im Internet gibt es keinen Filter mehr, wie wenn du mit Kunden oder Begünstigten allein bist. Die Leute lassen Dampf ab und sagen alles. Wenn du ihnen gegenüber sitzt, würden sie es sich nicht erlauben, die Arbeitnehmer*innen auf dieselbe Weise zu beleidigen wie am Telefon.“ (Gaëlle Demez, ACV-CSC, Belgien)

Das Problem wurde auch bei Hausangestellten und Pflegekräften beobachtet, und die Gewerkschaften weisen auf die Dringlichkeit hin, sich damit zu befassen. Ebenso wurden im Einzelhandel gewerkschaftliche Maßnahmen ergriffen, um Arbeitnehmerinnen vor sexueller Belästigung durch Kunden zu schützen. Mehrere Gewerkschafter*innen haben auch auf die Notwendigkeit hingewiesen, das Problem bei Flugbegleitern anzugehen, die häufig sexuelle Belästigung und Gewalt durch Fluggäste erleben.

Online-Gewalt

Derzeit gibt es keine einheitliche Definition von Online-Gewalt. Die vielen bestehenden Begriffe, die verschiedene Arten von Gewalt im Internet beschreiben, beziehen sich auf im privaten oder öffentlichen Bereich begangene Handlungen. Daher gibt es keine einheitliche Definition von Online-Gewalt am Arbeitsplatz, auch nicht für ihren geschlechtsspezifischen Charakter. Die vorliegende Studie schlägt vor, eine umfassende Definition von geschlechtsspezifischer Online-Gewalt anzuwenden, die 2020 vom Beratenden Ausschuss der Europäischen Kommission für die Chancengleichheit von Frauen und Männern formuliert wurde:

„Online-Gewalt gegen Frauen ist ein Akt geschlechtsspezifischer Gewalt, der direkt oder indirekt über Informations- und Kommunikationstechnologien verübt wird und der Frauen und Mädchen körperlichen, sexuellen, psychologischen oder wirtschaftlichen Schaden oder Leid zufügt oder zufügen kann, einschließlich der Androhung solcher Handlungen, unabhängig davon, ob sie im öffentlichen oder privaten Bereich stattfinden, oder davon, ob sie die Betroffenen an der Wahrnehmung ihrer Grundrechte und -freiheiten hindert. Online-Gewalt gegen Frauen beschränkt sich nicht auf die Verletzung der Privatsphäre, sondern umfasst auch Stalking, Belästigung, geschlechtsspezifische Hassreden, den Austausch persönlicher Inhalte ohne Zustimmung, sexuellen Missbrauch von Bildern, Hacking, Identitätsdiebstahl und direkte Gewalt. Online-Gewalt ist Teil des Kontinuums der Gewalt gegen Frauen: Sie existiert nicht im luftleeren Raum, sondern geht aus vielfältigen Formen der Offline-Gewalt hervor und stützt diese.“ (Beratender Ausschuss für die Chancengleichheit von Frauen und Männern der Europäischen Kommission, 2020).³

Dementsprechend wurde dieses neue Problem von der Europäischen Kommission anerkannt und in ihren Vorschlag für eine Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt aufgenommen.⁴ In dem Vorschlag werden mehrere Arten von Online-Gewalt unterschieden:

³ In Europäisches Parlament (2021). Combating gender-based violence: Cyber violence [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662621/EPRS_STU\(2021\)662621_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662621/EPRS_STU(2021)662621_EN.pdf)

⁴ Zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichts wurde eine Trilog-Vereinbarung über den Vorschlag für eine Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt geschlossen. Seit der Veröffentlichung der Richtlinie hat der EGB dafür plädiert, die Bestimmungen der Richtlinie hinsichtlich der Arbeitswelt zu stärken, die die Schlüsselrolle der Gewerkschaften und des sozialen Dialogs bei der Schaffung sicherer Arbeitsplätze für Arbeitnehmerinnen anerkennen und unterstreichen. Trotz wichtiger Lobbyarbeit unter der Leitung des EGB-Frauenausschusses enthält die im Februar 2024 geschlossene Vereinbarung über die Richtlinie aufgrund des Widerstands des Rates keine Verbesserungen. In diesem Sinne ist die Richtlinie eine verpasste Gelegenheit, einen Rechtsrahmen zu schaffen, der die Gewerkschaften bei der Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz unterstützt.

> Nicht einvernehmliche Weitergabe von intimmem oder manipuliertem Material:

- Intime Bilder, Video oder sonstiges Material, das sexuelle Handlungen einer anderen Person zeigt, ohne deren Zustimmung einer Vielzahl von Endnutzer*innen mithilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien zugänglich machen
- Herstellung oder Bearbeitung von Bildern, Videos oder sonstigem Material, das den Anschein erweckt, dass eine andere Person an sexuellen Handlungen beteiligt ist, ohne deren Zustimmung einer Vielzahl von Endnutzer*innrn mithilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien zugänglich machen
- Androhung der oben erwähnten Handlungen, um eine andere Person zu zwingen, eine bestimmte Maßnahme vorzunehmen, zu dulden oder zu unterlassen

Dementsprechend kann die nicht-einvernehmliche Weitergabe von intimen oder manipulierten Materialien folgende Formen annehmen:

- Racheporno (zugänglich machen intimer Bilder oder Videos oder sonstiger Materialien, die sexuelle Aktivitäten einer Person ohne deren Zustimmung zeigen, für andere Personen mit Hilfe von IKT-Tools)
- Upskirting (Aufnahme und Weitergabe mithilfe von IKT-Werkzeugen von Bildern oder Videos, die nicht einvernehmliche Einblicke unter den Rock einer Person gewähren)
- Downblousing (Aufnahme und Weitergabe mithilfe von IKT-Werkzeugen von Bildern oder Videos, die nicht einvernehmliche Einblicke in das Dekolleté einer Person gewähren)
- Deepfakes (Aufnahme oder Bearbeitung von Bildern, Videos oder sonstigen Materialien, die den Anschein erwecken, dass ein(e) andere(r) Arbeitnehmer*in sexuelle Handlungen vornimmt, und die anschließend ohne seine/ihre Zustimmung anderen Arbeitnehmer*innen zugänglich gemacht wird).

Obwohl sich die Formen von Online-Gewalt mit dem Aufkommen neuer Technologien ständig weiterentwickeln, ist es wichtig, einen nicht erschöpfenden Katalog digitalisierter Gewalttaten zu erstellen.

> Cyber-Stalking:

- Eine andere Person mithilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien beharrlich bedrohen oder einschüchtern, sodass diese Person um ihre eigene Sicherheit oder die Sicherheit ihrer Angehörigen fürchten muss
- Eine andere Person mithilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien ohne Zustimmung oder rechtlich bindende Erlaubnis dieser Person ständig überwachen, um die Bewegungen und Aktivitäten dieser Person zu verfolgen oder zu beobachten

- Material mit personenbezogenen Daten einer anderen Person ohne deren Zustimmung unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien einer Vielzahl von Endnutzer*innen zugänglich machen, wodurch diese Endnutzer*innen dazu veranlasst werden sollen, der Person körperlichen oder erheblichen psychischen Schaden zuzufügen

> Cyberharassment:

- Initiierung oder Beteiligung an einem gegen eine andere Person gerichteten Angriff mit Dritten, indem bedrohliches oder beleidigendes Material mithilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien einer Vielzahl von Endnutzer*innen zugänglich gemacht wird, wodurch die angegriffene Person einen erheblichen psychischen Schaden erleidet

> Aufstachelung zu Gewalt oder Hass im Internet:

- Vorsätzliche Aufstachelung zu Gewalt oder Hass, gerichtet gegen eine Gruppe von Personen oder eine Person aus einer Gruppe, die über das Geschlecht definiert ist, durch die öffentliche Verbreitung von Material, das eine solche Aufstachelung enthält, mithilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien

Unsere Befragten sehen geschlechtsspezifische Online-Gewalt eher als Mittel des geschlechtsspezifischen Machtkampfs am Arbeitsplatz, um in erster Linie die beruflichen Leistungen von Frauen zu schmälern, indem Sexualität dazu benutzt wird, das Selbstvertrauen von Frauen am Arbeitsplatz zu untergraben, oder als Mittel zur Erpressung einer Arbeitnehmerin, um sie zu bestimmten Handlungen zu zwingen. Diese Beobachtungen stehen im Einklang mit neueren, wenn auch sehr spärlichen Forschungsergebnissen zu geschlechtsspezifischer Online-Gewalt, worin diese als „wirtschaftlicher Vandalismus“ bezeichnet wird, der „Absicht auf Seiten der Täter voraussetzt und vorsätzlich erfolgt. Es wird festgestellt, dass die Täter in vielen Fällen offen erklären, dass es ihr Ziel ist, den beruflichen Ruf von Frauen zu beschmutzen, ihre Karrieren zu zerstören und/oder sie aus ihrem Job zu entlassen“ (Jane, 2018, S. 3).

Ähnliche Erkenntnisse wurden von Citron & Franks (2014) über Rache pornos berichtet, die sich gegen Arbeitnehmerinnen richteten und die zur effektiven Zerstörung der beruflichen Laufbahn der Opfer führten. Diese Erkenntnisse decken sich auch mit bestehenden Forschungen über geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz als Mittel zur Aufrechterhaltung der männlichen Dominanz am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft. Eine Studie, die die Reaktionen von Männern in Situationen untersuchte, die ihre patriarchalische Männlichkeit bedrohen, ergab beispielsweise, dass solche Männer eher zu sexueller Belästigung von Frauen im Internet bereit sind. Das manifestierte sich in der Studie durch eine nicht-einvernehmliche Verbreitung von pornografischen oder anzüglichen Bildern (Maass et al., 2003).

Die befragten Experten haben festgestellt, dass die

Digitalisierung von Arbeitsprozessen und der Übergang zur Telearbeit in jüngster Zeit mit der Tatsache zusammenfällt, dass weibliche Beschäftigte zur Zielscheibe von sexuellem Cybermobbing werden. „Telearbeit und Digitalisierung sind Faktoren, die beim Cybermobbing eine Rolle spielen. Die Hauptmethoden der Täter sind das Versenden sexuell eindeutiger Videos und Nachrichten.“ (Raquel Gómez Merayo, CCOO, Spanien). Diese Beobachtungen wurden auch von einem französischen Experten bestätigt, der behauptete, dass seine Gewerkschaft vermehrt Be-

schwerden über sexuelles Cybermobbing von Frauen erhielt, die Telearbeit leisteten: „Da insbesondere Frauen während der Lockdowns Telearbeit leisteten, erhielten wir Beschwerden von Frauen, die über das Internet unaufgefordert pornografische Fotos oder sexuelle Inhalte von männlichen Kollegen einschließlich Vorgesetzten erhielten.“ (Frédérique Bartlett, CGT, Frankreich). Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass sexuelles Cybermobbing und alle anderen Formen von Online-Gewalt auch in klassischen Arbeitsumgebungen vorkommen können.

Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt

Am 8. März 2022 veröffentlichte die Europäische Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Ziel des Vorschlags war die Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt durch wirksame Prävention, Schutz, Zugang zum Recht, Unterstützung und Koordinierung. In dem von der Europäischen Kommission veröffentlichten Richtlinienentwurf wird vorgeschlagen, bestimmte Formen geschlechtsspezifischer Gewalt unter Strafe zu stellen, um eine Mindestharmonisierung der Straftatbestände in der Europäischen Union zu erreichen:

- Vergewaltigung aufgrund fehlender Zustimmung
- Weibliche Genitalverstümmelung
- Nicht einvernehmliche Weitergabe intimer Bilder
- Cyber-Stalking
- Cybermobbing
- Aufstachelung zu Gewalt oder Hass im Internet

Der EGB [begrüßte](#) den Vorschlag, kritisierte jedoch, dass Maßnahmen am Arbeitsplatz in dem Vorschlag weitgehend außer Acht gelassen wurden. In dem Vorschlag wurde der Zusammenhang zwischen geschlechtsspezifischer Gewalt, insbesondere häuslicher Gewalt, und der Arbeitswelt nicht anerkannt, obwohl die Gewerkschaften Lösungen zur Unterstützung und zum Schutz der Opfer und Überlebenden häuslicher Gewalt im Rahmen von Tarifverträgen entwickelt haben. Als Reaktion auf den Vorschlag nahm der EGB-Exekutivausschuss eine Position an, in der vier Schlüsselbereiche für Änderungen festgelegt wurden: 1. Anerkennung der Rolle der Gewerkschaften, 2. Schutz der Opfer bestimmter Formen von Gewalt im Internet vor Diskriminierung am Arbeitsplatz, 3. Verpflichtung der Arbeitgeber zur Aktualisierung und Umsetzung von Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung und 4. Behandlung von häuslicher Gewalt als Problem am Arbeitsplatz. EGB-Änderungen wurden erfolgreich in das Mandat des Europäischen Parlaments für den Richtlinienentwurf aufgenommen, zum Beispiel die Unterstützung von Tarifverhandlungen über Maßnahmen am Arbeitsplatz zur Verhinderung und Bekämpfung aller Formen geschlechtsspezifischer Gewalt (einschließlich Gewalt durch Dritte und Online-Gewalt), die ausdrückliche Erwähnung des Rechts, kurzfristige flexible Arbeitsregelungen für Opfer und Überlebende häuslicher Gewalt zu beantragen, oder eine stärkere Rolle der Arbeitsschutzbeauftragten. Trotz wichtiger Lobbyarbeit unter der Leitung des EGB-Frauenausschusses enthält die im Februar 2024 geschlossene Vereinbarung über die Richtlinie aufgrund des Widerstands des Rates keine Verbesserungen. In diesem Sinne ist die Richtlinie eine verpasste Gelegenheit, einen Rechtsrahmen zu schaffen, der die Gewerkschaften bei der Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz unterstützt.

> Geschlechtsspezifische Verzerrung und Diskriminierung beim algorithmischen Personalmanagement

Darüber hinaus befasst sich die vorliegende Studie mit dem Potenzial von Algorithmen der künstlichen Intelligenz, die bei der Verwaltung von Arbeitnehmern eingesetzt werden, geschlechtsspezifische Verzerrun-

gen zu verstärken, was in dieser Studie als eine Form der geschlechtsspezifischen Diskriminierung am Arbeitsplatz anerkannt wird, die strukturelle geschlechtsspezifische Ungleichheiten reproduziert. Wir stützen uns auf die vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (2021) entwickelte geschlechtsspezifische Konzeptualisierung dieses Themas:

– „Verzerrte Datensätze werden zum Trainieren von Algorithmen verwendet, um althergebrachte diskriminierende Rekrutierungspraktiken aufrechtzuerhalten. Verzerrungen und Annahmen über Geschlecht, Rasse oder Behinderung, die in den technischen Spezifikationen von Rekrutierungsinstrumenten enthalten sind, können zu verzerrten Bewertungen der Leistung von Bewerber*innen in einem Vorstellungsgespräch oder einer Beurteilung führen. Auch die algorithmische Planung zur Optimierung von Planung und Zuweisung von Aufgaben hat sich in von Frauen dominierten Bereichen wie dem Einzelhandel und dem Gastgewerbe durchgesetzt. Die algorithmische Planung verschärft den zunehmenden Trend zur „Just-in-Time“-Planung, indem sie die kurzfristige Zuweisung von Schichten ermöglicht, was die Arbeits- und Einkommensunsicherheit vergrößert und den Stress erhöht.

– Da aufgrund der COVID-19-Pandemie mehr Menschen von zu Hause aus arbeiten, werden verstärkt Kontroll- und Überwachungsinstrumente eingesetzt. Diese Technologien ermöglichen es den Arbeitgebern, die Aktivitäten von Arbeitnehmer*innen in Echtzeit zu verfolgen. Viele algorithmische Kontroll- und Überwachungspraktiken sind jedoch höchst invasiv und potenziell diskriminierend. Der Einsatz von Überwachungstechnologien kann sich nachteilig auf Arbeitnehmer*innen auswirken, die Telearbeit leisten und sich um ihre Kinder kümmern müssen oder von Familienmitgliedern unterbrochen werden.“ (EIGE, 2021b, S.12)

Diese Typologie wird in der vorliegenden Studie angewandt, um zu untersuchen, wie diese Arten von Gewalt im Internet in der Arbeitswelt mit geschlechtsspezifischen Auswirkungen vorkommen.

Alle befragten Gewerkschaftsexpert*innen haben behauptet, dass der zunehmende Einsatz von KI-Algorithmen beim Personalmanagement und die digitale Überwachung zur Messung der Arbeitsleistung ein wirksames Mittel sind, um die strukturellen sozialen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt aufrechtzuerhalten. So hat eine belgische Gewerkschafterin berichtet, dass in ihrem Land ein verstärkter Einsatz von KI-Anwendungen beim Personalmanagement zu beobachten ist: „Eine von der Boston Consulting Group in Auftrag gegebene Umfrage von Ipsos zeigt, dass belgische Arbeitnehmer*innen bei der Nutzung von KI am Arbeitsplatz führend sind. In dieser Umfrage aus dem Jahr 2019 gab fast jeder vierte belgische Arbeitnehmer (24 Prozent) an, dass er bereits KI-basierte Anwendungen bei der Arbeit nutzt, ein Prozentsatz, der höher ist als in Frankreich (16 Prozent), Deutschland (15 Prozent) oder dem Vereinigten Königreich (20 Prozent).“ (Martine Vandevenne, FGTB-ABVV, Belgien)

Die KI-basierte Software kann 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 solche KI-gestützten Personalmanagement-Tools von den Arbeitgebern als neutrale Software dargestellt werden, die in der Lage ist, ein unparteiisches Urteil zu fällen, muss betont werden, dass solche KI-gestützten Anwendungen die Diskriminierung aufgrund von soziodemografischen Merkmalen der Arbeitnehmer*innen aufrechterhalten können. Die Software wird nach den Vorgaben des Kunden, d. h. des Arbeitgebers, entwickelt, was eine versteckte geschlechtsspezifische Verzerrung hervorrufen kann. So die Beobachtung einer französischen Gewerkschafterin: „Es gibt Meinungen, dass diese Instrumente Frauen in der Weise diskriminieren können, dass zum Beispiel Frauen durch diese Instrumente häufiger entlassen werden als Männer, oder dass Frauen häufiger überwacht werden als Männer.“ (Frédérique Bartlett, CGT, Frankreich)

Darüber hinaus ist es wahrscheinlich, dass die KI-Instrumente die strukturellen Elemente der geschlechtsspezifischen Diskriminierung, die Frauen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligen, außer Acht lassen. Wie dieselbe französische Expertin feststellte: „Werkzeuge der künstlichen Intelligenz werden oft nicht entwickelt, um die besonderen Bedingungen von Frauen zu berücksichtigen, da sie von Männern für Männer entwickelt werden, was leider diskriminierend ist. Es ist jedoch schwierig, dieses Problem anzugehen, da sich die Arbeitnehmer*innen oft nicht einmal der Tatsache bewusst sind, dass sie von ihrem Arbeitgeber mit Algorithmen überwacht werden. Das Problem ist also, dass das Fehlen dieser Informationen oder die fehlende Zustimmung von Arbeitnehmer*innen Gewalt bedeutet.“

Ebenso kann das KI-gestützte Personalmanagement geschlechtsspezifische Verzerrungen aufrechterhalten, indem es das vorherrschende Profil eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin „erlernt“, das bei Arbeitsplätzen, die überwiegend von Männern oder von Frauen ausgeübt werden, geschlechtsspezifisch verzerrt sein kann. Wie eine befragte spanische Gewerkschafterin feststellte: „Algorithmische Systeme, die sich an menschlichen Profilen orientieren, schaffen Standards. Der Prozess der ‚Personalisierung‘, der im Rahmen der Automatisierung durchgeführt wird, ist ein Prozess, der das Individuum nicht versteht, der seine Besonderheiten auslöscht. Es handelt sich um eine ‚generische‘ Person. Alle Personen, die nicht den Profilen entsprechen, die das spezifische algorithmische System erstellt, werden als ‚Abweichung‘ betrachtet, eine Unregelmäßigkeit, die je nach Programmierung als nicht existent oder verdächtig eingestuft wird.“ (Raquel Gómez Merayo, CCOO, Spanien)

Die befragten Gewerkschaftsexpert*innen äußerten auch die wachsende Sorge, dass Arbeitnehmer*innen ohne ihre Zustimmung mit digitaler Überwachungssoftware kontrolliert werden können, auch um Arbeitnehmerinnen, die Mütter sind oder Betreuungsaufgaben haben, zu disziplinieren und unter Druck zu setzen, da sie als weniger engagiert bei der Arbeit oder weniger karriereorientiert wahrgenommen werden.

Trotz eines Gesetzes in Frankreich, das dem Arbeitgeber die ständige Überwachung von Arbeitnehmer*innen untersagt, bestätigte ein französischer Gewerkschafter: „Wir haben Berichte über die folgenden Situationen erhalten:

- Ein Arbeitgeber verlangte, während der Arbeitszeit eine Videokonferenz abzuhalten, um sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer vor dem Bildschirm saß.

- Der Bildschirm ist permanent zum Teilen freigegeben und/oder es werden ‚Keylogger‘ (Software, die alle Tastenanschläge einer Person auf einem Computer aufzeichnet) verwendet.

- Mitarbeitende müssen regelmäßig Aktionen durchführen, um ihre Anwesenheit vor dem Bildschirm zu beweisen, zum Beispiel alle X Minuten auf eine Anwendung klicken oder in regelmäßigen Abständen Fotos machen.“ (Romain Lasserre, FO, Frankreich).

Abschnitt 1.3

Neue Realitäten oder mehr desselben Problems?

Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung ist ein weithin bekanntes Phänomen. Das ILO-Übereinkommen 190 über Gewalt und Belästigung definiert geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung als „Gewalt und Belästigung, die gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts gerichtet sind oder von denen Personen eines bestimmten biologischen oder sozialen Geschlechts unverhältnismäßig stark betroffen sind, und umfasst auch sexuelle Belästigung“. Es ist jedoch anzumerken, dass das Übereinkommen nicht zwischen Belästigung und Gewalt unterscheidet. Dies steht im Gegensatz zu einigen nationalen Gesetzen, die sexuelle Belästigung als eine einmalige Äußerung von Missbrauch definieren, während moralische Belästigung eine Wiederholung von unerwünschtem, feindseligem und beleidigendem Verhalten erfordert. Diese Unterscheidung bzw. das Fehlen einer solchen kann für die gewerkschaftlichen Reaktionen auf geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung von Bedeutung sein.

Geschlechtsspezifische Gewalt ist ein komplexes Thema, das die Wissenschaft zu beschreiben und zu erklären versucht, um dem sich wandelnden Charakter der Gewalt Rechnung zu tragen. Feministische Theoretikerinnen betrachten geschlechtsspezifische Gewalt als in der patriarchalischen Kultur verwurzelt und als grundlegendes Instrument zur Durchsetzung der kollektiven

männlichen Dominanz und Macht in jeder sozialen Einrichtung (Firestone, 1972; Brownmiller, 1978).

In jüngster Zeit haben Forscher mehrere Mängel dieser Theorie aufgedeckt und die Vielfalt der geschlechtsspezifischen Machtdynamik hervorgehoben, die von sozialen Normen der Weiblichkeit und Männlichkeit, Arrangements und Umgebungen, Klasse und Ethnizität abhängt (Acker, 2006; Hunnicutt, 2009; Cannon et al., 2015; Morris und Ratajczak, 2019). Auch das soziale Konstrukt von Geschlecht, das über dessen heteronormatives und binäres Konstrukt hinausgeht, wurde hervorgehoben, einschließlich solcher Aspekte, die geschlechtsspezifische Gewalt antreiben können, wie hegemoniale Formen von Männlichkeit, Cisgenderismus, weiße Vorherrschaft und verschiedene Systeme der Unterdrückung (Crenshaw, 1991; Hall, 1992; Gill, 2018). Diese Beobachtungen erfordern einen intersektionalen Ansatz für geschlechtsspezifische Unterdrückung und Gewalt (Cho, Crenshaw und McCall, 2013; Crenshaw, 2017; Brubaker, 2021). Sie fordern auch eine genauere Untersuchung des Ausmaßes, in dem sogar weniger Männer als Frauen angegeben würden, Gewalt als Zeichen der Nichterfüllung gesellschaftlicher Erwartungen an die Männlichkeit erfahren zu haben (Reidy et al., 2014). Da diese Geschlechterrollen und -normen am Arbeitsplatz reproduziert werden, müssen sie bei ge-

werkschaftlichen Reaktionen berücksichtigt werden.

Was jedoch bei allen Konzepten geschlechtsspezifischer Gewalt im Mittelpunkt steht, ist ihr struktureller Charakter, wobei das Geschlecht der „primäre Mechanismus der Differenz ist und die Gewalt entlang der Geschlechterlinie strukturiert ist“ (Hunnicut, 2009, S.556). Im Rahmen der bisherigen feministischen Theorie und Forschung stellen die in der Arbeitswelt vorherrschenden Formen von geschlechtsspezifischer

Gewalt und Belästigung, die in der vorliegenden Studie untersucht werden, daher ein Kontinuum patriarchaler und damit struktureller geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung dar, das auf einem ungleichen Machtverhältnis beruht. Als Neuheit wird die Entwicklung der geschlechtsspezifischen Natur und Auswirkung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz untersucht, nachdem die Arbeitswelt durch die COVID-19-Pandemie und die Digitalisierung der Arbeitswelt gestört wurde.

Abschnitt 1.4

Ein Problem am Arbeitsplatz!

Das Projekt „Safe at home, safe online“ untersucht häusliche Gewalt, Gewalt durch Dritte, Online Gewalt und geschlechtsspezifische Verzerrung durch KI als Probleme am Arbeitsplatz. Dementsprechend befassen sich die in Abschnitt 5 entwickelten Empfehlungen unter anderem mit der Fürsorgepflicht der Arbeitgeber und den Strategien des sozialen Dialogs.

Es ist aus mehreren wichtigen Gründen wichtig, **häusliche Gewalt** als ein arbeitsbezogenes Problem anzuerkennen. Grundsätzlich ist zu betonen, dass häusliche Gewalt keine Privatangelegenheit ist, auch wenn sie sich meist im privaten Bereich abspielt. Das Thema sollte als politisches Problem behandelt werden, da es das Ergebnis gesellschaftlicher Normen, Rollen und Erwartungen an Männlichkeit und Weiblichkeit ist, die zu strukturellen Machtungleichheiten zwischen den Geschlechtern führen und alle Bereiche der gesellschaftlichen Institutionen, einschließlich der Familie als Grundeinheit der Gesellschaft, durchdringen. Die Erfahrung von häuslicher Gewalt hat starke Auswirkungen auf das Arbeitsleben des Opfers und der Überlebenden. Sie kann die psychische und physische Gesundheit von Opfern und Überlebenden stark beeinträchtigen, was zu einer verminderten Arbeitsleistung, einem schlechten beruflichen Fortkommen und erhöhter Abwesenheit oder Anwesenheit führt und somit zu einem geringeren Einkommen, häufigen Arbeitsplatzwechseln, einer erhöhten Wahrscheinlichkeit, einen prekären Arbeitsvertrag zu haben, oder sogar zu Langzeitarbeitslosigkeit beitragen (Pillinger,

2017; EU-OSHA, 2023). Die Fähigkeit, in einem stabilen, qualitativ hochwertigen Arbeitsverhältnis zu bleiben, ist daher ein entscheidender Faktor für Opfer und Überlebende, die einer Gewaltbeziehung entkommen wollen.

Darüber hinaus hat, wie bereits erwähnt, die Zunahme der Telearbeit während der COVID-19-Krise eine direkte Verbindung zwischen häuslicher Gewalt und Arbeit geschaffen, da das Zuhause zum Arbeitsplatz für Frauen wurde, die von Gewalt durch einen Intimpartner oder ein Familienmitglied bedroht waren. Durch die Arbeit von zu Hause aus waren die Opfer einem unsicheren Arbeitsumfeld ausgesetzt, da sie über einen längeren Zeitraum mit einem aggressiven Partner oder Familienmitglied zusammen waren, was das Risiko von Gewalt erhöhte. Außerdem verloren viele Arbeitnehmerinnen, insbesondere in von Frauen dominierten Sektoren, während der Pandemie ihren Arbeitsplatz, was ihre wirtschaftliche Abhängigkeit von einem gewalttätigen Partner noch vergrößerte.

Es wurde auch beobachtet, dass häusliche Gewalt direkt auf den Arbeitsplatz übergreift, weil die Opfer daran gehindert werden, das Haus zu verlassen, um zu arbeiten. Die Opfer können auch auf dem Weg zum oder vom Arbeitsplatz verfolgt, durch den Einsatz von IKT-Tools belästigt oder vom Täter am Arbeitsplatz physisch verfolgt werden. Der Arbeitsplatz wird dann zu einem unsicheren Ort für das Opfer, was Maßnahmen des Arbeitgebers zum Schutz der Opfer

vor häuslichen Gewalttätern am Arbeitsplatz erfordert. Außerdem können die Täter eine Gefahr für die Kolleginnen und Kollegen des Opfers darstellen, die zufällig in direkten Kontakt mit dem Angreifer kommen. Solche Vorkommnisse können Arbeitgeber dazu veranlassen, Sicherheitsverfahren zu entwickeln, um die Auswirkungen häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz zu minimieren. Wie die ILO kürzlich feststellte, „kann sich die Gewalt auch von der Arbeit nach Hause ausbreiten, wenn bestimmte Arbeitsumgebungen – zum

Beispiel solche, die gewalttätig oder gefährlich sind – die Arbeitnehmer*innen zu Gewalt verleiten und es wahrscheinlicher machen, dass sie auch zu Hause Gewalt ausüben.“ (ILO Briefing Note, 2021).

Häusliche Gewalt bringt auch erhebliche wirtschaftliche Kosten mit sich. Eine Schätzung aus dem Jahr 2016 auf weltweiter Basis zeigt, dass Gewalt gegen Frauen einen Verlust von 1,5 Billionen US-Dollar verursacht, was etwa 2 % des weltweiten BIP entspricht

(UN Women, 2016), und zwar aufgrund von Krankenschreibung, Fehlzeiten, verminderter Arbeitsleistung und Personalfluktuation. In Europa hingegen wird der jährliche wirtschaftliche Schaden durch häusliche Gewalt auf 336 Milliarden Euro geschätzt (EIGE, 2021a). Länder rund um die Erde schätzen zudem die Kosten auf nationaler Ebene ein. In Europa führte 2016 das Vereinigte Königreich Berechnungen durch, die zeigen, dass „häusliche Gewalt die britische Wirtschaft jedes Jahr 1,9 Milliarden Pfund (2,2 Milliarden Euro) an verlorener Wirtschaftsleistung kostet, da sie zu geringerer Produktivität, erhöhter Abwesenheit und erhöhter Mitarbeiterfluktuation führt“ (Pillinger, 2017, S. 55). Diese Zahlen zeigen also, dass häusliche Gewalt, die hauptsächlich gegen Frauen verübt wird, sowohl ein arbeitsbezogenes als auch ein soziales Problem ist, das als solches wirksam bekämpft werden muss.

Gewalt durch Dritte wird von Personen außerhalb des Arbeitsunternehmens ausgeübt. Die Tatsache, dass es sich um ein arbeitsbezogenes Problem handelt, lässt jedoch keine Zweifel aufkommen und ist als solches anerkannt worden. Bereits in der Europäischen Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz aus dem Jahr 2007 wurde die gegen Arbeitnehmer*innen gerichtete Gewalt durch Dritte als Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz anerkannt, und es wurden Grundsätze für die Prävention durch den Arbeitgeber festgelegt, auf denen die oben erwähnten multisektoralen Leitlinien von

2010 über externe Gewalt und Belästigung aufbauen. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass Gewalt durch Dritte auch geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz umfasst, die gesonderte politische Maßnahmen erfordert, um die unverhältnismäßige Exposition von Arbeitnehmerinnen, insbesondere derjenigen, die in wichtigen Dienstleistungen beschäftigt sind, gegenüber Gewalttaten durch die Nutzer, Patienten oder Kunden dieser Dienstleistungen anzugehen.

Auch **Online-Gewalt**, die sich gegen Personen in der Arbeitswelt richtet, wurde als Problem am Arbeitsplatz erkannt, zum Beispiel Cybermobbing. Dennoch erfordert die Fülle geschlechtsspezifischer Online-Gewalt geschlechtsspezifische politische Maßnahmen, um dieses aufkommende, große psychologische Risiko in der Arbeitswelt wirksam zu bekämpfen. Auch das Potenzial von KI-Algorithmen und digitaler Überwachung, strukturelle geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt aufrechtzuerhalten, muss als eine Form von Gewalt am Arbeitsplatz behandelt werden.

Abschnitt 2.

Inzidenz und begünstigende Faktoren

In diesem Abschnitt wird die jüngste Entwicklung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung beschrieben, zusammen mit ihren Merkmalen, der Häufigkeit, den begünstigenden Faktoren und den am meisten betroffenen Gruppen von Arbeitnehmerinnen.

Kernbotschaften

Die Gewerkschaften berichten über eine Zunahme von häuslicher Gewalt, Gewalt durch Dritte und Gewalt im Internet.

Die offiziellen Daten sind sehr dürftig. Entweder werden die Trends am Arbeitsplatz nicht untersucht oder die geschlechtsspezifische Dimension von Gewalt und Belästigung wird nicht dokumentiert.

Wirtschaftliche Abhängigkeit begünstigt häusliche Gewalt. Die genauen Auswirkungen von Telearbeit müssen weiter untersucht werden.

Die Unterfinanzierung der öffentlichen Dienste, isolierte Arbeit (zum Beispiel Hausarbeit) und Nacharbeit oder der Umgang mit Bargeld stellen Risikofaktoren für Gewalt durch Dritte dar.

Die Ursachen für Gewalt und Belästigung von Angesicht zu Angesicht ähneln denen, die Online-Gewalt begünstigen. Mangelnde Regulierung und fehlender sozialer Dialog verstärken die mit KI und digitaler Überwachung verbundenen Risiken.

Die Bedingungen, die die Gefährdung verschärfen, liegen an der Schnittstelle von Geschlecht und anderen Merkmalen wie Migrantenstatus, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, Behinderung und – im weiteren Sinne – prekärer Beschäftigung.

2.1 Steigende Tendenzen, aber schlechte offizielle Daten

Häusliche Gewalt

Die meisten der befragten Gewerkschafter*innen berichteten über einen Anstieg der häuslichen Gewalt in den letzten Jahren, insbesondere während der COVID-19-Pandemie. In der Regel gibt es irgendeine Art von statistischen Daten, die einen solchen Anstieg auf Landesebene belegen.

So meldete die kostenlose Hotline für Opfer häusli-

cher Gewalt „Écoute Violences Conjugales“ im französischsprachigen Teil von **Belgien** eine Verdoppelung der Anrufe während der ersten Monate der pandemiebedingten Lockdowns im Frühjahr 2020. In Flandern hingegen verzeichnete die Hotline 1712 in der vierten Woche des Lockdowns einen Anstieg der Anrufe um 70% gegenüber der ersten Woche.⁵

In Deutschland deuten die Daten über häusliche Gewalt in den letzten Jahren ebenfalls auf ihren kontinuierlichen Anstieg hin. Von den insgesamt 157.818 im Jahr 2022 erfassten Opfern von Gewalt durch Intimpartner waren 126.349 (80,1 %) Frauen

⁵ <https://www.rtbfb.be/article/coronavirus-en-belgique-les-lignes-d-ecoute-pour-les-victimes-de-violences-conjugales-sont-saturees-10477662>

und 31.469 (19,9 %) Männer. Die Zahl der weiblichen Opfer von Gewalt in Partnerschaften ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen: 9,0 % Anstieg (2021: 115.954), die männlichen Opfer um 9,7 % (2021: (28.683)).⁶

Die Zahl der Fälle von häuslicher Gewalt in Frankreich stieg ebenfalls bereits in der ersten Zeit nach Ausbruch der Pandemie erheblich an. Die Daten zu den polizeilichen Meldungen über häusliche Gewalt zeigen, dass die Zahl der Meldungen bis zum 1. April 2020 um 32 % in der Gendarmeriezone und um 36 % in der Präfekturzone von Paris gestiegen ist.⁷ Auch die Zahl der Opfer von Femizid ist im Jahr 2021 im Vergleich zu 2020 um 20 % gestiegen. Im Jahr 2021 wurden 122 Frauen durch ihre Intimpartner getötet, während diese Zahl im Jahr 2022 mit 118 Fällen von Femizid in Frankreich nahezu gleich blieb.⁸

In Spanien wurde im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr der größte Anstieg der Zahl weiblicher Opfer häuslicher Gewalt verzeichnet. In diesem Jahr waren 5.082 Frauen von häuslicher Gewalt betroffen, im Jahr 2019 waren es 4.748, was einem Anstieg von 7 % entspricht. Im Jahr 2021 gab es mit 5.058 Frauen, die häusliche Gewalt meldeten, einen leichten Rückgang weiblicher Opfer häuslicher Gewalt, während ihre Zahl im Jahr 2022 um 2 % auf 4.949 sank.⁹

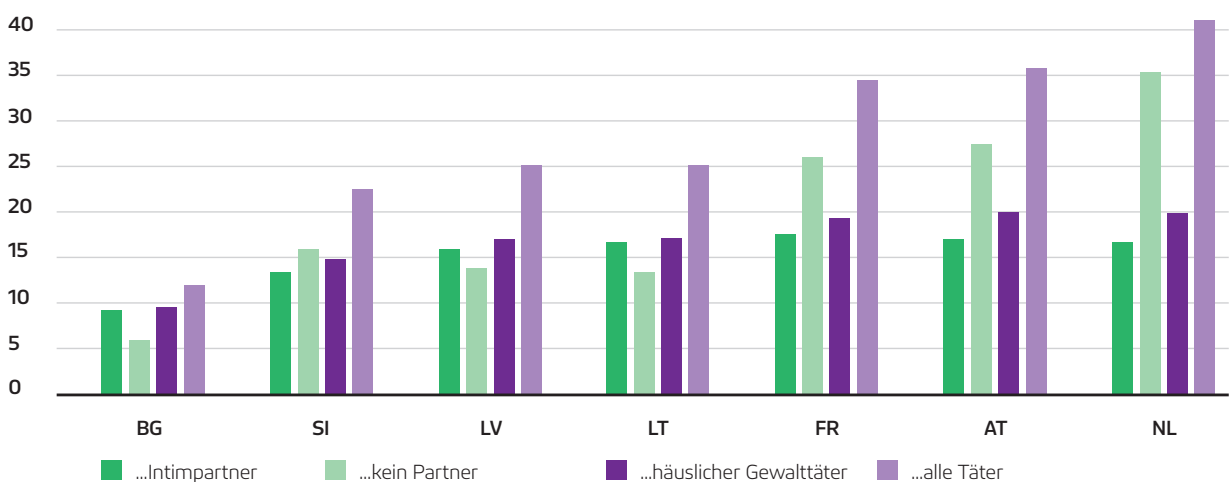
Auch die **slowenische** Polizeistatistik verzeichnete

einen Anstieg der Zahl der Fälle. Die Polizei hat im Jahr 2020 insgesamt 1.346 Straftaten häuslicher Gewalt bearbeitet, für die Strafanzeige erstattet wurde, das sind 12,9 % mehr als die 1.233 Fälle im Vorjahr.¹⁰ Die slowenische Gewerkschafterin zitierte auch die Polizeistatistik, die für das Jahr 2022 13 Opfer von Femizid ausweist, was doppelt so hoch ist wie der übliche Jahresdurchschnitt.

In den europäischen Statistiken über häusliche Gewalt wurden für die Jahre 2021–2023 Daten in einer Erhebung über geschlechtsspezifische Gewalt (EU-GBV) erhoben. Laut dieser Erhebung erlebten in Slowenien 14 % der Frauen Gewalt in der Partnerschaft, und 15 % erlitten 2021 Gewalt durch einen häuslichen Gewalttäter. In Frankreich lagen diese Zahlen bei 17 % bzw. 19 % (Abbildung 1).

Allerdings fehlen derzeit vergleichbare nationale oder europäische Daten, um die Entwicklung der häuslichen Gewalt nach Beendigung der Pandemie zu bewerten. Im Jahr 2024 können wir einige Zahlen auf nationaler Ebene erwarten. In ähnlicher Weise wird die EU-GBV-Erhebung von Eurostat durch Daten ergänzt, die 2023 gemeinsam vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen und der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte erhoben werden, um die Länder zu erfassen, die nicht an der EU-GBV-Erhebung teilgenommen haben. Auch diese Statistiken werden erst im Jahr 2024 verfügbar sein.

Abbildung 1 Anteil der Frauen (18-74), die im Erwachsenenalter körperliche Gewalt (einschließlich Drohung) oder sexuelle Gewalt erlebt haben, aufgeschlüsselt nach Art des Täters.



Source: EU-GBV survey, wave 2021

6 HÄUSLICHE GEWALT Lagebild zum Berichtsjahr 2022 https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/HauslicheGewalt/hauslicheGewalt_node.html

7 Déclaration du ministre de l'intérieur du 26 mars 2020 sur France 2, le ministre de l'intérieur a indiqué qu' "en zone gendarmerie", ces violences ont augmenté de "32% en une semaine", a-t-il dit, et dans la zone de la préfecture de police de Paris, elles ont été en hausse de "36% en une semaine " <https://www.village-justice.com/articles/recrudescence-des-violences-conjugales-periode-confinement-comment-mieux,34456.html>

8 Jahresbericht des französischen Innenministeriums https://www.lemonde.fr/en/france/article/2022/11/19/protesters-march-in-memory-of-100-femicide-victims-killed-in-france-this-year_6004900_7.html

9 Instituto Nacional de Estadística (2022). El número de mujeres víctimas de violencia de género. https://www.ine.es/prensa/evdyg_2022.pdf

10 <https://www.drustvo-dnk.si/o-nasilju/statistika-o-nasilju.html#B>

Gewalt durch Dritte

Alle Interviewteilnehmer berichteten, dass in ihren jeweiligen Mitgliedstaaten keine nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten über die Exposition gegenüber Gewalt durch Dritte am Arbeitsplatz vorliegen. Dieser Mangel an Daten erschwert es, eine genaue Zunahme dieser Form von Gewalt am Arbeitsplatz festzustellen und ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen abzuschätzen. Auch auf europäischer Ebene sind die Statistiken über Gewalt durch Dritte am Arbeitsplatz dürftig und derzeit nur für eine begrenzte Anzahl von Mitgliedstaaten verfügbar.

„Wir haben wirklich eine Zunahme der Gewalt durch Dritte bei den Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung festgestellt (...) es gibt zu wenig Personal, aber wenn eine Beschäftigte an der Front eine Frau ist, kommt es fast systematisch zu Gewalt in Verbindung mit ihrem Geschlecht“.

Gaëlle Demez, ACV-CSC, Belgien

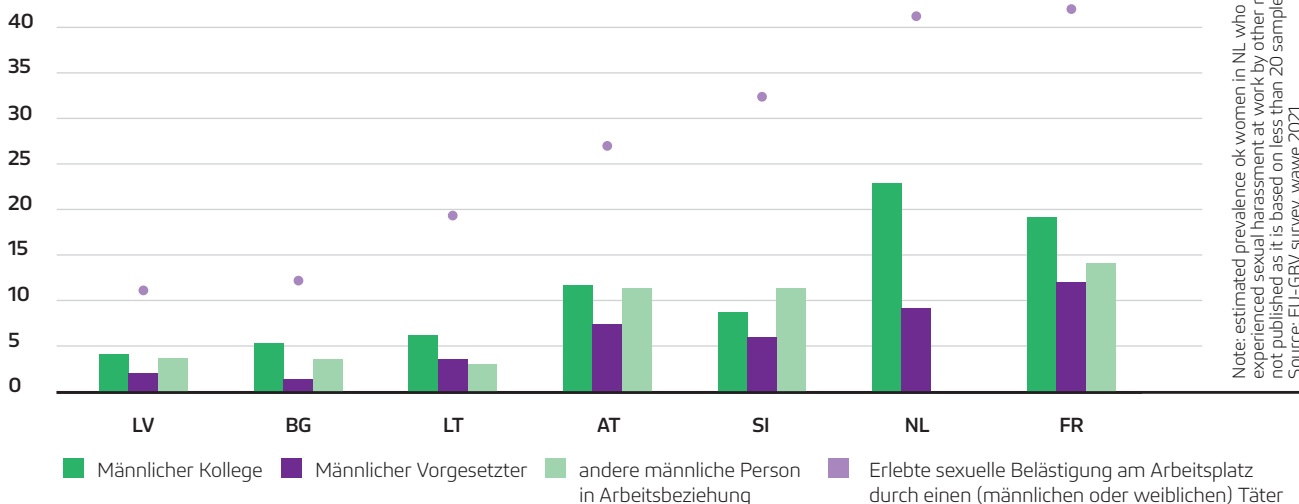
So berichtete die befragte deutsche Gewerkschaftsexpertin über eine Zunahme der Gewalt durch Dritte in letzter Zeit bei allen Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die „im Allgemeinen viel mehr Gewalt und Belästigungen durch Dritte, Kunden, auch Patienten und Klienten, ausgesetzt sind, aber die Daten über Gewalt durch Dritte am Arbeitsplatz sind nicht nach Geschlecht aufgeschlüsselt“. Ähnliche Berichte wurden auch von den befragten Gewerkschafter*innen in Norwegen geäußert: „Wir wissen nicht, ob sie zugenommen hat. Dazu liegen uns keine Daten vor. Wir können also nicht sagen, dass es so ist. Wir wissen von Untersuchungen, die die Lehrgewerkschaft in Bezug auf

Lehrer durchführt, die von Schülern derart angegriffen werden, dass die Lehrer Angst haben, sich mit solchen Schülern anzulegen. Das Problem in diesem Zusammenhang ist, dass wir nicht wissen, ob es sich um eine Lehrerin oder einen Lehrer handelt, da keine Daten nach Geschlecht vorliegen.“ (Nora Sørensen, UNIO, Norwegen). Eine befragte französische Gewerkschafterin stellte fest, dass der jüngste Anstieg der Gewalt durch Dritte möglicherweise auf eine erhöhte Sensibilisierung und die Zahl der gemeldeten Fälle zurückzuführen ist: „Eine große Anzahl der Übergriffen begehen Personen, die nicht zum Unternehmen gehören (zum Beispiel Besucher, Kunden, Lieferanten, Passanten, Fremde usw.). Wir haben jedoch keine Zahlen, die uns sagen, ob die Gewalt durch Dritte zugenommen hat oder ob Frauen sich durch eine stärkere Sensibilisierung freier äußern oder ob es sich um eine Mischung aus beidem handelt.“ (Frédérique Bartlett, CGT, Frankreich)

Die EU-GBV-Erhebung 2021 ist die einzige Studie, die nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten über die Exposition von Arbeitnehmer*innen gegenüber bestimmten Formen von Gewalt erhebt, die als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch andere Personen als den Chef oder einen männlichen Arbeitskollegen definiert ist. Die EU-GBV-Statistiken sind jedoch nicht nach Wirtschaftszweigen oder Altersgruppen und nach Art des Täters verfügbar. Auch hier sind nur Daten für 2 Länder der aktuellen Studie verfügbar. In Slowenien gaben etwa 11 % der Frauen an, sexuell belästigt worden zu sein, während in Frankreich der Anteil der Frauen bei fast 15 % liegt (Abbildung 2).

Dennoch bestätigten alle befragten Gewerkschafter*innen, dass in letzter Zeit vermehrt Gewalt durch Dritte gegen weibliche Beschäftigte beobachtet wurde, insbesondere während der CO-

Abbildung 2 Anteil der berufstätigen Frauen (18-74), die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt haben, nach Art des Täters



VID-19-Pandemie in den von Frauen dominierten Sektoren wie dem Gesundheitssektor, der Sozialfürsorge, dem Bildungswesen, der öffentlichen Verwaltung oder dem Einzelhandel.

In Slowenien berichtete die befragte Gewerkschafterin, dass „wir in den letzten Jahren eine Zunahme der gegen Frauen gerichteten Gewalt durch Dritte feststellen, vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen, im Einzelhandel und im Gastgewerbe. Es gibt nicht genug Arbeitskräfte, um die Arbeit zu

erledigen, also werden die Leute ausfallend.“ (Irena Štamfelj, ZSSS, Slowenien)

Auch eine spanische Expertin bestätigte das: „Ohne offizielle Daten ist der Anstieg der Gewalt als Folge der Pandemie zu sehen. Frauen, die an vorderster Front arbeiten, haben vor allem über Gewalt von Dritten berichtet, der sie ausgesetzt waren.“ (Raquel Gómez Merayo, CCOO, Spanien).

Online-Gewalt

Auch hier berichteten fast alle Interviewteilnehmer, dass es in ihren jeweiligen Mitgliedstaaten keine aktuellen Daten über die Exposition gegenüber jeglicher Art von Online-Gewalt am Arbeitsplatz aufgeschlüsselt nach Geschlecht gibt. Das macht es schwierig, die Zunahme der verschiedenen Arten von Online-Gewalt am Arbeitsplatz abzuschätzen – einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Dimension.

Belgien scheint der einzige Mitgliedstaat zu sein, in dem das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern kürzlich eine nationale Umfrage über die Erfahrungen mit Online-Gewalt durchgeführt hat (2022). Diese Erhebung bezieht sich jedoch auf die Vorkommnisse im Privatleben. Nichtsdestotrotz bietet sie einige interessante Einblicke in den

geschlechtsspezifischen Charakter der verschiedenen Arten von Online-Gewalt, wie etwa Rache-Pornos und Cybermobbing.¹¹ Es gibt auch keine europäischen Daten, die messen, wie stark Arbeitnehmer*innen Gewalt im Internet ausgesetzt sind, oder die geschlechtsspezifische Unterschiede in der Häufigkeit von Online-Gewalt am Arbeitsplatz berücksichtigen. Die vorliegende Studie stellt daher ausschließlich eine qualitative Bewertung des Phänomens durch die Gewerkschaften vor.

Die meisten befragten Gewerkschafter*innen (13) bestätigten, dass Online-Gewalt am Arbeitsplatz ein zunehmendes Problem darstellt, insbesondere für Frauen. Da jedoch kaum Daten oder gewerkschaftliches Fachwissen zu diesem Thema zur Verfügung stehen, haben sich die befragten Expert*innen in der Regel nicht weiter zur Häufigkeit von Online-Gewalt im Arbeitskontext geäußert.

11 Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2022). Revenge porn, harcèlement sexuel en ligne et autres formes de cyberintimidation https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/160_-_revenge_porn_youtoo.pdf

Abschnitt 2.2

Begünstigende Faktoren und Umfeld

Häusliche Gewalt

Die wichtigste gemeinsame Beobachtung der befragten Gewerkschafter*innen war, dass es in ihren Ländern keine wissenschaftlichen Beweise dafür gibt, dass die jüngste Zunahme der häuslichen Gewalt, insbesondere während der COVID-19-Pandemie, in direktem Zusammenhang mit der Telearbeit von Frauen steht. Obwohl der Anstieg der häuslichen Gewalt mit der Zunahme der aufgezwungenen Fernarbeit während der Pandemiekrise zusammenfiel, die in fast allen Mitgliedstaaten während der Interviews beobachtet wurde, und auch von Einrichtungen wie der EU-OSHA (2023) oder der ILO (2021) beobachtet wurde, gibt es einen Mangel an europäischen oder nationalen Studien, die diesen Zusammenhang untersuchen.

Dennoch wurden die Lockdowns während der COVID-19-Pandemie von allen befragten Teilnehmer*innen als Hauptfaktor für den Anstieg der häuslichen Gewalt genannt. Die längere erzwungene Isolation mit einem gewalttätigen Partner oder Familienmitglied erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass das Opfer misshandelt wird (Drieskens et al., 2022). Die bestehende Forschung zu häuslicher Gewalt zeigt, dass Isolation ein Risikofaktor für häusliche Gewalt ist (Stets, 1991; Lanier & Maume, 2009; Barbara et al., 2020).

Auch die wirtschaftliche Abhängigkeit wurde als ein wichtiger Faktor für den jüngsten Anstieg der häuslichen Gewalt festgestellt. Das steht auch im Einklang mit bestehenden Untersuchungen zur Rolle der wirtschaftlichen Abhängigkeit bei häuslicher Gewalt als signifikanter Risikofaktor (Basu & Famoye, 2004; Bornstein, 2006; Postmus et al., 2020). Ein Grund für diese wirtschaftliche Abhängigkeit wurde in den Interviews als feminisierte Arbeit identifiziert, bei der Frauen überwiegend in schlecht bezahlten, prekären Teilzeitjobs beschäftigt sind. Gleichzeitig traf die pandemiebedingte Krise diejenigen Sektoren am härtesten, in denen überwiegend Frauen arbeiten, zum Beispiel das Gaststättengewerbe, die Hauswirtschaft und der Einzelhandel (Eurofound, 2021).

Dementsprechend wurden die höchsten Arbeitsplatzverluste während der COVID-19-Pandemie bei Frauen beobachtet, die in so genannten Niedriglohnberufen arbeiten (ebd.). Die befragten Expert*innen haben festgestellt, dass der Verlust des Arbeitsplatzes bei Frauen, die von häuslicher Gewalt bedroht sind und die bereits vor der Pandemie in prekären Verhältnissen lebten, das Risiko häuslicher Gewalt durch Intimpartner oder andere häusliche Gewalttäter vergrößert. Das steht ebenfalls im Einklang mit neueren Forschungsergebnissen, die zeigen, dass die Kombination aus wirtschaftlichem Stress und Isolation während COVID-19 ein Faktor war, der die Gefährdung durch häusliche Gewalt verschärft hat (UN Women, 2020; Barbara et al., 2022). Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass auch Männer von häuslicher Gewalt betroffen sein können, wenn sie wirtschaftlich von Frauen abhängig sind. Auch wenn sich die Machtverhältnisse ändern, wird die Gewalt weiterhin entlang der Geschlechts- und Machtachse ausgeübt.

Wie bereits erwähnt, stellt die ILO fest, dass ein gewalttätiges Arbeitsumfeld das Übergreifen von Gewalt am Arbeitsplatz auf die häusliche Sphäre begünstigen kann, wobei ein gewalttätiges Arbeitsumfeld die Person beeinflussen und sie zu mehr Gewalt zu Hause veranlassen kann (ILO-Briefing Note, 2021).

Gewalt durch Dritte

Die Faktoren, die für den jüngsten Anstieg der Gewalt durch Dritte und ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen verantwortlich sind, wurden im Laufe der Interviews als Folge der bereits beschriebenen Sparmaßnahmen und des Personalmangels identifiziert, die sich negativ auf die Qualität der öffentlichen Dienstleistungen und anderer wichtiger Wirtschaftssektoren, zum Beispiel des Einzelhandels, auswirken. Da jedoch keine ausreichenden Daten über das Ausmaß der Gewalt durch Dritte je nach Geschlecht vorliegen, ist es schwierig, den genauen Mechanismus der Gewalt durch Dritte gegen Arbeitnehmer*innen zu ermitteln: ob Frauen in diesen Sektoren aufgrund ihres Geschlechts oder aufgrund

der Tatsache, dass in diesen Sektoren überwiegend Frauen beschäftigt sind, oder aufgrund der rückläufigen Qualität oder Zugänglichkeit der öffentlichen Dienstleistungen stärker von Gewalt durch Dritte betroffen sind: „Es ist schwierig, eine direkte Verbindung zu geschlechtsspezifischer Gewalt herzustellen, denn da Frauen die Mehrheit der Arbeitnehmer stellen, richtet sich die Gewalt natürlich gegen Frauen.“ (Hélène Ibanez, CFTD, Frankreich).

Dennoch haben die Gewerkschaften in den Interviews einige interessante Beobachtungen über den geschlechtsspezifischen Charakter von Gewalt durch Dritte gemacht. Eine belgische Gewerkschafterin berichtete beispielsweise über den kürzlich aufgedeckten geschlechtsspezifischen Charakter von Gewalt durch Dritte gegenüber Beschäftigten mit Kundenkontakt: „Grundlegende Dienstleistungen haben es zunehmend mit Aggression von meist männlichen Nutzern zu tun, aber berufstätige Frauen werden durch den Faktor Geschlecht immer benachteiligt. Die Irritation besteht jedes Mal darin, dass die Frau herabgewürdigt wird, dass die Beleidigungen sehr schnell sexueller Natur sind, was die männlichen Arbeitnehmer so nicht erleben, da die Männer eher nach ihrer Inkompetenz oder der schnellen Verrichtung der Dienstleistung mit Kundenkontakt beurteilt werden.“ (Gaëlle Demez, ACV-CSC, Belgien). Eine irische Gewerkschaftsexpertin stellte fest, dass die sexistische Kultur ebenfalls zum Anstieg der Gewalt gegen Frauen durch Dritte beiträgt, und beschrieb dies als „allgemeine Zunahme der Frauenfeindlichkeit in der Gesellschaft, das Versäumnis der Regierung oder der Arbeitgeber, dieses Problem angemessen anzugehen, und den Druck auf die Gewerkschaften, sich mit anderen dringenden Problemen zu befassen“. (Clare Moore, ICTU, Nordirland)

Auch Frauen, die isoliert arbeiten, wurden bei den Befragungen als Arbeitnehmerinnen identifiziert, die einem höheren Risiko von Gewalt durch Dritte ausgesetzt sind. So berichtete eine spanische Gewerkschafterin: „Hausangestellte und Pflegekräfte sind am stärksten von Gewalt betroffen, und zwar in einem Bereich, der als privat gilt. Die Arbeitsaufsichtsbehörde kann hier nicht tätig werden, und das ist eine der Schwierigkeiten bei der Anpassung der Übereinkommen 189 und 190 an unsere Gesetzgebung. Die Pflegehilfskräfte befinden sich in der gleichen Situation und werden von der Familie oder der pflegebedürftigen Person schikaniert und angegriffen.“ (Alicia Ruiz Fernández, UGT, Spanien). Das häusliche Umfeld als Risikofaktor durch Patienten steht im Einklang mit einer Vielzahl von Forschungsarbeiten, die sich mit der Exposition von Hausangestellten und Pflegepersonal gegenüber Gewalt durch Dritte befassen (Büssing & Höge, 2004; Campbell et al., 2014; Phoo & Reid, 2022). Außerdem

wurde kürzlich festgestellt, dass Arbeitskräfte, die Patienten in ihrem häuslichen Umfeld betreuen, häufiger von sexuellem Missbrauch durch Patienten betroffen sind als in jedem anderen Umfeld (Clari et al., 2020).

Außerdem ist Nachtarbeit, insbesondere in Restaurants und Bars, ein Risikofaktor für geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung. Untersuchungen zeigen, dass junge Arbeitnehmerinnen während der Nachtarbeit besonders häufig von Gewalt und Missbrauch durch Kunden betroffen sind (Ryu et al., 2018).

Online-Gewalt

In den Interviews wurden als Hauptfaktoren für die jüngste Zunahme der geschlechtsspezifischen Gewalt im Internet die Telearbeit, die zunehmende Digitalisierung der Arbeitsprozesse, die höhere Arbeitsbelastung und der durch psychosoziale Risiken verursachte arbeitsbedingte Stress genannt. Auch ein von Männern dominiertes Arbeitsumfeld oder von Männern dominierte Führungspositionen würden geschlechtsspezifische Online-Gewalt begünstigen. Dennoch betonten alle befragten Teilnehmer*innen, dass es an Daten mangelt, die eine Einschätzung der Faktoren ermöglichen, die das Risiko geschlechtsspezifischer Gewalt im Internet begünstigen. Es fehlt auch an Untersuchungen über die Auswirkungen von IKT auf die Gewalt in Arbeiterberufen, also in Berufen, die überwiegend von Männern ausgeübt werden.

Bei den Interviews herrschte Einigkeit beim Vergleich von Online-Gewalt zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz: Die Befragten wiesen auf die gleichen Faktoren hin, die zu Online-Gewalt führen, wie zu den „klassischen“ Formen geschlechtsspezifischer Gewalt, die sich gegen weibliche Beschäftigte richten, die jedoch durch den Einsatz von Mobilgeräten und Internet-Kommunikationsmitteln verstärkt werden.

Mehrere Studien haben untersucht, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass von Männern am Arbeitsplatz sexuelle Belästigung ausgeht. Einige fanden, dass Männer dazu neigten, ihre weiblichen Kollegen sexuell zu belästigen, wenn Frauen einen höheren Status am Arbeitsplatz erlangten, was die Täter als Bedrohung ihrer Männlichkeit empfanden (Chamberlain et al. 2008; McLaughlin et al., 2012; Stainback, Ratliff, & Roscigno, 2011) Andere Studien zeigten, dass Männer, die mit Arbeitsplatzunsicherheit konfrontiert waren, dazu neigten, gewalttätig zu sein oder Frauen am Arbeitsplatz sexuell zu belästigen (Cortina & Magley, 2009; Roscigno, Lopez, & Hodson, 2009). Ebenso haben frühere Untersuchungen zur sexuellen Belästigung am Arbeits-

platz gezeigt, dass entgegen der weit verbreiteten Annahme, dass männliche Vorgesetzte weibliche Beschäftigte als Ausdruck von Macht aufgrund eines Machtungleichgewichts sexuell belästigen, Frauen in Führungspositionen sogar häufiger sexuellen Missbrauch am Arbeitsplatz erleben können. Dieses Muster basiert auf der Macht-Bedrohungs-Theorie. Der Aufstieg von weiblichen Führungskräften in einem Unternehmen wurde daher häufig mit sexueller Gewalt beantwortet, um das Ansehen und das Selbstvertrauen dieser Frauen zu schmälern. (McLaughlin, Uggen & Blackstone)

Es gibt nur wenige Studien, die das Auftreten von Online-Gewalt in der Arbeitswelt und ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen untersuchen. Einige Untersuchungen deuten jedoch darauf hin, dass männlich geprägte Arbeitsumgebungen, zum Beispiel der IT-Sektor, Frauen Online-Gewalt aussetzen, insbesondere dem sexuellen Cybermobbing. Eine kürzlich durchgeführte Studie über die Glücksspielindustrie hat gezeigt, dass Frauen in dieser Branche und professionelle Spielerinnen deutlich häufiger von sexuellem Cybermobbing berichten als ihre männlichen Kollegen. Wie die Autoren erklären: „Je professioneller ein*e Videospiele*r*in wird, desto mehr ist er oder sie feindseligen Verhaltensweisen ausgesetzt und in der Folge leidet die psychische Gesundheit darunter (insbesondere bei Frauen)“ (Trudgett-Klose & McLinton, 2023, S. 31). In der Studie berichteten Frauen in der Glücksspielindustrie über ein hohes Maß an Cybermobbing, sowohl durch ihre Kollegen als auch durch Kunden.

Eine andere Studie zeigte, dass der verstärkte Einsatz neuer Technologien in der Arbeitsorganisation und der unternehmensinternen Kommunikation mit dem Auftreten verschiedener Arten von Online-Gewalt zusammenhängt, einschließlich sexueller Belästigung, zum Beispiel durch unaufgeforderte Zusendung oder Weitergabe von nicht einvernehmlichen sexuellen Inhalten, an denen das Opfer beteiligt ist, Cyber-Stalking oder Cybermobbing durch die Androhung der Weitergabe sexueller Inhalte an andere Arbeitnehmer. Interessanterweise wurden die geschlechtsspezifischen Arten von Online-Gewalt nur von an der Studie teilnehmenden Arbeitnehmerinnen berichtet, während männliche Opfer Erfahrungen mit Cybermobbing angaben (D’Cruz & Noronha, 2013).

Die befragten Expert*innen wiesen auch darauf hin, dass das Fehlen einer Unternehmenspolitik und einer Schulung des Personals in Bezug auf Nulltoleranz gegenüber jeder Form von Gewalt

einschließlich Sexismus ein Faktor sein kann, der die Verbreitung von Online-Gewalt am Arbeitsplatz „erleichtert“.

Speziell in Bezug auf das KI-Management und die digitale Überwachung haben die befragten Gewerkschafter*innen allgemein festgestellt, dass zwei Faktoren die geschlechtsspezifische Diskriminierung begünstigen: das Fehlen europäischer oder nationaler Gesetze, die den Einsatz von KI-Algorithmen auf kollektiver, betrieblicher Ebene regeln, und das Fehlen transparenter betrieblicher Verfahren für den Einsatz von Algorithmen und die Art und Weise, wie die algorithmischen Entscheidungen getroffen werden. Es wurde auch darauf hingewiesen, dass solche Regeln Gegenstand von Tarifverhandlungen sein müssen, um den Schutz vor geschlechtsspezifischen Verzerrungen zu gewährleisten, die in die KI-Algorithmen und die digitale Überwachung von Arbeitnehmer*innen integriert sein können.

Die Datenschutz-Grundverordnung enthält einige Bestimmungen zum Schutz vor missbräuchlicher Verwendung von Arbeitnehmerdaten. Artikel 22 der Verordnung räumt der betroffenen Person das Recht ein, keiner Entscheidung unterworfen zu werden, die ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruht, zum Beispiel dem Profiling.¹² Die Bestimmung gilt jedoch nur auf individueller Ebene und kann daher nicht als Instrument betrachtet werden, das Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit gibt, gegen Entscheidungen, die von Algorithmen getroffen wurden, Einspruch zu erheben.

Die derzeitige Regelungslücke bei der Verwendung von KI-basierter Software beim Personalmanagement ermöglicht den Algorithmen möglicherweise, geschlechtsspezifische Verzerrungen aufrechtzuerhalten. Dieses Risiko wird von Forschern und europäischen Gremien allgemein anerkannt. Daher haben Forscher eine umfassende Regulierung der Anwendung von KI-basierter Software in der Arbeitswelt gefordert (de Stefano, 2021; Ponce del Castillo, 2021). In diesem Sinne hat die Europäische Kommission kürzlich die Notwendigkeit anerkannt, einen Rechtsrahmen zu schaffen, um die Nutzung von Algorithmen für die Verwaltung, Überwachung und Einstellung von Personal zu regeln (Euractiv, 2023). Auch die EU-OSHA hat die Beteiligung der Arbeitnehmer*innen und einen verstärkten sozialen Dialog im Regulierungsprozess empfohlen (EU-OSHA, 2022).

¹² Artikel 22 der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung)

Abschnitt 2.3

Am stärksten betroffene Gruppen von Arbeitnehmerinnen

„Prekäre Beschäftigungs- und/oder Familienverhältnisse (zum Beispiel Alleinerziehende) und die Zugehörigkeit zu einer Minderheit machen Frauen anfällig für Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Arbeitnehmerinnen sind umso mehr gefährdet, wenn sie jung sind, in der Stadt leben, aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Religion diskriminiert werden, bereits Opfer sexueller Gewalt waren, in einem von Männern dominierten Arbeitsumfeld beschäftigt sind oder gezwungen sind, Kleidung zu tragen, die ihre Figur, ihre Brüste oder ihre Beine zeigt. Bei sexueller Belästigung ist die Situation der Opfer häufig mit ihrer wirtschaftlichen Lage verknüpft. Sie befanden sich häufig in einer prekären Beschäftigungs- oder Finanzsituation oder in einer isolierten oder emotional schwierigen persönlichen Situation.“ Romain Lasserre, FO, Frankreich

Die Forschung zu geschlechtsspezifischer Gewalt zeigt, dass häusliche oder berufliche Gewalt, von der Frauen unverhältnismäßig stark betroffen sind, mit einem intersektionalen Ansatz untersucht werden muss. Das Geschlecht ist zwar ein bedeutender Risikofaktor für häusliche oder arbeitsplatzbezogene Gewalt und Belästigung, doch wird es zu einem besonders häufigen Risikofaktor in Kombination mit Rasse, Klasse (einschließlich Migrantenstatus und prekärer Beschäftigung) und sexueller Orientierung (Bogard, 1999; Cho, Crenshaw & McCall, 2013; Crenshaw, 1991; Gill, 2018; Sokoloff & Dupont, 2005; Villegas, 2019). Diese Feststellung wurde auch von den befragten Gewerkschafter*innen geteilt.

Zu den am stärksten von häuslicher Gewalt und geschlechtsspezifischer Gewalt bedrohten Gruppen von Arbeitnehmerinnen gehören junge und jüngere Arbeitnehmerinnen, Frauen mit unsicheren Arbeitsverträgen, alleinerziehende Mütter, Angehörige ethnischer Minderheiten und Zuwanderer, Frauen mit Behinderungen, Frauen mit geringerem Bildungsniveau, Hausangestellte oder Beschäftigte mit LGBTIQ+-Hintergrund.

Mehrere Expert*innen stellten fest, dass Behinderung ein zusätzlicher Risikofaktor für häusliche Gewalt und geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ist. So sind beispielsweise Frauen mit Behinderungen in besonderem Maße von Gewalt in Partnerschaften betroffen. Bestehende Forschungsergebnisse weisen darauf

hin, dass Frauen mit körperlichen Beeinträchtigungen häufiger von häuslicher Gewalt betroffen sind als Frauen ohne Behinderungen (Nosek et al., 1997; Curry, Hassouneh-Phillips & Johnston-Silverberg, 2001; Powers et al., 2002). Die Täter neigen dazu, die geringere eigene sexuelle und körperliche Wertschätzung von Frauen mit körperlichen Behinderungen im Vergleich zu Frauen ohne körperliche Beeinträchtigungen auszunutzen (Hassouneh-Phillips & McNeff, 2005) sowie die Unfähigkeit von Frauen mit einer bestimmten Beeinträchtigung, sich gegen den Täter zu wehren (Hague, Thiara, & Mullende; 2011). Außerdem erhöht ein häufig niedrigerer materieller Status von Frauen mit Behinderungen das Risiko der wirtschaftlichen Abhängigkeit (Powers et al., 2002) vom Täter, was wiederum ein wichtiger Faktor für häusliche Gewalt ist, wie bereits in dem Kapitel über die begünstigenden Faktoren für die Zunahme von häuslicher Gewalt erläutert wurde.

Auch der Migrationsstatus von Frauen ist ein wichtiger Risikofaktor für häusliche Gewalt, der eng mit Rasse, Nationalität und Klasse zusammenhängt. Die Forschung zeigt, dass Migrantinnen in besonderem Maße von Gewalt in der Partnerschaft betroffen sind, da sie in der Regel wirtschaftlich von ihren Partnern in einem fremden Land abhängig sind. Diese Abhängigkeit führt zu einer Dominanz des Partners über die Frau und zwingt sie dazu, sich einem gewalttätigen Partner zu fügen, der ein solches Machtungleichgewicht ausnutzt (Erez, Adelman, & Gregory, 2009; Moyce & Schenker, 2018).

Das hängt häufig mit dem unregelmäßigen Aufenthaltsstatus von Migrantinnen zusammen, der ihren Zugang zum Arbeitsmarkt und zu sozialen Dienstleistungen einschränkt (Erez, Adelman, & Gregory, 2009; Ogunisiji et al., 2012; Holtmann & Rickards, 2018).

Einige Faktoren können auch das Risiko erhöhen, geschlechtsspezifischer Gewalt durch Dritte ausgesetzt zu sein. Bei den Befragungen wurde festgestellt, dass Frauen, die in Dienstleistungen mit Kundenkontakt beschäftigt sind oder in prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten sowie Minderheitengruppen wie Frauen aus ethnischen Minderheiten, einschließlich junger Frauen, und Personen mit LGBTQ+-Hintergrund am stärksten von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen sind. Das Hauptmerkmal von Frauen, die sich in einer solchen prekären Situation befinden, ist ihre geringere Verhandlungsmacht oder die Beschäftigung in von Frauen dominierten Berufen, die historisch gesehen unterbezahlt und unterbewertet sind und daher oft prekären Charakter haben. Insbesondere der niedrige gewerkschaftliche Organisationsgrad in den Dienstleistungsberufen des privaten Sektors trägt dazu bei, die Gefährdung zu verstärken und Gewalt und Belästigung durch Dritte nicht zu verhindern und zu bekämpfen.

Untersuchungen zeigen zum Beispiel, dass weibliche Beschäftigte im Beherbergungs- und Gaststättengewerbe regelmäßig mit Fehlverhalten und sexuellem Missbrauch durch Kunden konfrontiert werden (Booyens et al., 2022; Guerrier & Adib, 2000; Shaw, Hegewisch & Hess, 2018). Ebenso zeigt eine Meta-Analyse, dass weibliche Beschäftigte in anderen Sektoren mit einem hohen Anteil an prekären Arbeitsverhältnissen, zum Beispiel in der Gastronomie (einschließlich Restaurants und Bars), in Callcentern und im Einzelhandel, häufiger von Kunden beschimpft und sexuell belästigt werden (Yagil, 2008). Forschungen zeigen auch, dass Gewalt durch Dritte in diesen Sektoren tendenziell bei Arbeitnehmer*innen mit Migrationsstatus zunimmt. Die Kombination von Geschlecht, Rasse und niedrigem sozioökonomischem Status ist eine Bedingung, die eine höhere Exposition gegenüber geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung durch Kunden begünstigt (Fitzgerald, 2020; Marin et al., 2021).

Außerdem sind einige Berufsgruppen wie Lehrer*innen, Journalist*innen und Politiker*innen anfälliger für Gewalt durch Dritte, die häufig mit Hilfe von Mobil- und Internetgeräten in Form von Online-Gewalt ausgeübt wird. So stellte eine Studie von Øistad (2015) fest, dass junge Journalistinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen doppelt so häufig von Cybermobbing und Online-Bedrohungen betroffen sind. Bezeichnenderweise waren diese Journalistinnen auch häufiger als ihre männlichen Kollegen mit einer sexualisierten Form des Online-Mobbings konfrontiert, die oft in Drohungen mit sexuellen Übergriffen eskalierte. Auch eine aktuelle Studie von Savigny (2020) untersuchte die Erfahrungen von Akademikerinnen mit Cybermobbing. Die Untersuchung zeigte, dass die zunehmende Forderung an Akademiker*innen, ihre Arbeiten in sozialen Medien zu verbreiten, mit der Erfahrung von Cybermobbing und sexuellen Online-Bedrohungen korreliert, die darauf abzielen, Akademikerinnen zu kontrollieren, zum Schweigen zu bringen und zu dominieren. Das wurde als „Überwachung der Geschlechtergrenzen“ und als „Unterwerfung von Frauen in männerdominierten Bereichen“ empfunden. (Kavanagh & Brown, 2020, S. 4).

Darüber hinaus wurde in einer Studie über Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, die hauptsächlich intellektueller, unsicherer und befristeter Natur sind, eine hohe Inzidenz verschiedener Arten von Gewalt im Internet festgestellt, wobei es sich um Frauen in Berufen wie freiberufliche Schriftstellerin, Dozentin, Fotografin, Sängerin und IT-Spezialistin handelte. Von 52 Studienteilnehmer*innen berichteten 43 über Erfahrungen mit mindestens einer Art von Online-Gewalt wie Cyberhass, Cybermobbing oder sexueller Belästigung im Internet. Alle Opfer in der Studie berichteten über negative bis verheerende Auswirkungen von Angriffen durch Online-Gewalt auf ihr Berufsleben. Einige erlebten einen Leistungsabfall bei der Arbeit, andere dachten über einen Arbeitsplatzwechsel nach und einige zogen sich aus dem Beruf zurück. Außerdem berichteten die Opfer häufig, dass sie ihre Erfahrungen mit Gewalt im Internet herunterspielten, wenn sie mit Kollegen oder Arbeitgebern darüber redeten (Jane, 2018).

Abschnitt 3.

Anwendbarer nationaler Rechtsrahmen

In diesem Abschnitt wird bewertet, inwieweit der globale, europäische und nationale Rechtsrahmen an die jüngsten Entwicklungen bezüglich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung angepasst ist.

Kernbotschaften

Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung wird in den globalen, EU- und nationalen Rechtsrahmen weitgehend als Verhalten von Angesicht zu Angesicht behandelt und ist daher schlecht an die sich verändernde Arbeitswelt angepasst.

Das ILO-Übereinkommen C190 ist besonders gut geeignet, um gegen die jüngsten Entwicklungen im Bereich des sexuellen Kindesmissbrauchs vorzugehen. Es wurde von der EU noch nicht ratifiziert; unklar bleibt, wie und wann es von den ratifizierenden Ländern in nationales Recht umgesetzt wird.

In den einzelstaatlichen Gesetzen wird in der Regel anerkannt, dass häusliche Gewalt Auswirkungen auf den Arbeitsplatz hat, wobei der Schutz unterschiedlich stark ausgeprägt ist.

Gewalt durch Dritte wird zwar im nationalen Recht behandelt, ihre geschlechtsspezifische Dimension wird jedoch in der Regel nicht berücksichtigt.

Frankreich, Belgien und Spanien haben spezielle Bestimmungen zu bestimmten Formen der Online-Gewalt eingeführt. Digitale Überwachung und KI-Management werden derzeit in Belgien und Spanien berücksichtigt, allerdings ohne eine geschlechtsspezifische Dimension.

3.1 Allgemeiner Überblick

Insgesamt gesehen enthalten die globalen, europäischen und nationalen Rechtsrahmen zur Verhütung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz keine Bestimmungen, die sich mit den jüngsten Entwicklungen in Bezug auf häusliche Gewalt als mit der Arbeit zusammenhängendes Problem, geschlechtsbezogene Gewalt durch Dritte oder Online-Gewalt und Cybermobbing am Arbeitsplatz befassen. Die überwältigende Mehrheit der geltenden Rechtsinstrumente behandelt geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung nur als Verhalten von Angesicht zu Angesicht, das in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers von Vorgesetzten oder Kollegen an den Tag gelegt wird.

Was das Verhalten von Angesicht zu Angesicht anbelangt, so hat es in den letzten Jahrzehnten bedeutende Fortschritte im rechtlichen Ansatz ge-

geben. Die bestehenden Rechtsrahmen zur Verhütung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz erkennen an, dass derartige Verhaltensweisen das Ergebnis ungleicher Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern in der Gesellschaft insgesamt sind. Darüber hinaus wird in den globalen und europäischen Rechtsrahmen zu Gewalt und Belästigung der intersektionale Charakter geschlechtsspezifischer Gewalt gegenüber Frauen im privaten und öffentlichen Bereich deutlich. Rechtsinstrumente erkennen an, dass die Erfahrung geschlechtsspezifischer Gewalt durch eine kombinierte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und anderer soziodemografischer Merkmale wie Rasse, sexuelle Ausrichtung, Klasse, Migrantensstatus, Behinderung, prekäre Beschäftigung usw. noch verschärft werden kann.

Außerdem wurden wichtige globale Instrumente zur Bekämpfung häuslicher Gewalt eingeführt,

von der Frauen und Kinder in unverhältnismäßig hohem Maße betroffen sind. Auch die nationalen Gesetze enthalten umfangreiche Bestimmungen über das Verbot von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, die häufig als Diskriminierung im Beruf angesehen werden und in das Arbeitsgesetzbuch und/oder in separate Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgesetze aufgenommen wurden.

Die Gewerkschaften stellen jedoch häufig fest, dass die geltenden Bestimmungen nicht ausreichen oder nicht wirksam umgesetzt werden, um das Auftreten von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern, und dass sie

auch nicht die erforderlichen Schutzmaßnahmen für die Opfer solcher Verhaltensweisen am Arbeitsplatz vorsehen. Infolgedessen werden Frauen, insbesondere die am stärksten gefährdeten Gruppen von Arbeitnehmerinnen, die Opfer von intersektionaler Gewalt und Belästigung werden, davon abgehalten, das Problem zu melden. In der Regel fehlen Unterstützungsmaßnahmen zum Schutz der Beschäftigung der Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung.

Daher wird davon ausgegangen, dass geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ein weitgehend unterschätztes Phänomen ist.

Häusliche Gewalt

Einzelne Bestimmungen, die sich potenziell auf die Arbeit beziehen	Erhebliche Sozial- und Arbeitsrechte für die Opfer	Bezahlter Urlaub bei häuslicher Gewalt
Frankreich Deutschland Norwegen	Slowenien Spanien Italien	Slowenien Irland Italien

Abbildung 3 Häusliche Gewalt als arbeitsbezogenes Problem

Unsere Überprüfung nationaler Rechtsrahmen zeigt, dass häusliche Gewalt in den untersuchten Ländern am häufigsten als arbeitsbezogenes Problem behandelt wird. In Frankreich, Deutschland und Norwegen wurden einzelne Klauseln über häusliche Gewalt gefunden, die als Hinweis auf das Beschäftigungsverhältnis von Opfern ausgelegt werden können. So haben beispielsweise Opfer häuslicher Gewalt nach dem französischen Dekret über die Arbeitslosenversicherung und den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes Anspruch auf Arbeitslosengeld. In Deutschland verbietet das Gewaltschutzgesetz von 2011 dem Täter, sich dem Opfer an Orten zu nähern, an denen es sich regelmäßig aufhält, wozu auch der Arbeitsplatz gehört. In Norwegen sieht das Arbeitsschutzgesetz die Möglichkeit vor, dass der Arbeitgeber den Opfern von häuslicher Gewalt Sicherheit am Arbeitsplatz bietet.¹³

Das slowenische Gesetz über die Beschäftigungsverhältnisse enthält umfangreiche Maßnahmen zur Unterstützung von Opfern häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Ver-

einbarkeit von Beruf und Familie, zum Beispiel flexible Arbeitszeitpläne, bezahlten Urlaub und das Recht auf besonderen Schutz im Arbeitsverhältnis. Auch das spanische Organgesetz 1/2004 vom 28. Dezember enthält Bestimmungen, die Frauen, die Opfer häuslicher Gewalt geworden sind, eine Reihe von Arbeits- und Sozialrechten zugestehen.

Strengere Bestimmungen finden sich in Irland und Italien, wo häusliche Gewalt als arbeitsbezogenes Problem behandelt wird. Nach dem irischen Gesetz über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben Opfer häuslicher Gewalt Anspruch auf 5 Tage bezahlten Urlaub pro Jahr, damit sie rechtliche und psychologische Hilfe in Anspruch nehmen oder ihren Wohnort wechseln können. In Italien wurde mit dem italienischen Arbeitsgesetz von 2016 ein Schutzprogramm für Opfer häuslicher Gewalt eingeführt, das einen Anspruch auf 90 Tage bezahlten Urlaub vorsieht.

¹³ Kapitel 4 Abschnitt 4-3 (4) des Arbeitsschutzgesetzes

Gewalt durch Dritte

In vier der sechs in diesem Bericht untersuchten Länder wurde Gewalt durch Dritte in den nationalen Gesetzen als geschlechtsspezifisches Problem behandelt. Das französische Strafgesetzbuch enthält Bestimmungen über Gewalt durch Dritte, die auch aufgrund des Geschlechts geltend gemacht werden können, allerdings sind sie auf einige Berufe im öffentlichen Sektor beschränkt.

Das belgische Gesetz über das Wohlbefinden führt die Verpflichtung des Arbeitgebers ein, Gewalt durch Dritte zu verhindern, die möglicherweise aufgrund des Geschlechts ausgeübt wird.

In Deutschland und Norwegen erkennen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bzw. das Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetz Gewalt durch Dritte als eine Form der geschlechtsspezifischen Gewalt an.

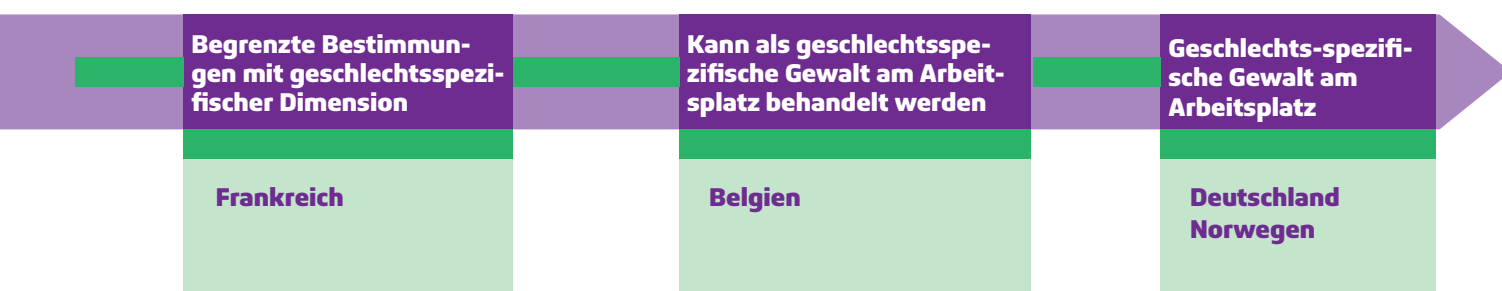


Abbildung 4 Geschlechtsspezifische Gewalt durch Dritte am Arbeitsplatz

Online-Gewalt

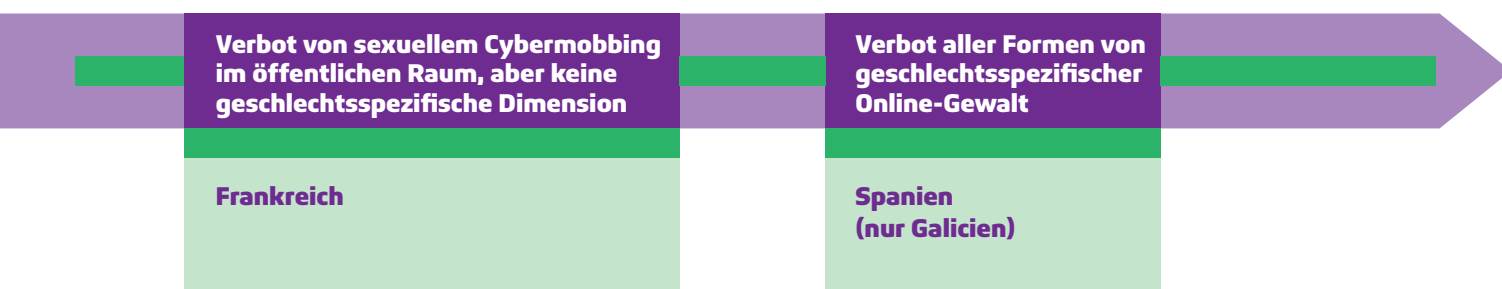


Abbildung 5 Geschlechtsspezifische Online-Gewalt

Frankreich und Spanien sind die einzigen Länder, in denen es gesetzliche Bestimmungen gibt, die sich mit Online-Gewalt befassen, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Dimension. Das französische Strafgesetzbuch enthält Bestimmungen über das Verbot von sexueller Belästigung im Internet, die jedoch nur für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes gelten, wobei mehrere Berufsgruppen ausgeschlossen sind. Das Organgesetz 11/2007 der spanischen Region Galicien zur Gleichstellung der Geschlechter verbietet alle Formen von Online-Gewalt, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Ausprägung, auch im **Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz**. Es ist jedoch nur in der autonomen Gemeinschaft Galicien anwendbar.

Das in den nationalen Rechtsrahmen am wenigsten

behandelte Thema sind die geschlechtsspezifischen Verzerrungen beim KI-Personalmanagement und der digitalen Überwachung. In Belgien gibt es zwei Tarifverträge über den Einsatz neuer Technologien und die Kameraüberwachung am Arbeitsplatz, die jedoch nicht das Potenzial für geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Nutzung dieser Instrumente berücksichtigen.

Auch das spanische Arbeitnehmerstatut enthält eine Bestimmung über den Einsatz der digitalen Überwachung, in der das Recht der Arbeitnehmer auf Schutz der Privatsphäre beim Einsatz von Videoüberwachungs- und Geolokalisierungsgeräten hervorgehoben wird; die geschlechtsspezifische Dimension beim Einsatz der digitalen Überwachung am Arbeitsplatz wird jedoch nicht erwähnt.

Abschnitt 3.2

Globale Instrumente

Istanbul-Konvention

Das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt aus dem Jahr 2011, die sogenannte Istanbul-Konvention, wurde inzwischen von 21 EU-Mitgliedstaaten ratifiziert, darunter auch von den fünf in diesem Bericht untersuchten Ländern. Die Länder, deren Ratifizierung noch aussteht, sind Bulgarien, die Tschechische Republik, Ungarn, Lettland, Litauen und die Slowakische Republik. Die Istanbul-Konvention wurde kürzlich auch von der EU ratifiziert, wo das Übereinkommen am 1. Oktober 2023 in Kraft trat.

Die Ratifizierung der Istanbul-Konvention verpflichtet die Regierungen, einschließlich der EU selbst, die Bestimmungen der Konvention zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen umzusetzen. Dementsprechend muss das ratifizierende Land Gesetzesänderungen, politische Anpassungen und praktische Maßnahmen durchführen, um den Schutz und die Unterstützung der Opfer zu verbessern. Im Rahmen der Istanbul-Konvention wurde eine unabhängige Sachverständigengruppe zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (GREVIO) eingesetzt, um die Umsetzung der Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt zu bewerten. Diese Empfehlungen dienen als wertvolle Einsichten und Vorschläge zur Verbesserung und Verstärkung der Bemühungen um die Behandlung solcher Fragen auf nationaler Ebene.

Das Übereinkommen ist somit ein rechtsverbindlicher internationaler Vertrag zur Bekämpfung und Verhütung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Es bietet einen strukturierten Ansatz für nationale Gesetze und Programme mit dem Ziel, soziale und kulturelle Faktoren zu bekämpfen, die geschlechtsspezifische Gewalt begünstigen.

Das Übereinkommen kann, wenn auch nicht ausdrücklich, so ausgelegt werden, dass es auch auf den Arbeitsplatz anwendbar ist. In ihrer Analyse der Anwendbarkeit des Vertrags im Arbeitskontext gab Dr. Jane Pillinger (2017a) Einblicke in die Bestimmungen, die einen Bezug zu den Verpflichtungen des Arbeitgebers bei der Verhinderung von geschlechtsspezifischer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und der Behandlung von häuslicher Gewalt als Problem am

Arbeitsplatz herstellen könnten. So könnte Artikel 12 über allgemeine Verpflichtungen zur Verhütung von geschlechtsspezifischer Gewalt und häuslichem Missbrauch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Maßnahmen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz einführen. In Artikel 17 Absatz 1 wird die Verpflichtung des privaten Sektors erwähnt, sich an der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Verhütung geschlechtsspezifischer Gewalt zu beteiligen, wobei diese Bestimmungen unmittelbar auf private Unternehmen anwendbar sind. Auch Artikel 20 über Unterstützungsmaßnahmen für Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt umfasst Dienstleistungen, die den Zugang von Frauen zur Beschäftigung erleichtern.

Dementsprechend könnten die oben genannten Bestimmungen der Istanbul-Konvention für die Prävention aller Formen von Gewalt am Arbeitsplatz gelten, einschließlich Gewalt durch Dritte und Gewalt im Internet. Darüber hinaus könnten die Bestimmungen auf häusliche Gewalt als Problem des Arbeitsplatzes anwendbar sein, da diese Art von geschlechtsspezifischer Gewalt den Zugang von Frauen zur Beschäftigung beeinträchtigt.

Erwähnenswert ist auch, dass das Übereinkommen einen umfassenden Ansatz zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt als strukturelles Phänomen vorschlägt, das in kulturellen Geschlechterstereotypen verwurzelt ist, die zu geschlechtsspezifischen Machtungleichheiten im privaten und öffentlichen Bereich führen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Istanbul-Konvention einen umfassenden Rahmen für die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen bietet und die Notwendigkeit eines kollektiven und integrierten Ansatzes auf nationaler Ebene hervorhebt. Die Einbeziehung der Dimension des Arbeitsplatzes unterstreicht die Bedeutung des Themas Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz und erkennt die potenzielle Rolle der Arbeitgeber bei der Verhütung von und Reaktion auf häusliche Gewalt an.

ILO-Übereinkommen 190

Das ILO-Übereinkommen Nr. 190 über Gewalt und Belästigung (C190) ist das erste globale Instrument

zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt. C190 und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 206) wurden auf der Jahrhundertkonferenz der IAO am 21. Juni 2019 verabschiedet. Die Ratifizierung von C190 verpflichtet die jeweilige Regierung zur Umsetzung von Gesetzen und Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

Das Übereinkommen C190 ist am 25. Juni 2021 in Kraft getreten und wurde inzwischen von den folgenden 13 europäischen Ländern (8 EU-Mitgliedstaaten) unterzeichnet oder ratifiziert: Belgien, Deutschland, Griechenland, Frankreich, Irland, Italien, Norwegen, Spanien, Portugal, Albanien, Nordmazedonien, San Marino und das Vereinigte Königreich. Slowenien ist das einzige in diesem Bericht untersuchte Land, das die Richtlinie nicht ratifiziert hat.

Während die Europäische Union das Übereinkommen nicht selbst ratifizieren kann, wurde die Ratifizierung des Übereinkommens durch die europäischen Mitgliedstaaten durch einen langwierigen Prozess der rechtlichen Bewertung der EU-Zuständigkeiten behindert und verzögert. Zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichts sind die verfahrenstechnischen Blockaden endlich gelöst, da das Europäische Parlament einem Beschluss des Rates zugestimmt hat, in dem die Mitgliedstaaten zur Ratifizierung des Übereinkommens aufgefordert werden.

Gemäß dem Übereinkommen muss die ratifizierende Vertragspartei Bestimmungen zur Verhinderung geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz und zum Schutz ihrer Opfer ändern oder schaffen, einschließlich des Übergreifens von häuslicher Gewalt auf den Arbeitsplatz. Die Umsetzung der Bestimmungen des Übereinkommens durch die ratifizierende Regierung erfolgt im Rahmen des Überprüfungsverfahrens der ILO, die von der ratifizierenden Regierung in regelmäßigen Abständen einen detaillierten Bericht über die Umsetzung bestimmter Bestimmungen verlangt. Die ILO spricht verbindliche Empfehlungen aus, wenn die Umsetzung nicht zufriedenstellend war,

C190 ist ein umfassender internationaler Vertrag zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, der das Problem anerkennt, dass Frauen unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind. Das Übereinkommen stellt einen integrierten und geschlechtergerechten Ansatz zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt dar. So wird in der Präambel des Instruments anerkannt, dass die Bekämpfung der Ursachen geschlechtsspezifischer Gewalt eine wesentliche Voraussetzung für die wirksame Verhütung und Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ist. Die zugrundeliegenden Risikofaktoren wurden im Wesentlichen als der patriarchalischen Kultur inhärent identifiziert: „Geschlechterstereotypen, vielfältige und sich überschneidende Formen der Diskriminierung und ungleiche geschlechtsspezifische Machtverhältnisse“. Darüber hinaus ist C190 das erste Instrument, das häusliche Gewalt ausdrücklich als arbeitsbezogenes Problem bestätigt und die starken

Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsleistung, Sicherheit und Gesundheit der Opfer sowie die wichtige Rolle von Arbeitgebern und Gewerkschaften bei der Bewältigung der Folgen von häuslicher Gewalt für Beschäftigung und Arbeitsmarkt anerkennt.

Vor allem aber ist C190 angemessen geeignet, sich der Entwicklung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt anzunehmen. In erster Linie bezieht es sich auf einen weit definierten Arbeitsplatz „einschließlich öffentlicher und privater Räume, bei denen es sich um einen Arbeitsplatz handelt“. Das Instrument erkennt an, dass das Zuhause zum Arbeitsplatz werden kann, wenn die Erledigung von Arbeitsaufgaben mit Telearbeit verbunden ist. Das hat wichtige Konsequenzen für die Behandlung von häuslicher Gewalt als arbeitsbezogenes Problem, wenn Frauen, die Telearbeit leisten, häusliche Gewalt erleben.

Zweitens wird in dem Instrument anerkannt, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz „im Zuge arbeitsbezogener Kommunikation, einschließlich derjenigen, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht wird,“ auftreten, was bedeutet, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durch den Einsatz von mobilen und IKT-Tools fortgesetzt werden können, die somit die Entstehung von Online-Gewalt am Arbeitsplatz begünstigen.

Ebenso wird im Vertrag betont, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz auch von Dritten ausgeübt werden können, was ein einheitliches und umfassendes Konzept zur Prävention und Bekämpfung dieser Form von arbeitsbedingter Gewalt und Belästigung auf betrieblicher und politischer Ebene erfordert. Wie in der EGB-Initiative „*Safe all the way*“ am 8. März 2022 hervorgehoben wurde, sieht das Übereinkommen gemäß seiner umfassenden Definition der Arbeitswelt (Artikel 3) auch einen Schutz auf dem Weg von und zur Arbeit vor.

Schließlich wird in dem Instrument anerkannt, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ein psychosoziales Risiko für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer darstellen und als Problem der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz behandelt werden sollten. Die Einstufung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung als psychosozialer Risikofaktor führt rechtsverbindliche Grundsätze der Prävention von Arbeitsschutzrisiken ein, die auch auf das psychosoziale Arbeitsumfeld angewandt werden müssen. Angesichts des derzeitigen Fehlens von Vorschriften zu psychischen Risikofaktoren in der EU oder in den nationalen Arbeitsschutzgesetzen handelt es sich um einen sehr wichtigen Meilenstein, um psychosoziale Risiken, einschließlich ihres geschlechtsspezifischen Charakters, als ein Thema des Arbeitsschutzes anzupacken, mit allen sich daraus ergebenden Verpflichtungen für den Arbeitgeber.

Abschnitt 3.3

EU-Acquis und Initiativen auf EU-Ebene

In den letzten Jahrzehnten hat die Europäische Union mehrere wichtige Instrumente zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, Diskriminierung und Belästigung von Frauen im privaten und öffentlichen Bereich eingeführt, die auch die intersektionale Dimension berücksichtigen. Dieser breit angelegte Rechtsrahmen wurde bereits umfassend auf seine Anwendbarkeit in der Arbeitswelt hin überprüft und die Ergebnisse dieser Arbeit sind weitgehend aktuell (Pillinger, 2017a). Ziel dieses Abschnitts ist es, die EU-Instrumente in Form von Rechtsvorschriften und Sozialpartnervereinbarungen und -initiativen herauszufiltern, mit denen die Herausforderungen bewältigt werden können, die sich aus der jüngsten Entwicklung der geschlechtsspezifischen Gewalt und Belästigung in einer sich wandelnden Arbeitswelt ergeben.

Unabhängige Rahmenvereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz der Europäischen Sozialpartner (2007)

Ein übergreifender Rahmen für Gewalt und Belästigung, der das Muster einer Vielzahl von Tarifverträgen in ganz Europa bildet, ist die unabhängige „Rahmenvereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“ (nachstehend als Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner von 2007 bezeichnet), die 2007 von den europäischen Sozialpartnern (BusinessEurope, EGB, CEEP und UEAPME) unterzeichnet wurde. Die Rahmenvereinbarung gilt für alle Arbeitsplätze und alle Beschäftigten, unabhängig von der Form des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses. Die Vereinbarung enthält eine nützliche Definition von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, die physische, psychische und/oder sexuelle Aspekte umfasst, unabhängig davon, ob es sich um einmalige Vorfälle oder systematischere Verhaltensmuster handelt. Darin heißt es, dass Gewalt unter Kollegen, zwischen Vorgesetzten und Untergebenen oder durch Dritte (zum Beispiel Kunden, Klienten, Patienten, Schüler) ausgeübt werden kann, und dass Belästigung und Gewalt von einer oder mehreren Führungskräften oder Beschäftigten mit dem Ziel ausgeübt werden können, ein feindseliges Arbeitsumfeld zu schaffen. Laut dem gemeinsamen Abschlussbericht der europäischen Sozialpartner über die Umsetzung der Vereinbarung hat sie zur Einführung einer beträchtlichen Anzahl von Vereinbarungen auf nationaler und sektoraler

Ebene sowie von Rechtsvorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer vor Gewalt, einschließlich Gewalt und sexueller Belästigung, geführt (BusinessEurope, EGB, CEEP und UEAPME, 2011).

Richtlinie 2011/99/EU über die Europäische Schutzanordnung

Die Richtlinie ist ein wichtiges Instrument zum Schutz von Wanderarbeitnehmerinnen vor gewalttätigen Partnern oder Familienmitgliedern und kann so interpretiert werden, dass häusliche Gewalt auch als Problem am Arbeitsplatz anerkannt wird.

Die Richtlinie enthält Vorschriften zum Schutz von Personen, denen ein schwerer Schaden durch eine andere Person droht, zum Beispiel Frauen, die von häuslicher Gewalt bedroht sind und die in ihrem Wohnsitzmitgliedstaat vor dem Täter geschützt sind oder diesen Schutz auch genießen, wenn sie ins Ausland reisen. Der Schutz gilt für alle Orte oder definierten Bereiche, an denen sich die geschützte Person aufhält oder die sie aufsucht, einschließlich des Arbeitsplatzes, sowie für die Kommunikationskanäle, die die geschützte Person nutzt, einschließlich derjenigen am Arbeitsplatz.

Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt vom 8. März 2022

Ziel des Vorschlags ist die Festlegung von Vorschriften zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Sie kann als wichtiges Instrument angesehen werden, um die notwendigen Fortschritte beim Schutz von Frauen vor häuslicher und beruflicher Gewalt, einschließlich Online-Gewalt, zu erzielen.

Der Vorschlag weist jedoch mehrere erhebliche Mängel bei der Anwendung der Bestimmungen auf die Arbeitswelt auf. Vor allem werden die Gewerkschaften, insbesondere die Arbeitsschutzbeauftragten am Arbeitsplatz, nicht in die Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz durch sozialen Dialog und Tarifverhandlungen einbezogen. Zweitens wird häusliche Gewalt nicht als arbeitsbezogenes Problem anerkannt, das die Sicherheit des Opfers am

Arbeitsplatz oder seine Beschäftigung beeinträchtigt. Darüber hinaus wird die Gewalt durch Dritte nicht ausdrücklich als eine wichtige Form der Gewalt gegen Arbeitnehmerinnen genannt, die dringend spezifische Präventionsmaßnahmen erfordert. Außerdem enthält der Vorschlag keine Bestimmungen über das Verbot von Vergeltungsmaßnahmen des Arbeitgebers gegen Opfer, die Cybergewalt melden.

Eine gründliche, detaillierte gewerkschaftliche Kritik wurde in der EGB-Position zum Vorschlag für eine Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt vom 6. Dezember 2022 dargelegt.

Zum Zeitpunkt der Fertigstellung der vorliegenden Studie wurde eine Trilog-Vereinbarung über den Entwurf einer Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt geschlossen. Trotz wichtiger Lobbyarbeit unter der Leitung des EGB-Frauenausschusses enthält die im Februar 2024 geschlossene Vereinbarung über die Richtlinie aufgrund des Widerstands des Rates keine Verbesserungen. In diesem Sinne ist die Richtlinie eine verpasste Gelegenheit, einen Rechtsrahmen zu schaffen, der die Gewerkschaften bei der Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz unterstützt.

Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie (89/391/EWG)

Die Richtlinie ist ein übergreifendes Instrument zur Gewährleistung von Mindestvorschriften für den Arbeitsschutz. Die Richtlinie legt detaillierte Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Verhütung und Beseitigung berufsbedingter Risiken fest, einschließlich der Risiken im psychosozialen Arbeitsumfeld (Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe g). Sie sieht auch das Recht der Arbeitnehmer auf Anhörung bei der Bewertung von Gesundheitsrisiken vor.

Die Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie verpflichtet den Rat, Einzelrichtlinien zur Verhütung spezifischer berufsbedingter Gefahren im Arbeitsumfeld zu erlassen. Bislang sind 19 Arbeitsschutz-Einzelrichtlinien in Kraft getreten. Sie alle legen Grundsätze für die Verhütung berufsbedingter Gefahren im Zusammenhang mit dem materiellen Arbeitsumfeld fest, aber keine nimmt sich der in der Richtlinie genannten psychosozialen Risikofaktoren an.

Dennoch legt das Instrument die Verpflichtung der Arbeitgeber fest, berufsbedingten Risiken vorzubeugen, die sich aus psychosozialen Faktoren ergeben, einschließlich der Arbeitsorganisation und der Nutzung neuer Technologien, der Arbeitsbedingungen und der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz, die alle eine Ursache für die Entstehung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz darstellen, die von Angesicht zu Angesicht und mit Hilfe von IKT-Instrumenten ausgeübt wird.

Ein wichtiger Schwachpunkt der Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie muss erwähnt werden. Die Richtlinie ist nicht auf Hausangestellte anwendbar (Artikel 3 Buchstabe a). Diese Ausnahmeregelung stellt ein

großes Hindernis für die wirksame Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt durch Dritte und von Belästigungen im Bereich der häuslichen Dienstleistungen dar, denen weibliche Hausangestellte besonders ausgesetzt sind. Darüber hinaus sind Hausarbeit und Pflegedienstleistungen Sektoren mit rassifizierter Arbeit, in denen häufig zugewanderte Arbeitnehmerinnen Beschäftigung finden. Diese Bedingungen sind besonders anfällig für die Entstehung von rassistisch motivierter Gewalt durch Dritte, die sich gegen Arbeitnehmerinnen an der Schnittstelle von Rasse, Geschlecht, Herkunft und sozialem Status richtet. Die Kombination dieser Faktoren führt dazu, dass Hausangestellte und Pflegekräfte einem besonders hohen Risiko von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung ausgesetzt sind.

EU-Antidiskriminierungsrichtlinien: Richtlinie 2006/54/EG, Richtlinie 2004/113/EG, Richtlinie 2000/78/EG

In der Richtlinie 2006/54/EG wird sexuelle Belästigung definiert als „jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“. In Artikel 26 (Vorbeugung von Diskriminierung) heißt es: „Die Mitgliedstaaten versuchen in Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten die Arbeitgeber und die für Berufsbildung zuständigen Personen, wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um allen Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und insbesondere Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg vorzubeugen.“

Darüber hinaus fällt sexuelle Belästigung in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen; der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie der Richtlinie 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben.

Multisektorale Leitlinien zur Bekämpfung und Verhütung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durch Dritte

2010 wurden die Multisektoralen Leitlinien zur Bekämpfung und Verhütung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durch Dritte von den EU-Sozialpartnern im öffentlichen und privaten Dienst angenommen (für das Gesundheitswesen EGÖD und

HOSPEEM, für das Bildungswesen EGBW und EFEE, für die Kommunal- und Regionalverwaltung EGÖD und RGRE-Arbeitgeber, für den Handel UNI-Europa und EuroCommerce und für den privaten Sicherheitsdienst UNI-EUROPA und CoESS). Die Leitlinien wurden 2018 von den Sozialpartnern der zentralen Regierungsverwaltungen, dem EGÖD-geführten TUNED und EUPAE angenommen. Das von der Europäischen Kommission finanzierte zweijährige sektorübergreifende Projekt zur Rolle der Sozialpartner bei der Verhütung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durch Dritte untersuchte zwischen 2021 und 2023 die Umsetzung der Leitlinien und ihre mögliche Überarbeitung. An dem Projekt waren Sozialpartner – Unterzeichner und Nichtunterzeichner der Leitlinien – aus sechs Sektoren beteiligt, und zwar aus der Kommunal- und Regionalverwaltung, den zentralen Regierungsdiensten, Krankenhäusern, dem Bildungswesen und dem öffentlichen Nahverkehr sowie ein Arbeitgeberverband aus dem privaten Sektor (Telekommunikationsunternehmen). Diese Partner sind für die Arbeitgeber der RGRE, HOSPEEM, EUPAE, UITP und ETNO und für die Gewerkschaften EGÖD, CESI, ETF und EGBW. Das Projekt schloss mit der Überarbeitung der Multisektoralen Leitlinien zur Bekämpfung und Verhütung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durch Dritte aus dem Jahr 2010 ab, um sie an die heutigen Herausforderungen u. a. in Bezug auf geschlechtsspezifische Gewalt und Digitalisierung anzupassen. Die Verhandlungen zur Überarbeitung der Leitlinien werden voraussichtlich im Frühjahr 2024 mit Unterstützung der Europäischen Kommission beginnen¹⁴.

Sektorübergreifende Leitlinien der EU zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Die sektorübergreifenden Leitlinien der EU zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wurden im Rahmen des UNI-Europa-Projekts „Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“¹⁵ entwickelt. Sie sind das Ergebnis einer umfassenden Dokumentenrecherche, einer EU-weiten Umfrage unter Gewerkschaften und Arbeitgebern sowie von Konsultationen mit den Mitgliedern der Dienstleistungssektoren Telekommunikation, Glücksspiel, Grafikdesign und Verpackung, Finanzen und Handel. Die Leitlinien zielen darauf ab, Gewalt und Belästigung zu bekämpfen, und zielen speziell auf häusliche Gewalt im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz, Gewalt durch Dritte und die psychosozialen Risiken im Zusammenhang mit Telearbeit ab. Um diese Probleme anzugehen, hat UNI Europa festgestellt, dass eine starke Reaktion der Sozialpartner, gemeinsame Maßnahmen und ein Engagement für ein gewalt- und belästigungsfreies Umfeld in den Dienstleistungssektoren erforderlich sind. Arbeitsschutz muss einen starken Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und Belästigung umfassen. Die Leitlinien unterstützen daher Maßnahmen von

Arbeitgebern, Arbeitnehmer*innen und ihren Vertreter*innen/Gewerkschaften, um den Folgen von häuslicher Gewalt, Gewalt durch Dritte und Risiken der Telearbeit vorzubeugen, sie zu verringern und abzumildern.¹⁶

Vorschlag für eine Richtlinie zur Digitalisierung bei den Zentralregierungen

Die EU-Sozialpartner der zentralen Regierungsverwaltungen haben eine Vereinbarung über die Digitalisierung ausgehandelt, die eine Reihe von Bestimmungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Bezug auf den Zugang zu und die Gleichbehandlung bei der Telearbeit sowie das Recht auf Unterbrechung der Verbindung enthält. Der Abschnitt über Gesundheit und Sicherheit enthält Bestimmungen über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, einschließlich der Notwendigkeit, Maßnahmen zu ergreifen, um die Folgen für die Opfer häuslicher Gewalt abzumildern. Es ist die erste Sozialpartnervereinbarung auf EU-Ebene, in der der Arbeitsplatzaspekt und der geschlechtsspezifische Charakter von häuslicher Gewalt anerkannt werden. Die Vereinbarung wurde am 6. Oktober 2022 unterzeichnet und wartet derzeit auf die Entscheidung der Europäischen Kommission, ob sie durch einen Legislativvorschlag zur Annahme durch den Rat im Einklang mit AEUV Artikel 155 Absatz 2 umgesetzt werden soll.¹⁷

Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–2027

Dieses strategische Dokument ist eine wichtige Empfehlung, um psychosoziale Gefahren zu bekämpfen, auch solche, die durch Telearbeit und die Digitalisierung der Arbeitswelt entstehen. Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass alle Formen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ebenso wie Diskriminierung als psychosoziale Gefährdungen gelten, die bisher noch nicht in ihrer Gesamtheit als berufsbedingte Risikofaktoren in den entsprechenden Arbeitsschutzvorschriften auf EU-Ebene oder in den Mitgliedstaaten anerkannt wurden.

Die Verpflichtung der Kommission, psychosoziale Risikofaktoren im aktuellen strategischen Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu berücksichtigen, ist daher ein entscheidender Schritt auf dem Weg zur Regelung der Grundsätze der Prävention und der Bewältigung psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz in einer EU-Richtlinie, wie sie der EGB fordert.

14 Weitere Informationen finden Sie hier: [Third-party violence and harassment \(TPVH\) | Multi-sectoral Guidelines \(thirdparty-violence.com\)](#)

15 Weitere Informationen finden Sie unter: [Archive „Beseitigung von Gewalt und Belästigung“ – UNI Europa \(uni-europa.org\)](#)

16 [EU-Cross-Sectoral-Guidelines-on-Violence-and-harassment-at-work_Official.pdf \(uni-europa.org\)](#)

17 <https://www.epsu.org/article/eu-social-partners-signed-new-agreement-digitalisation-central-government>

Abschnitt 3.4

Nationales Recht

Belgien

Für **häusliche Gewalt am Arbeitsplatz** gibt es derzeit keine spezielle Bestimmung, die berücksichtigt, dass häusliche Gewalt Auswirkungen auf die Beschäftigung der Opfer hat.

Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz werden seit 2014 vom Gesetz über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit abgedeckt. Das Gesetz befasst sich ausdrücklich mit der Frage der **Gewalt durch Dritte**, da das Verbot von Gewalt und Belästigung für Arbeitgeber, Arbeitnehmer*innen sowie für Dritte gilt, die bei der Ausübung ihrer Arbeit mit den Arbeitnehmer*innen in Kontakt kommen. Alle genannten Parteien sind verpflichtet, jegliche Gewalttätigkeit sowie moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu unterlassen.¹⁸

Insbesondere in Bezug auf Gewalt durch Dritte ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Risikoanalyse durchzuführen, die die Exposition der Arbeitnehmer gegenüber psychosozialen Risiken, einschließlich Gewalt und Belästigung, berücksichtigt, die sich aus dem Kontakt der Arbeitnehmer mit Personen außerhalb der Unternehmens, für das sie arbeiten, ergeben können. Nach der Risikoanalyse ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, Gefahrenverhütungsmaßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vor psychosozialen Risiken durch Dritte festzulegen.¹⁹

Das geltende Gesetz kann so interpretiert werden, dass es auch **Gewalt im Internet** abdeckt. Die belgischen Rechtsvorschriften enthalten eine weit gefasste Definition von Gewalt, Moral oder Belästigung am Arbeitsplatz, die als jede Situation verstanden werden, in der ein Arbeitnehmer während der Arbeit bedroht oder körperlich oder psychisch angegriffen wird.

Bestimmte Aspekte von Online-Gewalt, zum Beispiel das **algorithmische Personalmanagement und die digitale Überwachung**, wurden in zwei Tarifverträgen angesprochen, die zwischen den Sozialpartnern ausgehandelt wurden und branchenübergreifend geltende Vereinbarungen darstellen.

Dementsprechend führt das kollektive Arbeitsabkommen (KAA) Nr. 39 über die Unterrichtung und Anhörung zu den sozialen Folgen der Einführung neuer Technologien die Verpflichtung des Arbeitgebers ein, in Fällen, in denen der Arbeitgeber beschlossen hat, in eine neue Technologie zu investieren, und diese erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen hat, Informationen über die Art der neuen Technologie, die Faktoren, die ihre Einführung rechtfertigen, und die Art der damit verbundenen sozialen Folgen bereitzustellen und die Vertreter der Arbeitnehmerschaft zu den sozialen Folgen der Einführung der neuen Technologie anzuhören. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Informationen spätestens drei Monate vor Beginn der Einführung der neuen Lösungen bereitzustellen und die Arbeitnehmer*innen zu den technischen und sozialen Folgen der neuen Technologie anzuhören.

Das Abkommen stellt einen wichtigen Fortschritt dar, da es zwischen den Sozialpartnern aller Sektoren ausgehandelt wurde und allgemein anwendbar ist.

Allerdings scheint das Abkommen eine Lücke bei der Verhinderung geschlechtsspezifischer Verzerrungen beim Einsatz von digitaler Überwachung und KI-Algorithmen zum Personalmanagement aufzuweisen, da es keine Bestimmungen zum Umgang mit dem diskriminierenden Potenzial neuer Technologien auf der Grundlage soziodemografischer Merkmale der Arbeitnehmer gibt. Außerdem gilt das Abkommen nur für Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten.

¹⁸ Art. 32bis des Gesetzes über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit vom 28. Februar 2014, das das Gesetz vom 4. August 1996 ergänzt, geändert durch das Gesetz vom 7. April 2023

¹⁹ Art. I.3-3.- § 1 von Titel 3 „Verhütung psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz“ in Buch I des Gesetzbuchs über das Wohlbefinden bei der Arbeit

Auch das KAA Nr. 68 über den Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmer*innen in Bezug auf Überwachungskameras am Arbeitsplatz führt die Verpflichtung des Arbeitgebers ein, die Arbeitnehmer im Voraus (gemeinsam und/oder individuell) über die geplante Kameraüberwachung zu informieren. Die Informationen müssen alle Aspekte der Kameranutzung abdecken, einschließlich des Zwecks und der Aufbewahrung der personenbezogenen Daten. Die Kameraüberwachung kann nur in vier Fällen eingesetzt werden: zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit, zum Schutz des Firmeneigentums, zur Kontrolle des Produktionsprozesses und der Arbeitsleistung der Mitarbeiter.

Auch hier wurde das Abkommen zwischen den Sozialpartnern aller Sektoren ausgehandelt und ist allgemein anwendbar. Eine Lücke des Abkommens zur Verhinderung geschlechtsspezifischer Verzerrungen bei der digitalen Überwachung ist jedoch das Fehlen eines geschlechtsspezifischen Ansatzes. Das Gesetz bietet allerdings einen gewissen Schutz vor missbräuchlicher oder diskriminierender digitaler Überwachung, die nur mit Wissen und Zustimmung der Arbeitnehmer*innen durchgeführt werden kann und nicht dazu verwendet werden darf, die Arbeitnehmer*innen bei der Telearbeit ständig zu filmen, da dies einen Eingriff in ihr Privatleben darstellen würde. Außerdem würde eine solche invasive Nutzung der digitalen Überwachung den Garantien der Datenschutz-Grundverordnung zuwiderlaufen, die in allen EU-Mitgliedstaaten unmittelbar gilt.

In Belgien basiert der vertragliche Rahmen für die Telearbeit zwar vollständig auf dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung (Telearbeiter*innen müssen als eigenständige Arbeitnehmer*innen behandelt werden und daher die gleichen Rechte und die gleichen Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten wie andere vergleichbare Beschäftigte haben), aber es gibt keine spezifische Bestimmung für die Durchführung einer geschlechtsspezifischen Analyse.

Frankreich

In Frankreich wird **häusliche Gewalt** insofern als arbeitsbezogenes Problem behandelt, als die Opfer Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung und eine vorzeitige Auszahlung von Sparplänen für Arbeitnehmer*innen haben, sofern sie mit ihrem Antrag einen Nachweis über die Beschwerde vorlegen.²⁰ Das französische Recht sieht jedoch keinen Präventionsrahmen für Arbeitgeber vor. Es besteht also keine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, für die Sicherheit der Opfer häuslicher Gewalt zu sorgen,

insbesondere wenn die Wohnung zum Arbeitsplatz wird.

Gewalt durch Dritte wird im Strafgesetzbuch als körperliche Gewalt bezeichnet, wenn sie sich gegen diverse Gruppen von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes richtet, und zwar auch aus Gründen des Geschlechts, da sie mit einer Freiheitsstrafe von drei Jahren und einer Geldstrafe von 45.000 € geahndet wird. (Artikel 222-13 des Strafgesetzbuches). Die Arbeitnehmer*innen des privaten Sektors sind von dieser Bestimmung nicht betroffen.

Wie Belgien stützt sich auch das französische Arbeitsrecht auf eine Definition von Belästigung, die sich auch auf **Online-Gewalt** erstrecken kann. Das Gesetz verpflichtet die Arbeitgeber, einen Präventionsplan zu erstellen. Außerdem ist es den Arbeitgebern untersagt, Opfer und Zeugen zu bestrafen.²¹ Darüber hinaus enthält das Strafgesetzbuch Bestimmungen zum Verbot der Zurschaustellung sexueller Handlungen in der Öffentlichkeit, die möglicherweise auf sexuelle Belästigung im Internet ausgedehnt werden könnten, d. h. auf sexuell aufgeladene, reale oder simulierte Inhalte, die (mit Hilfe von IKT-Werkzeugen) öffentlich verbreitet werden. Die Vorschrift besagt, dass sexuelle Handlungen an einem öffentlich zugänglichen Ort, auch wenn kein nackter Körperteil oder eine Simulation eines solchen gezeigt wird, mit einem Jahr Freiheitsentzug und einer Geldstrafe von 15.000 Euro geahndet werden.²²

Das französische Strafgesetzbuch enthält auch Bestimmungen, die sexuelles **Cybermobbing wie Upskirting und Downblousing** im öffentlichen Raum verbieten, wobei unter öffentlichem Raum auch der Arbeitsplatz verstanden werden könnte. Konkret heißt es in dem Gesetz, dass die Verwendung von Mitteln zur Sichtbarmachung des Intimbereichs einer Person, die diese durch ihre Kleidung oder ihre Anwesenheit in einem geschlossenen Raum den Blicken Dritter entzogen hat, mit einem Jahr Freiheitsentzug und einer Geldstrafe von 15 000 Euro geahndet wird, wenn sie ohne das Wissen oder die Zustimmung der Person erfolgt. Darüber hinaus werden solche Handlungen mit zwei Jahren Haft und 30 000 Euro Geldstrafe geahndet, wenn sie zum Beispiel von einer Person begangen werden, die die mit ihrer Stellung verbundenen Befugnisse missbraucht, wenn das Opfer schwanger ist oder eine Behinderung hat, wenn sie in öffentlichen Verkehrsmitteln begangen werden (was dann eine Form von Gewalt durch Dritte darstellen könnte, die sich gegen einen Angestellten eines öffentlichen

20 Dekret Nr. 2019-797 vom 26. Juli 2019 über das System der Arbeitslosenversicherung und Art. R3324-23 des Arbeitsgesetzbuchs.

21 Artikel L4121-1 bis L4122-2 des Arbeitsgesetzbuchs

22 Artikel 222-32 des Strafgesetzbuchs

Verkehrsmittels richtet) und wenn die Bilder fixiert, aufgezeichnet oder übertragen werden.

Das Gesetz enthält jedoch keinen ausdrücklichen Hinweis auf den geschlechtsspezifischen Charakter dieser Art von Online-Gewalt oder auf das Arbeitsumfeld.

Was die geschlechtsspezifischen Verzerrungen beim algorithmischen Personalmanagement oder der digitalen Überwachung am Arbeitsplatz betrifft, so gibt es in Frankreich derzeit keine Gesetze, die sich mit dieser Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz befassen, und schon gar nicht mit ihrer geschlechtsspezifischen Natur.

Deutschland

Häusliche Gewalt im Zusammenhang mit der Berufstätigkeit wird im Gewaltschutzgesetz von 2011 behandelt, wenn auch nur in sehr begrenztem Umfang. Auf Verlangen des Opfers verbietet das Gesetz dem Täter, sich den Orten zu nähern, an denen sich das Opfer gewöhnlich aufhält, was so ausgelegt werden kann, dass dies auch den Arbeitsplatz betrifft. Weitere Verpflichtungen des Arbeitgebers zum Schutz des Opfers häuslicher Gewalt sind nicht festgelegt worden.²³

Geschlechtsspezifische **Gewalt durch Dritte** wird durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt. Ziel des Gesetzes ist es, Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern und zu beseitigen. Gewalt durch Dritte gilt als Belästigung am Arbeitsplatz oder als sexuelle Belästigung, die eine diskriminierende Praxis während der Beschäftigung darstellt. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Beschäftigten vor Diskriminierung durch Dritte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit aus den im Gesetz genannten Gründen zu schützen, einschließlich des Geschlechts oder der sexuellen Identität.²⁴

Die geltenden Definitionen von Belästigung sind weit genug gefasst, dass sie möglicherweise auch Gewalt im Internet abdecken können. Wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen ergreift, um Belästigungen oder sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu unterbinden, haben die betroffenen Arbeitnehmer*innen das Recht, die Arbeit ohne Lohn einbußen einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist (§ 4).

Die Rolle der IKT bei der Ausübung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wird in den Rechtsvorschriften nicht ausdrücklich angesprochen. Es gibt jedoch ein Gesetz gegen digitale Gewalt, das vom Bundesjustizministerium ausgearbeitet wird. Das Gesetz zielt darauf ab, „die Verletzung von Rechten im digitalen Raum“ zu bekämpfen, indem Online-Plattformen verpflichtet werden, stärker gegen Hassreden vorzugehen. Der Vorschlag sieht die Möglichkeit vor, Nutzerkonten bei schwerwiegenden Verstößen gegen die Persönlichkeitsrechte zu sperren, insbesondere wenn die Gefahr einer Wiederholung besteht. Der Vorschlag unterstreicht die Notwendigkeit eines raschen Handelns und ermöglicht den Amtsgerichten, in dringenden Fällen einstweilige Verfügungen zum Zweck der Kontosperrung zu erlassen. Dennoch befasst sich der aktuelle Vorschlag nicht speziell mit arbeitsbezogener Online-Gewalt oder ihrer geschlechtsspezifischen Dimension, die laut der befragten deutschen Gewerkschaftsexpertin Gegenstand gewerkschaftlicher Kritik war.

Norwegen

Häusliche Gewalt im Zusammenhang mit der Arbeit wird in Norwegen bis zu einem gewissen Grad als arbeitsbezogenes Problem behandelt. Das Gesetz über das Arbeitsumfeld verpflichtet die Arbeitgeber, ihren Beschäftigten ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Dazu gehört der Schutz vor verschiedenen Formen von Schaden, der sich auch auf Situationen erstrecken kann, in denen häusliche Gewalt die Sicherheit der Arbeitnehmer*innen am Arbeitsplatz beeinträchtigt.²⁵

Das Gesetz verpflichtet die Arbeitgeber, Maßnahmen zu ergreifen, um Belästigungen und andere Formen der Leid am Arbeitsplatz zu verhindern. Das bezieht sich zwar in erster Linie auf Belästigungen am Arbeitsplatz, kann aber auch Belästigungen oder Drohungen umfassen, die aus häuslicher Gewalt resultieren und auf den Arbeitsplatz übergreifen.²⁶ Darüber hinaus bieten einige Arbeitgeber in Norwegen Hilfsprogramme für Mitarbeiter an, die Unterstützung und Hilfe bei häuslicher Gewalt bieten können. Diese Hilfsprogramme können Beratungsdienste und Ressourcen für Arbeitnehmer*innen umfassen.

Geschlechtsspezifische **Gewalt durch Dritte** wird im primären Rechtsrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter in Norwegen behandelt, der das Gleichstellungsgesetz von 1978 (Lov om likestilling mellom kjønnene) und das Gleichstellungs- und

23 §1 Absatz 1 des Gewaltschutzgesetzes von 2011

24 §12 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

25 Kapitel 4 Abschnitt 4-3 (4) des Gesetzes über das Arbeitsumfeld

26 Kapitel 3 Abschnitt 1-3 des Gesetzes über das Arbeitsumfeld

Antidiskriminierungsgesetz von 2017 (Diskriminerings- og likestillingsloven) umfasst. Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern, das inzwischen weitgehend in das Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetz integriert ist, fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft einschließlich der Beschäftigung. Es verbietet die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und verpflichtet Arbeitgeber, aktiv auf die Verhinderung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz hinzuwirken. In dem Gesetz heißt es ausdrücklich, dass die Arbeitgeber dafür verantwortlich sind, sicherzustellen, dass die Beschäftigten keiner geschlechtsspezifischen Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Diese Bestimmungen können so ausgelegt werden, dass sie sich auch auf Situationen geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung durch Dritte erstrecken. Arbeitgeber, die Unternehmensleitungen und Bildungseinrichtungen müssen in ihrem Verantwortungsbereich Belästigung und sexueller Belästigung vorbeugen und versuchen, sie zu verhindern. Diese Bemühungen erstrecken sich auf die Bereiche Einstellung, Entlohnung und **Arbeitsbedingungen**, Beförderung, Entwicklungsmöglichkeiten, Unterbringung und die Möglichkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.²⁷ Darüber hinaus sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Ursachen der festgestellten Risiken zu analysieren, die zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung führen.²⁸ Speziell in Bezug auf **Online-Gewalt** gibt es in Norwegen derzeit keine Bestimmungen, die sich mit geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz befassen, die durch den Einsatz von IKT-Instrumenten ausgeübt werden können. Es gibt auch keine Gesetze, die sich mit dem diskriminierenden Potenzial des algorithmischen Personalmanagements und der digitalen Überwachung am Arbeitsplatz befassen, schon gar nicht in Bezug auf das Geschlecht.

Slowenien

Häusliche Gewalt am Arbeitsplatz wird im Rechtsrahmen als Problem behandelt, das sich auf die Beschäftigung der Opfer auswirkt.

Nach dem Gesetz über die Beschäftigungsverhältnisse (Zakon o delovnih razmerjih) können Beschäftigte, die von häuslicher Gewalt betroffen sind, flexible Arbeitsregelungen oder Änderungen ihres Arbeitsplans beantragen. Das kann auch Anpassungen der Arbeitszeiten beinhalten (das Recht, Teilzeitarbeit zu beantragen; Überstunden, ungleiche Verteilung oder vorübergehende Verteilung der Arbeitszeit oder Nachtarbeit können die-

sen Arbeitnehmer*innen nur mit ihrer vorherigen schriftlichen Zustimmung zugewiesen werden), um Sicherheit und Wohlbefinden zu gewährleisten. Das Gesetz ermöglicht außerdem bis zu 5 Tage bezahlten Urlaub im Kalenderjahr, um persönliche und rechtliche Angelegenheiten zu regeln oder um sich im Zusammenhang mit häuslicher Gewalt in ärztliche Behandlung zu begeben oder beraten zu lassen. Dadurch erhalten die Beschäftigten die nötige Zeit, um ihre Situation zu verarbeiten. Opfer häuslicher Gewalt haben das Recht auf besonderen Schutz im Arbeitsverhältnis; im Streitfall liegt die Beweislast auf Seiten des Arbeitgebers. Geschlechtsspezifische **Gewalt durch Dritte** wird in den slowenischen Rechtsvorschriften zur Regelung der Beschäftigung nicht ausdrücklich behandelt. Während Belästigung und sexuelle Belästigung, auch aufgrund des Geschlechts, durch das Gesetz über die Beschäftigungsverhältnisse verboten sind, führt das Gesetz die Verpflichtung des Arbeitgebers ein, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem keine Arbeitskraft sexueller oder sonstiger Belästigung oder Misshandlung durch Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Kollegen ausgesetzt ist, und sieht keinen Schutz vor Belästigung durch Personen außerhalb des Arbeitsplatzes vor.

Die Arbeitsschutzgesetzgebung enthält jedoch Bestimmungen zum Schutz der Beschäftigten vor Gewalt durch Dritte. So verpflichtet das Arbeitsschutzgesetz (Zakon o varnosti in zdravju pri delu) die Arbeitgeber, Risiken für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu ermitteln und zu mindern, wozu auch die Bekämpfung von Belästigungen und Bedrohungen durch Dritte gehören kann.²⁹ An Arbeitsplätzen, an denen ein erhöhtes Risiko von Gewalt durch Dritte besteht, muss der Arbeitgeber für eine Arbeitsplatzgestaltung und -ausstattung sorgen, die das Risiko von Gewalt minimiert und den Zugang von Hilfskräften zu dem gefährdeten Arbeitsplatz ermöglicht. Außerdem muss der Arbeitgeber Verfahren für den Fall von Gewalt, auch durch Dritte, vorsehen und sie den Arbeitnehmer*innen an diesen Arbeitsplätzen bekannt machen.

Die geschlechtsspezifische **Online-Gewalt am Arbeitsplatz** wird in Slowenien in keinem Gesetz speziell behandelt. Es gibt einen umfassenden Rahmen für das Verbot der Belästigung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Belästigung, der in begrenztem Umfang auf die geschlechtsspezifische sexuelle Belästigung und Cybermobbing anwendbar sein könnte.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Gleichbe-

27 Abschnitt 26 des Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetzes von 2017

28 ebenda

29 Artikel 23 (1) des Arbeitsschutzgesetzes (Zakon o varnosti in zdravju pri delu)

handlung der Arbeitnehmer*innen während des Arbeitsverhältnisses und bei dessen Beendigung zu gewährleisten, ungeachtet der Staatsangehörigkeit, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der nationalen und sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Hautfarbe, des Gesundheitszustands, einer Behinderung, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung, des Familienstands, der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, des Vermögensstatus oder anderer persönlicher Umstände.

Es gibt kein Gesetz, das sich mit dem Diskriminierungspotenzial des **algorithmischen Personalmanagements und der digitalen Überwachung am Arbeitsplatz** befasst, schon gar nicht in Bezug auf das Geschlecht.

Spanien

Häusliche Gewalt am Arbeitsplatz wird im Rahmen des Organgesetzes 1/2004 vom 28. Dezember (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género) behandelt, das einen umfassenden Rechtsrahmen für häusliche Gewalt festlegt, die als geschlechtsspezifische Gewalt verstanden wird, die vom Intimpartner ausgeübt wird und in der patriarchalischen Dominanz von Männern über Frauen wurzelt: "Als Ausdruck der Diskriminierung, der Ungleichheit und des Machtverhältnisses von Männern gegenüber Frauen wird sie von denjenigen ausgeübt, die ihre Ehepartner sind oder waren, oder von denen, die mit ihnen durch ähnliche emotionale Beziehungen verbunden sind oder waren, auch wenn sie nicht zusammenleben". (Artikel 1).

Das Gesetz räumt Frauen, die Opfer häuslicher Gewalt geworden sind, auch eine Reihe von arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüchen ein, zum Beispiel verkürzte oder flexible Arbeitszeitregelungen, geografische Mobilität oder Wechsel des Arbeitsplatzes, Anpassung des Arbeitsverhältnisses an individuelle Faktoren, die sich auf den Arbeitsplatz auswirken, Aussetzung des Arbeitsvertrags mit dem Recht, den Arbeitsplatz zu behalten, oder Beendigung des Arbeitsvertrags mit dem Recht auf Arbeitslosengeld. Auch Abwesenheiten oder Unpünktlichkeit am Arbeitsplatz, die auf die durch geschlechtsspezifische Gewalt verursachte körperliche oder psychische Situation zurückzuführen sind, gelten als gerechtfertigt und werden vergütet. Das Gesetz gewährt auch selbständigen Frauen, die von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen sind und ihre Tätigkeit als Schutzmaßnahme aufgeben mussten, das Recht, ihre Sozialversicherungsbei-

träge für einen Zeitraum von sechs Monaten vorübergehend auszusetzen, die jedoch in Bezug auf Sozialversicherungsleistungen als geleistete Beiträge betrachtet werden (Artikel 21).

Geschlechtsspezifische **Gewalt durch Dritte** wird in der spanischen Gesetzgebung nicht ausdrücklich behandelt, es gibt jedoch mehrere Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsbestimmungen, die auf den Schutz von Arbeitnehmer*innen vor Belästigung durch Dritte angewendet werden könnten. Die Bestimmungen gelten allgemein für den Schutz von Arbeitnehmer*innen vor geschlechtsspezifischer Belästigung am Arbeitsplatz, und Gewalt durch Dritte im beruflichen Kontext kann als solche betrachtet werden.

Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wird im spanischen Rechtsrahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz umfassend behandelt. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, Arbeitsbedingungen zu fördern, die sexuelle Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts verhindern, und Präventions- und Beschwerdeverfahren einzuführen.³⁰

In der spanischen autonomen Gemeinschaft Galicien wird geschlechtsspezifische **Online-Gewalt** am Arbeitsplatz umfassend behandelt. Das galicische Gesetz 11/2007 zur Gleichstellung der Geschlechter („Ley Gallega para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres“), das am 27. Juli in Kraft getreten ist, konzentriert sich auf die Bekämpfung und Bereitstellung umfassender Präventionsmaßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und wurde geändert, um Online-Gewalt einzubeziehen, **und gilt auch im Arbeitsplatzkontext**. Bemerkenswerterweise ist es das erste Gesetz in Spanien, das sich umfassend mit diesem Phänomen befasst, einschließlich geschlechtsspezifischer Online-Gewalt in der Arbeitswelt. Andere Gesetze der spanischen autonomen Gemeinschaften über geschlechtsspezifische Gewalt enthalten ebenfalls umfassende Definitionen von geschlechtsspezifischer Online-Gewalt, doch gelten diese Bestimmungen nicht ausdrücklich für das Arbeitsumfeld, wie es das galicische Gesetz tut.

Im Gesetz wird Online-Gewalt als eine Form der geschlechtsspezifischen Gewalt definiert, die aus „Online-Gewalt gegen Frauen besteht, die jede Handlung oder Verhaltensweise geschlechtsspezifischer Gewalt umfasst, die teilweise oder vollständig durch die Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) wie Internet, Social-Media-Plattformen, Messaging- und E-Mail-

30 Artikel 48 des Organgesetzes 3/2007 über die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Systeme oder Geolokalisierungsdienste mit dem Ziel begangen, angestiftet oder verschärft wird, das Opfer zu diskriminieren, zu demütigen, zu erpressen, zu belästigen oder ohne seine Zustimmung Dominanz, Kontrolle oder Einmischung in seine Privatsphäre auszuüben; unabhängig davon, ob der Aggressor in der Gegenwart oder in der Vergangenheit eine eheliche, partnerschaftliche oder ähnliche emotionale Beziehung zum Opfer unterhält oder nicht. Ebenso gelten Handlungen digitaler Gewalt gegen Frauen als solche, die von Männern in ihrem familiären, sozialen, beruflichen oder akademischen Umfeld verübt werden.“ (Artikel 3)

Das Gesetz sieht die Förderung spezieller Kampagnen zur Sensibilisierung für digitale geschlechtsspezifische Gewalt und die Zusammenarbeit mit Social-Media-Plattformen vor, um schnelle und dringende Mechanismen für die Meldung und Entfernung von Inhalten im Zusammenhang mit dieser speziellen Form der geschlechtsspezifischen Gewalt zu schaffen.

Die **digitale Überwachung** am Arbeitsplatz wurde im Beschäftigtenstatut behandelt.

Das Gesetz enthält Bestimmungen, die den Schutz des Rechts der Arbeitnehmer*innen auf Privatsphäre und das Recht auf Unterbrechung der Verbindung bei der Nutzung von digitalen Geräten betonen, die ihnen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, sowie bei der Verwendung von digitalen Überwachungs- und Geolokalisierungs-

geräten durch den Arbeitgeber zur Überwachung der Arbeitnehmer*innen, die gemäß der DSGVO geregelt werden.³¹

Darüber hinaus ist das Recht auf Privatsphäre von Arbeitnehmer*innen beim Einsatz digitaler Überwachung durch das Organgesetz 3/2018 vom 5. Dezember über den Schutz personenbezogener Daten und die Gewährleistung digitaler Rechte enthalten, das auch vorsieht, dass der Arbeitgeber die Beschäftigten über die Nutzung solcher Instrumente informieren muss. Dies wird als Erfüllung des Rechts der Arbeitnehmer*innen auf Information angesehen, allerdings ist die Zustimmung der Beschäftigten zum Einsatz von digitaler Überwachung gesetzlich nicht vorgeschrieben.

Diese Bestimmungen weisen jedoch einen grundlegenden Schwachpunkt auf, da sie kein kollektives Recht darstellen, sondern den Schwerpunkt auf den Schutz der individuellen Rechte der Arbeitnehmer*innen auf Schutz der Privatsphäre legen, was den individuellen Rechten der DSGVO entspricht.

Noch wichtiger ist, dass diese Bestimmungen keine geschlechtsspezifische Dimension berücksichtigen, die einer geschlechtsspezifischen Verzerrung bei der Nutzung digitaler Überwachung entspricht. Auch das diskriminierende Potenzial des algorithmischen Personalmanagements und vor allem seine geschlechtsspezifischen Auswirkungen werden in Spanien derzeit von keinem Gesetz erfasst.

Kasten 1 Bewährte Verfahren – gesetzlich gewährter bezahlter „Urlaub bei häuslicher Gewalt“ in Irland und Italien

Irland und Italien sind die einzigen beiden Länder, in denen ein gesetzlicher Anspruch auf bezahlten Urlaub für Opfer häuslicher Gewalt besteht. Italien ist in Europa führend bei der Politik zur Unterstützung der Opfer häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt. Der gesetzlich gewährte bezahlte Urlaub beläuft sich auf 90 Tage und kann in Tarifverhandlungen sogar auf mehr Tage erhöht werden.

Italien:

Das Beschäftigungsgesetz von 2016 führt ein Schutzprogramm für Opfer häuslicher Gewalt ein, die Anspruch auf bezahlten Urlaub von bis zu 90 Arbeitstagen haben, der über einen Zeitraum von drei Jahren genommen werden kann und wie Mutterschaftsurlaub bezahlt wird. Der Urlaub kann vorbehaltlich der Verhandlungen mit den Gewerkschaften als flexible Arbeitszeitregelung genommen werden.

Irland:

Gesetz über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Ein*e Arbeitnehmer*in hat Anspruch auf eine bezahlte Freistellung von bis zu 5 Tagen innerhalb eines zusammenhängenden Zeitraums von 12 Monaten, wenn er oder sie oder eine entsprechende Person in der Vergangenheit häusliche Gewalt erlebt hat oder derzeit erlebt, und der Zweck der Freistellung darin besteht, dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit häuslicher Gewalt die Möglichkeit zu geben, medizinische, psychologische, umzugsbezogene oder rechtliche Hilfe in Anspruch zu nehmen oder ein Verwaltungsverfahren durchzuführen.

31 Artikel 20a des Beschäftigtenstatuts

Abschnitt 4.

Gewerkschaftliche Praktiken

Auf der Grundlage unserer qualitativen Interviews werden in diesem Abschnitt die gewerkschaftlichen Praktiken und Bedürfnisse untersucht.

Kernbotschaften

Die Gewerkschaften betrachten geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung hauptsächlich als Verhalten von Angesicht zu Angesicht. Geschlechtsspezifische Gewalt durch Dritte und arbeitsbedingte häusliche Gewalt wurden behandelt.

Die Gewerkschaften führen hauptsächlich Sensibilisierungsmaßnahmen durch. Häusliche Gewalt als arbeitsbezogenes Problem wird auch in Tarifverträgen behandelt.

Die Gewerkschaften sind mit zahlreichen betrieblichen und kulturellen Hindernissen konfrontiert, wenn es darum geht, geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung und ihre Entwicklung wirksam zu bekämpfen.

Verbesserte Kapazitäten, Maßnahmen am Arbeitsplatz, ein veränderter Diskurs und gesetzliche Änderungen sind die am häufigsten genannten Erfordernisse, um das Problem anzugehen.

4.1 Von den Gewerkschaften behandelte Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung

Die Ergebnisse der qualitativen Studie deuten darauf hin, dass alle 16 Gewerkschaften aus 8 europäischen Ländern in der Vergangenheit aktiv gegen geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung vorgegangen sind, die von Vorgesetzten oder Kolleg*innen im direkten Kontakt verübt wurden. Allerdings wurde die jüngste Entwicklung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung weder im gleichen Umfang noch gleichmäßig über die untersuchten Länder hinweg behandelt.

Arbeit mit Kundenkontakt: geschlechtsspezifische Gewalt durch Dritte wird als Priorität anerkannt

Während Gewalt und sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz weiterhin im Mittelpunkt der Aktionen der befragten Gewerkschaften stehen, werden auch andere zunehmende Formen von Gewalt anerkannt. Die jüngste Zunahme von Gewalt durch Dritte gegen Frauen, insbesondere gegen Frauen, die im öffentlichen Dienst und in der Haus- und Pflegearbeit

tätig sind, die während der COVID-19-Pandemie an vorderster Front standen, wurde als ein zunehmend wichtiges Thema beobachtet, das in Gewerkschaftsaktionen behandelt werden muss. Die befragten Gewerkschafter*innen gehen davon aus, dass sich dieses Problem aufgrund des anhaltenden Personalmangels auch künftig auf die Arbeitnehmerinnen in den Schlüsseldienstleistungen auswirkt. Dementsprechend hat die Mehrheit der befragten Gewerkschaften bereits Anstrengungen unternommen, um geschlechtsspezifische Gewalt durch Dritte zu bekämpfen, oder sie haben dies zu einer Priorität für die nahe Zukunft erklärt.

Häusliche Gewalt wird im Allgemeinen noch nicht als arbeitsbezogenes Problem behandelt

Die meisten Gewerkschaften, die für diesen Studienbericht befragt wurden, geben an, dass Maßnahmen zum Thema häusliche Gewalt als arbeitsbezogenes Problem noch im Gange sind.

Die Hindernisse für die Gewerkschaften bei der Behandlung des Themas im Arbeitskontext reichten von der fehlenden offiziellen Position der Gewerkschaft

über die Schwierigkeiten bei der Festlegung von Verpflichtungen des Arbeitgebers bei Gewalt, die außerhalb des Arbeitsplatzes ausgeübt wird, bis hin zum Mangel an gewerkschaftlichem Fachwissen.

Die befragte deutsche Gewerkschafterin gab beispielsweise an, dass ihre Gewerkschaft häusliche Gewalt als ein Problem behandelt, von dem Frauen unverhältnismäßig stark betroffen sind bzw. waren, insbesondere während der COVID-19-Pandemie, nur eben noch nicht im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz. „Wir sind uns bewusst, dass die ILO C190 häusliche Gewalt als arbeitsplatzbezogenes Problem definiert, also ja, wir arbeiten daran, wir sprechen über das Thema als solches, aber wir haben noch keine eigene Position dazu gefunden.“ (Christina Stockfisch, DGB, Deutschland)

Die befragte slowenische Expertin meint: „Das Bewusstsein für häusliche Gewalt als arbeitsbezogenes Problem hat in letzter Zeit zugenommen, neben sexueller Belästigung und Gewalt durch Dritte, die definitiv als arbeitsbezogene Probleme anerkannt sind.“ (Irena Štamfelj, ZSSS, Slowenien)

In Norwegen: „In unserem Gewerkschaftsbund drehen sich die Diskussionen um die Frage, inwieweit der Arbeitgeber für das Wohlergehen der Arbeitnehmer*innen verantwortlich ist, insbesondere wenn es außerhalb der Arbeitszeit zu Gewalttätigkeiten kommt. Zuvor hatten wir das Bewusstsein für die negativen Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Beschäftigung der Opfer geschärft. Allerdings wird das Thema derzeit nicht als Arbeitsplatzproblem angesehen. Aber mit der Zunahme der Telearbeit und der Verantwortung des Arbeitgebers für die Sicherheit der Arbeitnehmer*innen besteht Optimismus, dass dies als arbeitsbezogenes Problem anerkannt wird.“ (Hege Herø, YS, Norwegen)

Vier Gewerkschaften aus Frankreich und Spanien haben sich aktiv mit dem Thema häusliche Gewalt als arbeitsbezogenes Problem befasst, vor allem durch die Aushandlung von Tarifverträgen auf Unternehmensebene, die verschiedene Beschäftigungsschutzmaßnahmen für die Opfer häuslicher Gewalt vorsehen. Diese Expert*innen erkannten die Auswirkungen häuslicher Gewalt auf die Beschäftigung der Opfer an, wobei die Misshandlung Einfluss auf die Anwesenheit des Opfers am Arbeitsplatz, die Pünktlichkeit oder die Arbeitsleistung hat oder einfach die Notwendigkeit eines Ortswechsels mit sich bringt, was entweder zur Kündigung des aktuellen Arbeitsplatzes oder zur Entlassung führt. Diese Gewerkschafter*innen wiesen darauf hin, dass in erster Linie Maßnahmen ergriffen werden müssen, die den Opfern eine sichere und stabile Beschäftigung garantieren, damit sie den Kreislauf der Gewalt durchbrechen können.

Geschlechtsspezifische Online-Gewalt

Aus den Interviews geht hervor, dass Online-Gewalt gegen Arbeitnehmerinnen von den Gewerkschaften am wenigsten thematisiert wurde. Nur zwei der sechs Gewerkschaften in den Kernstudienländern erklärten,

dass sie sich um „alle Arten von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz kümmern“.

Die überwältigende Mehrheit der befragten Gewerkschafter*innen erklärte, dass sich ihre Gewerkschaften derzeit nicht mit dem Thema Gewalt im Internet befassen, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass es an Wissen, Bewusstsein und Fachkenntnissen darüber fehlt, wie das Thema am Arbeitsplatz angegangen werden kann.

Wie eine norwegische Gewerkschafterin zu Protokoll gab: „Ich denke, eine der größten Herausforderungen besteht darin, dass wir uns nicht bewusst sind und nicht wissen, was tatsächlich unter Online-Gewalt fällt. Und vor allem im Arbeitsleben haben wir noch nie darüber gesprochen, weil sich alles um das Privatleben dreht, wenn Dinge wie Rachepornos und dergleichen vorkommen.“ (Nora Sørensen, UNIO, Norwegen). Eine andere norwegische Gewerkschafterin berichtete von ähnlichen Herausforderungen beim Umgang mit Online-Gewalt am Arbeitsplatz: „Wir haben viele Kolleginnen und Kollegen, die das Wesen von Online-Gewalt nicht kennen. Ich denke, das ist die größte Herausforderung bei der Prävention, dass wir uns nicht auf dieses Thema konzentrieren. Ich glaube nicht, dass wir Online-Gewalt als integralen Bestandteil unserer Arbeit betrachtet haben. Wenn sie tatsächlich ein natürlicher Teil der Aufgaben der Vertrauensleute gewesen wäre, wäre es kein Problem gewesen. Aber es handelt sich um eine zusätzliche Aufgabe zum Haupttätigkeitsgebiet der Vertrauensleute.“ (Linn Andersen, LO, Norwegen).


Ebenso erklärte eine belgische Expertin: „Wir befassen uns schon seit langem mit dem Thema Gewalt und Belästigung, aber wenn es um Online-Gewalt oder die Auswirkungen häuslicher Gewalt auf die Arbeit geht, ist das etwas, das wir noch verbessern müssen. Die Gewerkschaft verfügt über viel weniger Fachwissen zu diesen Themen, da es sich um neue Phänomene handelt und wir unser Wissen darüber erst noch entwickeln müssen.“ (Gaëlle Demez, ACV-CSC, Belgien)

Geschlechtsspezifische Verzerrungen im KI-Management und in der digitalen Überwachung

Das Potenzial des KI-Personalmanagements und der digitalen Überwachungsinstrumente, Arbeitnehmer*innen aufgrund ihres Geschlechts zu diskriminieren, wurde bisher noch nicht untersucht. Niemand unter den befragten Gewerkschafter*innen hat erklärt, dass sich seine Gewerkschaft mit dem Thema befasst habe. Alle Expert*innen haben jedoch festgestellt, dass es sich hierbei um ein wachsendes Problem handelt, das zu einem Bereich künftiger gewerkschaftlicher Aktionen und Strategien werden muss. Alle befragten Gewerkschafter*innen erklärten jedoch, dass ihre Gewerkschaften derzeit nicht über das nötige Fachwissen verfügen, um die geschlechtsspezifische Verzerrung in den algorithmischen Prozessen des Personalmanagements oder die digitale Überwachung der Arbeitnehmer*innen und ihrer Leistung anzugehen.


Abschnitt 4.2

Aktivitäten der Gewerkschaft



egalite-professionnelle.cgt.fr

STOP AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL. AGISSONS !



VIOLENTOMÈTRE

Remarques et critiques acceptées	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN
Promotions pour les femmes comme pour les hommes	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN
Travail en confiance et autonomie	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN
Reconnaissance du travail	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN
Refus de relations extraprofessionnelles accepté	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN
Commentaires sur votre apparence	ENVIRONNEMENT SENSITIF ET HOSTILE
Parole coupée systématiquement	ENVIRONNEMENT SENSITIF ET HOSTILE
Blague sur les « promotions canapé »	ENVIRONNEMENT SENSITIF ET HOSTILE
Questions indiscrettes insistantes sur votre vie privée	ENVIRONNEMENT SENSITIF ET HOSTILE
Blagues sexistes et sur les blondes	ENVIRONNEMENT SENSITIF ET HOSTILE
Évocation de sexualité sans accord	ENVIRONNEMENT SENSITIF ET HOSTILE
Mécontentement après votre refus d'être raccompagnée	ENVIRONNEMENT SENSITIF ET HOSTILE
Recherche systématique d'être seul avec vous	ENVIRONNEMENT SENSITIF ET HOSTILE
Images à caractère pornographique visibles	HARCELEMENT SEXUEL
Regards insistants sur votre poitrine et vos fesses	HARCELEMENT SEXUEL
SMS ou mails sexuels sans accord	HARCELEMENT SEXUEL
Demande insistante d'un acte sexuel	HARCELEMENT SEXUEL
Hostilité liée au refus d'un acte sexuel	HARCELEMENT SEXUEL
Menaces professionnelles pour obtenir un acte sexuel	AGRESSIONS SEXUELLES
Baiser forcé par surprise	AGRESSIONS SEXUELLES
Toucher vos seins, fesses ou cuisses sans consentement	AGRESSIONS SEXUELLES
Fellation ou pénétration forcée	VIOLES

Abbildung 6 Von der französischen Gewerkschaft CGT entwickeltes Instrument zur Messung von Gewalt am Arbeitsplatz

Das folgende Kapitel enthält Einzelheiten zu Gewerkschaftsaktionen, die sich mit geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz befassen, und zwar in der Reihenfolge ihrer Häufigkeit von der häufigsten zur seltensten. Alle Gewerkschaften befassen sich zwar mit geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung als allgemeinem Thema, aber nicht alle unten aufgeführten Aktivitäten beziehen sich auf die jüngsten Entwicklungen.

Informations- und Sensibilisierungsmaterialien und -kampagnen

Alle befragten Gewerkschaften haben erklärt, dass sie sich in erster Linie mit Weiterbildung und Sensibilisierung von Arbeitnehmer*innen und Gewerkschaftsvertreter*innen beschäftigen würden. Diese Arten von Maßnahmen werden durch die Tatsache diktiert, dass sich die Arbeitnehmer*innen kaum bewusst sind, welche Handlungen geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung darstellen, und dass das Thema von den gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten selbst oft übersehen wird.

Die befragten Gewerkschaften reflektierten häufig über die Kultur in ihren Organisationen und stellten fest, dass immer noch ein gewisses Maß an sexistischem Verhalten toleriert wird, das sich in sexistischen Witzen oder der Darstellung sexuell aufgeladener Inhalte und der Verharmlosung solcher Handlungen als geschlechtsspezifische Belästigung äußert, was durch Aufklärungskampagnen bekämpft werden muss.

Die befragten Gewerkschaften engagieren sich für die Verbreitung von Plakaten, Broschüren und Informationsmaterial über das Erkennen und Handeln im Falle von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, die Rechte von Opfern und Zeugen, die Gesetze, die geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz verbieten, oder umfassende gewerkschaftliche Leitfäden mit Empfehlungen zur Behandlung des Themas auf betrieblicher Ebene.

Ein Beispiel für ein erfolgreiches Instrument zur Sensibilisierung für die Art der geschlechtsspezifischen Gewalt ist das von der französischen Gewerkschaft CGT entwickelte „Violentomètre“, das geschlechtsspezifische Belästigungen und sexistische Verhaltensweisen auf einer Skala des Schweregrads einfach und

anschaulich darstellt (Figure 6).

Ein weiteres Beispiel ist ein von der französischen Gewerkschaft CFDT entwickelter umfassender Leitfaden, der alle rechtlichen und praktischen Instrumente zur Prävention von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zusammenfasst.³²

Ebenso engagieren sich die befragten Gewerkschaften regelmäßig in breiteren, manchmal gemeinsamen sozialen Kampagnen, um das gesellschaftliche Bewusstsein für geschlechtsspezifische Gewalt und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen zu schärfen. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Aufmerksamkeit auf die grundlegenden Ursachen geschlechtsspezifischer Gewalt zu lenken und auf die strukturellen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern hinzuweisen, die grundlegend angegangen werden müssen, um die gegen Frauen gerichtete häusliche und berufliche Gewalt zu beenden.

Nationale und betriebliche Erhebungen und Studien

Die zweithäufigste Maßnahme, die von den befragten Gewerkschafter*innen genannt wurde, sind Erhebungen unter Arbeitnehmer*innen und andere Studien zur Bewertung der Häufigkeit und der Risikofaktoren

von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Die Erhebungen erfolgten sowohl an Arbeitsplätzen als auch bei einzelnen Berufsgruppen, während die Studien in der Regel auf nationaler Ebene durchgeführt wurden. Diese Art von Aktion wurde von französischen, belgischen, spanischen und slowenischen Gewerkschaften gemeldet.

Der Hauptgrund dafür, dass sich die Gewerkschaften an solchen Untersuchungen beteiligen, ist der allgemeine Mangel an Daten zur Messung der Häufigkeit von Gewalt am Arbeitsplatz und in bestimmten Berufsgruppen. Trotz ihrer Schwere und im Gegensatz zu anderen beruflichen Gefahren werden diese Risiken in der Arbeitsumgebung beobachtet.

In Ermangelung von Daten, die Aufschluss darüber geben, inwieweit Frauen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, müssen die Gewerkschaften solche Studien in ihrem eigenen Namen durchführen, wobei sie sich häufig auf die Berufsgruppen konzentrieren, die besonders von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung betroffen sind. Die in den Studien gesammelten Erkenntnisse sind von größter Bedeutung für die Information der Gewerkschaften über das Ausmaß des Problems und die politischen Maßnahmen zur Interessenvertretung.

Kasten 2 Umfrage von ACV-CSC, Belgien, über Gewalt und Belästigung durch Dritte bei Reinigungskräften und Hausangestellten



ENQUÊTE Violences sexuelles envers les nettoyeuses et les aides familiales au travail

Belästigung am Arbeitsplatz geworden waren. Die Befragten berichteten auch von sexueller Gewalt. Anhand dieser Ergebnisse konnte die Gewerkschaft der Reinigungskräfte und Hausangestellten (CSC) das Ausmaß des Problems in ihrem Sektor ermitteln und angemessene Präventionsmaßnahmen und politische Forderungen entwickeln.

Im Jahr 2017 führte die belgische Gewerkschaft ACV-CSC eine groß angelegte nationale Umfrage bei 51.000 Reinigungskräften und Hausangestellten durch, die aufgrund ihrer isolierten Arbeit als besonders gefährdet für Gewalt und sexuelle Belästigung gelten. Die Ergebnisse zeigten, dass 31,7 % der Reinigungskräfte Opfer von sexueller

Kasten 3 Erhebung über die Häufigkeit von sexueller und anderer Belästigung und Misshandlung am Arbeitsplatz durch ZSSS, Slowenien



% am Arbeitsplatz sexuell belästigt wurden. Bei den Tätern handelte es sich hauptsächlich um Vorgesetzte oder Führungskräfte der mittleren/oberen Ebene, gefolgt von Kolleg*innen und Dritten. Die Opfer von Belästigung am Arbeitsplatz litten unter einer Reihe negativer Auswirkungen, die von Angstzuständen und körperlichen Schmerzen bis hin zu Depressionen und sogar Selbstmordgedanken reichen. Es wurden geschlechtsspezifische Unterschiede festgestellt, wobei Männer eher zu Wut und Schuldgefühlen neigten, während Frauen häufiger unter Erschöpfung, Depression und Schlaflosigkeit litten. Ein Drittel der Befragten war sich nicht sicher, ob es formelle Maßnahmen des Unternehmens gibt, und 40 % wussten nicht, dass es informelle Maßnahmen gibt, was deutlich macht, dass die Maßnahmen zur Bekämpfung von Belästigung am Arbeitsplatz verbessert und die Beschäftigten besser über die verfügbaren Ressourcen informiert werden müssen.

Im Jahr 2022 führte ZSSS eine Online-Umfrage über die Häufigkeit von Belästigung und Misshandlung am Arbeitsplatz durch. Insgesamt nahmen 497 Arbeitnehmer*innen an der Umfrage teil, davon 70 % Frauen und 30 % Männer. Die Ergebnisse zeigten, dass mehr als ein Drittel der Befragten am Arbeitsplatz misshandelt und 6

Maßnahmen zur Unterstützung der Opfer

Mehrere an der vorliegenden Studie teilnehmende Gewerkschaften berichteten über Unterstützungsmaßnahmen, die Opfern von geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich häuslicher Gewalt, angeboten wurden. Die am häufigsten genannten Hilfeleistungen waren:

- Erleichterung des Zugangs zu psychologischer Hilfe, entweder durch Kostenübernahme für die Beratung durch die Gewerkschaft, Bereitstellung von vom Arbeitgeber bezahlter Hilfe oder die Zusammenarbeit mit einer Nichtregierungsorganisation, die Opfern von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung psychologische Unterstützung anbietet
- Erleichterung des Zugangs zu Rechtsbeistand, entweder durch einen speziellen Gewerkschaftsfonds zur Deckung der Rechtskosten oder durch die Bereitstellung von Rechtsdienstleistungen der gewerkschaftlichen Rechtsberater
- Einrichtung eines Gewerkschaftsfonds für Opfer

häuslicher Gewalt zur Deckung von Umzugskosten

- Aufnahme von Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über die Einführung von Schutzmaßnahmen für die Opfer, zum Beispiel bezahlter Urlaub und Isolierung vom Täter
- Schulung von Gewerkschaftsvertreter*innen, wie sie zur Meldung von Gewalt und Belästigung

Politische Interessenvertretung

Mehrere Gewerkschaften setzen sich aktiv für die politische Interessenvertretung ein und verhandeln mit nationalen Regierungen über die Einführung besserer Bestimmungen zur Verhinderung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung und zum Schutz der Opfer.

So hat der deutsche DGB einen umfassenden Forderungskatalog zur Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei der Prävention von Gewalt und Belästigung sowie anderer Formen der Diskriminierung von Frauen in der sich wandelnden Arbeitswelt entwickelt (Box 4).

Kasten 4 DGB-Politik fordert einen digitalen Arbeitsplatz mit Chancengleichheit

22nd DGB Statutory Federal Congress
Berlin, 8–12 May 2022



Application A002: CHANGE IS FEMALE – firmly establishing the gender perspective in transformation!

Applicant:	DGB Federal Women's Committee
Status:	Adopted as amended
Recommendation of the	Adopt as amended
Subject matter:	A – Democratic and economic awakening – trade unions shape the future

Die Gewerkschaft hat u. a. folgende Forderungen aufgestellt: Forderung eines digitalen Arbeitsplatzes mit gleichen Chancen für Frauen und Männer; Abbau der Diskriminierung bei der Nutzung neuer Technologien am Arbeitsplatz; Verbesserung der Plattformarbeit durch klare Regeln gegen die Diskriminierung von Frauen in digitalen Berufen; Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in der Politik betreffend den Klimawandel; Lösung des Problems der unbezahlten Arbeit, die von Frauen in Pflege- und Haushaltstätigkeiten investiert wird, und des geschlechtsspezifischen Lohngefälles; höhere Investitionen in geschlechtergerechte Organisationen.

Auf der Grundlage dieser Position hat sich der DGB an den Verhandlungen über den Vorschlag des Bundesjustizministeriums für ein Gesetz gegen digitale Gewalt beteiligt und sich für die Einbeziehung der Gewerkschaften als häufige Opfer, die Gewährung von Befugnissen für die Gewerkschaften bei der Verfolgung von Verstößen gegen das Gesetz gegen Online-Gewalt sowie die Ermöglichung eines umfassenderen Zugriffs auf die im digitalen Raum erhobenen personenbezogenen Daten der Bürger eingesetzt.

Die belgische Gewerkschaft ACV-CSC hat sich ebenfalls aktiv gegen sexuelle Gewalt und Belästigung von Beschäftigten des öffentlichen Schienenverkehrs eingesetzt. Nachdem die Gewerkschaft von weiblichen Bahnbediensteten Berichte über häufige sexuelle Gewalt und Belästigung durch Fahrgäste erhalten hatte, führte sie eine Umfrage unter Bahnbediensteten durch, deren Ergebnisse über sexuelle Belästigung, sexuelle Übergriffe und sogar Fälle von Vergewaltigung Aufschluss gaben,

die Bahnbedienstete erlebt hatten. Die im Rahmen der Erhebung gesammelten Daten wurden anschließend dem Arbeitsministerium vorgelegt, das sich für die Ausarbeitung einer Politik zur Bekämpfung von sexueller Gewalt und Belästigung durch Dritte unter Bahnbeschäftigten einsetzte. Diese Bemühungen gipfelten im November 2022 in einem Vorschlag für eine parlamentarische Entschließung, die sich umfassend mit sexueller Gewalt und Belästigung im Bahnverkehr befasst.

Kasten 5 Vorschlag für eine parlamentarische Entschließung zur Bekämpfung von sexueller Gewalt und Belästigung im Bahnverkehr (Belgien)

Der Vorschlag für eine parlamentarische Entschließung zur Bekämpfung von sexueller Gewalt und Belästigung im Bahnverkehr ist ein umfassender Plan zur Bekämpfung von sexueller Gewalt und Belästigung, die von Fahrgästen gegenüber der Allgemeinheit und dem Bahnpersonal ausgeübt wird. Der Vorschlag wurde vom belgischen Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern unterrichtet und mit den belgischen Eisenbahngewerkschaften umfassend konsultiert.

Er schlägt einen nationalen Aktionsplan vor, der die Zusammenarbeit mit allen Beteiligten vorsieht. Der Plan ermutigt die regionalen Behörden, die öffentlichen Verkehrsunternehmen bei der Durchführung von Sensibilisierungskampagnen, der Information der Öffentlichkeit und des Personals über die einschlägigen Rechtsvorschriften, der Förderung von Respekt und der Bereitstellung von Informationen zu unterstützen. Der Vorschlag enthält Bestimmungen für eine koordinierte Strategie zur Sensibilisierung für Sicherheitsfragen, die den geschlechtsspezifischen Charakter von sexueller Gewalt und Belästigung hervorhebt und diskrete Meldemechanismen wie Online-Anwendungen, eine gebührenfreie Nummer und Alarmknöpfe an Bord vorsieht. Darüber hinaus fordert er, dass öffentliche Bahnbetreiber eine Politik in Sachen geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung verabschieden sollten, die Präventions- und Unterstützungsmaßnahmen für betroffene Mitarbeiter und Fahrgäste einschließt. Das Dokument spricht sich auch für einen vereinfachten Zugang zu Melderegistern für Vorfälle, anonyme Meldemechanismen und spezifische Leitlinien für die Opfer aus. Eine verbesserte Datenerhebung durch jährliche Erhebungen und die Veröffentlichung eines Jahresberichts über Beschwerden im Zusammenhang mit sexueller Gewalt und Belästigung sind zentrale Bestandteile des Vorschlags.

Tarifverträge und Praktiken des sozialen Dialogs

Durch Tarifverhandlungen auf betrieblicher Ebene engagieren sich die Gewerkschaften vor allem für die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung von Angesicht zu Angesicht. Häusliche Gewalt wurde in den auf Unternehmensebene abgeschlossenen Tarifverträgen am häufigsten thematisiert. Auch gegen geschlechtsspezifische Gewalt durch Dritte wurde vorgegangen, wenn auch in geringerem Maße. Dagegen werden die geschlechtsspezifische Online-Gewalt und geschlechtsspezifische Verzerrungen beim algorithmischen Personalmanagement und der digitalen

Überwachung von Arbeitnehmer*innen noch nicht Gegenstand künftiger Tarifverhandlungen sein. Im Folgenden finden Sie ausgewählte Beispiele für Tarifverträge, die von den Gewerkschaften in den sechs Kernländern der Studie abgeschlossen wurden und die sich mit der jüngsten Entwicklung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz befassen. Mehrere Vereinbarungen und andere ausgehandelte interne Verhaltenskodizes zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung von Angesicht zu Angesicht werden ebenfalls als interessante Praktiken hervorgehoben, die als Inspiration für künftige Maßnahmen dienen könnten.

Tarifverträge, die häusliche Gewalt als arbeitsbezogenes Thema ansprechen

Kasten 6 Tarifvertrag für geschlechtsspezifische Vielfalt und berufliche Gleichstellung der Beschäftigten im Energiesektor, 2021-2025 bei EDF SA (Frankreich: CFDT, CFE-CGC, CGT, CGT-FO)

Der zwischen dem Energieversorger EDF und den großen französischen Gewerkschaften des Energiesektors geschlossene Tarifvertrag über Geschlechtervielfalt und berufliche Gleichstellung enthält Bestimmungen zur Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter bei den Arbeits- und Entgeltbedingungen sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer und sexueller Gewalt und Belästigung im Unternehmen.

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

Darüber hinaus sieht die Vereinbarung Unterstützungsmaßnahmen des Unternehmens für die Opfer häuslicher Gewalt vor. Damit wird das Bewusstsein des Unternehmens unterstrichen, dass sich häusliche Gewalt auf die Beschäftigung der Opfer auswirkt. So ist das Unternehmen eine Partnerschaft mit einer NRO zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung (FIT – une Femme un Toit) eingegangen, um Maßnahmen zur Unterstützung der Opfer zu entwickeln, zum Beispiel 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, Sensibilisierungskampagnen zum Thema häusliche Gewalt, von der Frauen auch auf dem Arbeitsmarkt betroffen sind, und vieles mehr.

*Kasten 7 Tarifvertrag für geschlechtsspezifische Vielfalt und berufliche Gleichstellung von Eisenbahner*innen bei der SNCF, 2021-2024 (Frankreich: CGT, UNSA-Ferroviaire, SUD-Rail, CFDT)*

Der Tarifvertrag über Geschlechtervielfalt und berufliche Gleichstellung, der zwischen dem öffentlichen Bahnbetreiber SNCF und den wichtigsten französischen Gewerkschaften des Bahnsektors geschlossen wurde, enthält Bestimmungen zur Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter bei den Arbeitsbedingungen und der Entlohnung sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung im Unternehmen. Das Unternehmen plant eine Schulung der Arbeitnehmer*innen über die Unternehmenspolitik in Bezug auf geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung (Präventionsmaßnahmen, Schutz der Opfer, Sanktionen für Gewalttäter) sowie die Online-Verbreitung von Aufklärungsmaterial über geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung, das sich an alle Arbeitnehmer*innen richtet (Artikel 4.1).

Das Unternehmen verpflichtet sich außerdem, seine gesetzlichen Verpflichtungen gemäß Artikel L-4121-2 des französischen Arbeitsgesetzbuchs zu erfüllen, das die Pflichten des Arbeitgebers zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz festlegt. Die SNCF verpflichtet sich außerdem zu einer umfassenden Unterstützung von Arbeitnehmer*innen, die Opfer häuslicher Gewalt sind, indem sie die folgenden Hilfen anbietet: öffentlicher Aushang der Telefonnummern von Beratungsstellen für Opfer häuslicher Gewalt, Genehmigung von drei Tagen bezahlten Urlaubs für Opfer, um Rechtsberatung oder Arztbesuche zu ermöglichen, Sensibilisierung und Schulung von Vorgesetzten und Personalleitern über die Auswirkungen häuslicher Gewalt auf die Arbeitsleistung und die Beschäftigung der Opfer, Erleichterung des Zugangs zu alternativen Unterkünften, flexible Arbeitszeitregelungen und geografische Mobilität, Gewährleistung der Vertraulichkeit, Zusammenarbeit mit Sozialarbeiter*innen und psychosozialen Zentren bei der Unterstützung von Opfern häuslicher Gewalt, Begleitung von Führungskräften, um die Opfer besser zu verstehen und zu unterstützen.

1. Vereinbarung über die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei Orange S.A., 2018–2020, unterzeichnet von FO, CFDT, CGT, CFE-CGC, SUD

Die Vereinbarung umfasst Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitnehmer*innen, die Opfer häuslicher Gewalt geworden sind:

- Möglichkeit, dass das Unternehmen die Unterstützung durch Sozialdienste beantragt, die dem Opfer in externen Verfahren bei gemeldeten Fällen häuslicher Gewalt helfen
- Ermöglichen von Mobilität, arrangieren einer Notunterkunft für das Opfer und die Kinder
- Spezielles Notunterbringungsprogramm nach Einreichung einer Beschwerde im Rahmen von „Action logement“ – Vermittlung einer sicheren Unterkunft für Opfer, unterstützt durch Sozialarbeiter

2. Vereinbarung über Vielfalt und Inklusion – METRO France, unterzeichnet am 1. Oktober 2020 von CFTC, CGT-FO, CFE-CGC:

Die Vereinbarung umfasst Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitnehmer*innen, die Opfer häuslicher Gewalt geworden sind:

- Erleichterter Zugang zu geografischer Mobilität für Arbeitnehmer*innen, die Opfer häuslicher Gewalt sind
- Ermöglichen einer finanziellen Unterstützung für Arbeitnehmer*innen, die Opfer häuslicher Gewalt sind, in Höhe von mehr als 1.000 €, die vom Nationalen Sozialfonds ausbezahlt wird
- Übernahme von bis zu 3 Monatsmieten für Notunterkünfte, die den Opfern gegen Vorlage von Belegen (Gerichtsbeschluss, Einreichung einer Klage) gewährt werden

3. Vereinbarung über die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern – U Enseigne cooperative, unterzeichnet am 30. Juni 2021 von FO und CFE-CGC:

Hilfe für Beschäftigte, die Opfer häuslicher Gewalt geworden sind:

- Flexible Arbeitszeiten
- Geografische Mobilitätslösungen für Notfälle
- Unterstützung bei Notunterbringung
- Unterstützung in Verwaltungsdingen
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung
- Schulung von Personalverantwortlichen über die Auswirkungen häuslicher Gewalt auf die Beschäftigung von Opfern
- Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen im Unternehmen, die sich sowohl an Führungskräfte als auch an alle Mitarbeiter richten: Plakatkampagne, Verteilung von Informationsblättern, Aushang von Notrufnummern, Informationsveranstaltungen, Organisation von Konferenzen zu diesem Thema usw.

4. Petit Bateau, Unterzeichnung der Telearbeitsvereinbarung durch FO und CGT am 22. November 2021: Die Vereinbarung bietet Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitnehmer*innen in Telearbeit, die von häuslicher Gewalt bedroht sind:

- Um Situationen zu berücksichtigen, in denen der Übergang zur obligatorischen Telearbeit den Arbeitnehmer der Gefahr häuslicher oder innerfamiliärer Gewalt aussetzt oder aussetzen würde, verpflichtet sich das Unternehmen, den Kontakt zu den betroffenen Fachleuten (Polizei, Fachverbände usw.) zu ermöglichen.
- 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.

5. La Poste, Vereinbarung zur beruflichen Gleichstellung, unterzeichnet am 21. Juli 2022 von FO, CGT, CFDT, CFTC, UNSA:

Unterstützungsmaßnahmen für Opfer körperlicher und psychischer häuslicher Gewalt:

- Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Wohnlösung
- Lösungen für die geografische Mobilität im Falle von Ausnahmesituationen
- Drei Sondergenehmigungen für Abwesenheiten zur Erledigung der erforderlichen Behördengänge

Tarifverträge zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt durch Dritte am Arbeitsplatz

Kasten 9 Tarifvertragsklauseln zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt durch Dritte am Arbeitsplatz, abgeschlossen von CCOO, Spanien

Verbot von Belästigung unter allen Umständen, einschließlich Gewalt durch Dritte

„Das Verbot jeglicher Art von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz muss beachtet werden, unabhängig davon, wer sie begeht (leitende oder einfache Beschäftigte der Unternehmen selbst sowie Beschäftigte von Zeitarbeitsfirmen, Lieferanten, Kunden, Auftragnehmern oder Besuchern) und ob sie am Arbeitsplatz oder in einem anderen Arbeitsumfeld außerhalb des üblichen Arbeitsplatzes, an dem sich diese Personen aus beruflichen Gründen aufhalten, begangen werden (Reisen, Besprechungen, Partys, Veranstaltungen oder andere Umstände, die mit der Arbeit in Verbindung stehen, einschließlich der Zeiten und Orte der Reise von zu Hause zu einem Arbeitsort und umgekehrt).“

Kasten 10 Branchentarifvertragsklauseln zur Bekämpfung jeglicher Form von Gewalt und Belästigung im Gastgewerbe und in der Tourismusbranche, Slowenien

„Der Arbeitgeber ergreift Maßnahmen zur Verringerung des Risikos von Gewalt durch Dritte und setzt diese um. Der Arbeitgeber ergreift Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Gewalt, Misshandlung und Belästigung am Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Kolleg*innen.“

Andere bewährte Verfahren

Verfahren am Arbeitsplatz zur Meldung und Untersuchung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Kasten 11 Tarifvertragsklauseln zur Bekämpfung von arbeitsbezogener geschlechtsspezifischer Gewalt, abgeschlossen von CCOO, Spanien

Gewährleistung der Sicherheit von Arbeitnehmer*innen, die auf unterschiedliche Weise in den Ermittlungsprozess in einer Belästigungssituation einbezogen werden können:

*„Das Unternehmen stellt sicher, dass Arbeitnehmer*innen, die glauben, belästigt worden zu sein, die eine Beschwerde über Belästigung einreichen oder die an einem Verfahren mitwirken, indem sie beispielsweise Informationen liefern oder als Zeugen auftreten, nicht eingeschüchtert, verfolgt oder Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt werden. Jede diesbezügliche Handlung wird als disziplinarisch zu ahndende Angelegenheit betrachtet.“*

Festlegung von Vorsichtsmaßnahmen:

„In Fällen von Beschwerden über sexuelle Belästigung und bis zum Abschluss des Verfahrens und vorausgesetzt, es liegen ausreichende Beweise für das Vorliegen einer Belästigung vor, fordert der Gleichstellungsausschuss als Vorsichtsmaßnahme die Trennung des Opfers vom mutmaßlichen Belästigenden sowie andere Vorsichtsmaßnahmen, die er angesichts der Umstände des Falles für angemessen und verhältnismäßig hält, einschließlich derjenigen, die im Organgesetz 1/2004 vom 20. Dezember über umfassende Schutzmaßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt vorgesehen sind (Art. 21.1). Hierzu richtet er ein entsprechendes Schreiben an die Abteilung für Menschen und Werte des Unternehmens. Diese Maßnahmen dürfen auf keinen Fall dazu führen, dass die Arbeitsbedingungen des Opfers beeinträchtigt oder wesentlich verändert werden.“

Schutz des Opfers:

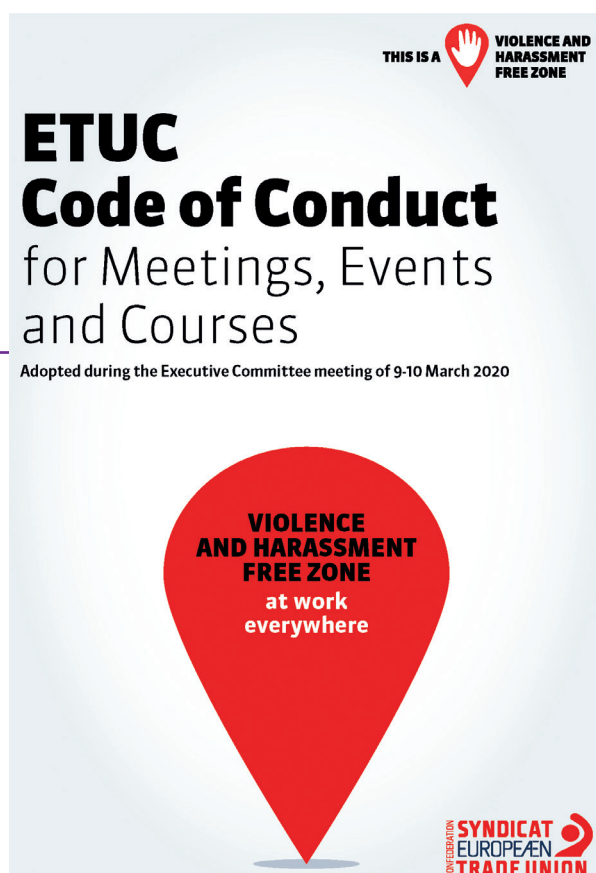
„Die Strafe darf niemals das Opfer treffen, noch darf am Opfer oder an aussagenden Personen Vergeltung geübt werden. Sie erhalten keine Mitschuld und werden jederzeit unterstützt. In den Zentralen der unterzeichnenden Gewerkschaften erhalten sie Informationen über die vorhandenen Ressourcen, falls sie rechtliche Schritte einleiten wollen.“

Sanktionen gegen den Täter von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Kasten 12 Tarifvertragsklauseln zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz, abgeschlossen von den Gewerkschaften CCOO und UGT in Spanien

In den Tarifverträgen für die Branchen Chemie, Zementderivate, Friseursalons, Kosmetikinstitute und Fitnessstudios sind für den Fall eines schweren Fehlverhaltens Disziplinarmaßnahmen gegen den Verursacher vorgesehen.

Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Null-Toleranz-Kultur für geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz



Im Jahr 2020 hat [der EGB einen Verhaltenskodex für Meetings, Veranstaltungen und Kurse verabschiedet](#), der einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber jeglicher Form von Gewalt und Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, bekräftigt, um Vorfälle von Gewalt, Belästigung und sexueller Belästigung zu verhindern. Der Kodex definiert das erwartete und das untersagte Verhalten und legt den Beschwerdeprozess sowie Verfahren mit Ergebnissen und Abhilfemaßnahmen fest.

Kasten 13 Verhaltenskodex zur Verhinderung sexueller Belästigung und Belästigung am Arbeitsplatz in Irland



Coimisiún na hÉireann um Chearta an Duine agus Comhionannas
Irish Human Rights and Equality Commission

Das Dokument wurde von der irischen Menschenrechts- und Gleichstellungskommission unter der Schirmherrschaft des Ministers für Kinder, Gleichstellung, Behinderungen, Integration und Jugend sowie in Absprache mit Gewerkschaften entwickelt. Der Kodex enthält umfassende und fortschrittliche Leitlinien für bewährte Verfahren zur Verhinderung von sexueller Belästigung am

Arbeitsplatz. Die Arbeitgeber in Irland sind gesetzlich verpflichtet, Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Belästigung am Arbeitsplatz zu ergreifen. Dieser Kodex ist ein wertvolles Hilfsmittel, das Arbeitgebern und Beschäftigten helfen soll, diesen Verpflichtungen nachzukommen und ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen.

Abschnitt 4.3

Hindernisse

Im folgenden Abschnitt werden die wichtigsten betrieblichen und kulturellen Hindernisse dargelegt, die die Gewerkschaften daran hindern, geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wirksam zu bekämpfen. Diese Darstellungen beruhen auf den Meinungen von Gewerkschafter*innen, die im Rahmen der qualitativen Studie geäußert wurden.

Hindernisse am Arbeitsplatz

Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung wird von den Arbeitgebern nicht als systemisches Problem erkannt

In den Interviews waren sich die Gewerkschaftsexpert*innen einig, dass die Arbeitgeber das größte Hemmnis für die Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz darstellen. Das ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Arbeitgeber nicht anerkennen, dass strukturelle Ungleichheiten auf allen Gebieten bestehen, auch im Privatleben, beim Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen, auf dem Arbeitsmarkt und bei den Beschäftigungsbedingungen. Arbeitgeber neigen dazu, sexuelle Gewalt und Belästigung von Arbeitnehmerinnen als individuelles Fehlverhalten am Arbeitsplatz zu betrachten, das höchstwahrscheinlich auf einen persönlichen Konflikt zwischen den beteiligten Arbeitnehmer*innen zurückzuführen ist.

Diese Sichtweise verleugnet nicht nur die Natur des Problems, sondern begünstigt auch die Schuldzuweisung an das Opfer, indem sie impliziert, dass es auch für die Gewalt verantwortlich war.

Mangelnde Beteiligung der Arbeitnehmer*innen an der Festlegung von Präventionsmaßnahmen

Eine weitere Beobachtung, die von den befragten Gewerkschaftsexpert*innen geteilt wurde, betraf das Versäumnis der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer*innen bei der Entwicklung von Präventionsmaßnahmen gegen

geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung zu konsultieren. Obwohl der europäische und nationale Rechtsrahmen die Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer*innen oder ihren Vertreter*innen die Teilnahme an Diskussionen über alle Fragen des Arbeitsschutzes zu ermöglichen, einschließlich der psychosozialen Risiken, wozu geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung zweifellos gehören, wurde von den Arbeitgebern in allen befragten Ländern berichtet, dass sie dieser Verpflichtung nur zögerlich nachkommen. Wenn Präventionsmaßnahmen eingeführt werden, handelt es sich in der Regel um eine „einseitige Entscheidung des Arbeitgebers“, ohne dass eine Anhörung der Arbeitnehmer*innen stattfindet. Die Gewerkschaften werden daher regelmäßig aus der Entwicklung von Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung ausgeklammert, was möglicherweise der wichtigste Grund dafür ist, dass die Präventionspläne die Zunahme von Gewalt gegen Frauen nicht erfolgreich verhindern konnten.

Toleranz gegenüber geschlechtsspezifischer Gewalt

Beschäftigte begehen geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung, weil es am Arbeitsplatz eine Kultur der Toleranz gegenüber Sexismus gibt. Norwegen wird als das einzige Land genannt, in dem eine solche Kultur mit einer geschlechtsneutralen Sozialpolitik ausgerottet wurde, die darauf abzielt, ein sicheres und integratives Arbeitsumfeld unabhängig vom Geschlecht der Beschäftigten zu fördern. Die geschlechtsneutrale Politik (im Gegensatz zur geschlechtssensiblen Politik) wurde jedoch auch als eine Politik beschrieben, die wichtige geschlechtsspezifische Unterschiede ignoriert, was zu einer versteckten geschlechtsspezifischen Diskriminierung führen kann. Die norwegischen Gewerkschafter*innen wiesen erneut darauf hin, dass die Geschlechterperspektive und die Rechte der Frauen in geschlechtsneutralen Gesetzen verschwinden, und waren besorgt darüber, dass

der norwegische geschlechtsneutrale Ansatz in der öffentlichen Politik keine Garantie für die Gleichstellung von Frauen und Männern darstellt. Wie eine norwegische Gewerkschaftsexpertin feststellte: „Die Gewerkschaft UNIO möchte betonen, dass der geschlechtsneutrale Ansatz bei allen politischen Entscheidungen in den letzten Jahren einer der Hauptgründe dafür ist, dass bei den Bemühungen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung die Geschlechterperspektive fehlt, und dass es so wenig Daten gibt.“ Dementsprechend wurde Norwegen wiederholt vom UN-Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau kritisiert, weil es bei der Entwicklung von Politiken und Maßnahmen keinen geschlechtssensiblen Ansatz verfolgt. So wurde beispielsweise festgestellt, dass das Fehlen geschlechtssensibler Maßnahmen in Norwegen zu einer „systematischen Diskriminierung von Frauen und Männern im Gesundheitssystem führt, weil wir die erheblichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern übersehen haben“, wie Nora Sørensen von der Gewerkschaft UNIO unter Berufung auf einen Bericht des Women’s Health Committee erklärt.³³

Das Phänomen der Duldung geschlechtsspezifischer Gewalt wurde von den befragten Experten in der gesamten EU häufig genannt. So werden sexistische Witze oder sexuell aufgeladene Inhalte, die von Arbeitnehmer*innen am Arbeitsplatz gezeigt werden, toleriert oder man tut so, als würde man sie nicht bemerken. Die slowenische Gewerkschafterin erläuterte: „Die Menschen neigen dazu, unerwünschte Verhaltensweisen am Arbeitsplatz zu normalisieren, und auch Frauen neigen dazu, sexistische Witze zu rationalisieren, um zu vermeiden, mit Kollegen darüber zu sprechen, aus Angst, zwischenmenschliche Konflikte am Arbeitsplatz auszulösen. Ich denke, das hängt eng mit den sozialen Ungleichheiten in Bezug auf Geschlecht und Macht zusammen, wogegen wir als Gesellschaft mehr tun müssen.“ (Irena Štampelj, ZSSS, Slowenien).

Eine solche Toleranz gegenüber sexistischen Verhaltensweisen ist auch innerhalb der Gewerkschaftsorganisationen zu beobachten, sodass die Gewerkschaften erkennen, dass sie sich ebenfalls verstärkt und kontinuierlich darum bemühen müssen, das Thema in der gewerkschaftlichen Debatte zur Sprache zu bringen.

Fehlende Kenntnisse oder Schulungen zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung

Eine mögliche Erklärung für die Kultur der Toleranz gegenüber sexueller Gewalt am Arbeitsplatz könnte der allgemein festgestellte Mangel an Wissen bei Arbeitnehmer*innen und Arbeitgebern darüber sein,

welche Art von Handlungen sexistisches Verhalten darstellen. Das ist einer der Hauptgründe, warum alle befragten Gewerkschaften erhebliche Mittel in Bildungs- und Sensibilisierungskampagnen sowie in die Schulung von Gewerkschaftsvertreter*innen investieren. Da die Arbeitnehmer*innen nicht ausreichend über das Wesen geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung Bescheid wissen, sind sie anfälliger für derartige Verhaltensweisen, und die Opfer erkennen seltener, dass sie aufgrund ihres Geschlechts herabsetzenden Verhaltensweisen ausgesetzt sind. Wie die slowenische Expertin feststellte: „Ich glaube, dass viele Gewalttaten trotz aller Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen nicht erkannt und nicht gemeldet werden. Die Menschen wissen nicht genug über die Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und wie sie damit umgehen können.“ (Irena Štampelj, ZSSS, Slowenien)

Der Mangel an Wissen über die Art der geschlechtsspezifischen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wird angesichts der aufkommenden Online-Gewalt noch akuter, da die Arbeitsplätze auf digitale Prozesse und Kommunikationsformen umgestellt werden. Ebenso wenig wissen Arbeitnehmer*innen und Gewerkschafter*innen, wie die geschlechtsspezifischen Verzerrungen in den KI-Instrumenten, die zur Verwaltung und Überwachung von Arbeitnehmer*innen eingesetzt werden, zum Tragen kommen und wie sie kollektiv bekämpft werden können.

Priorisierung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in gewerkschaftlichen Aktionen

Die befragten Gewerkschafter*innen gaben an, dass das Thema geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung für ihre Organisationen oft nicht zu den obersten Prioritäten gehört. In Anbetracht der sehr begrenzten personellen und finanziellen Ressourcen, die den Gewerkschaften zur Verfügung stehen, beschließen sie, diese zu investieren, um auf andere dringende Probleme zu reagieren, die regelmäßig auftauchen. Natürlich engagieren sich die Gewerkschaften besonders in Fragen der Entlohnung, der Arbeitsbedingungen und der Reaktion auf unrechtmäßige Entlassungen oder Massenentlassungen.

Komplizierte Untersuchungsverfahren

Schließlich haben Gewerkschaftsexpert*innen auf die komplizierten Verfahren am Arbeitsplatz bei der Untersuchung von gemeldeten Fällen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung hingewiesen. Oft gibt es keine klaren, öffentlich verfügbaren Leitlinien für die einzelnen Schritte der Meldung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, was die Opfer davon abhält, das

33 Ausschuss für Frauengesundheit (März 2023). „Der große Unterschied“ („Den store forskjellen“)

Problem offenzulegen. Die Opfer sind unsicher, welche Maßnahmen das Verfahren nach sich zieht, und haben Angst, Opferbeschuldigungen ausgesetzt zu werden, was ihre Situation nur noch verschlimmern würde. Es ist jedoch das häufige Fehlen von Maßnahmen am Arbeitsplatz, die das Opfer vor Vergeltungsmaßnahmen, weiterer Diskriminierung am Arbeitsplatz oder Entlassung schützen würden, das die Opfer erfolgreich davon abhält, die gemeldeten Fälle von sexistischem Verhalten untersuchen zu lassen.

Angriffe auf Gewerkschafter*innen

Mehrere Gewerkschafter*innen haben auch darauf hingewiesen, dass ein aktives Engagement von Gewerkschafter*innen im Kampf gegen geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz von den Arbeitgebern mit Konsequenzen bedacht wird. Die Gewerkschaften beobachten die Einschüchterung von Mitgliedern, die zu diesem Thema aktiv sind, da sie mit Mobbing am Arbeitsplatz und Versuchen der Arbeitgeber konfrontiert sind, diese Arbeitnehmer*innen unter oft falschen Vorwänden zu entlassen. Die Strategien der Verletzung von Arbeitnehmerrechten, der Zerschlagung von Gewerkschaften und der Missachtung des Rechts der Gewerkschaften auf Beteiligung an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz beabsichtigen sehr bewusst, die Stärke der Gewerkschaften bei Arbeitskämpfen zu untergraben, die darauf abzielen, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, insbesondere aus Gründen des Geschlechts, zu beenden.

Haupt Hindernisse bei den Bemühungen der Gewerkschaften, sich dem Thema anzunehmen

Die Opfer werden als Ursache der Gewalt wahrgenommen

„Ich denke, dass die Ursache für diese ganze Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt in den Geschlechterstereotypen, der Ungleichheit der Geschlechter und im Wesentlichen in der patriarchalischen Kultur liegt. Können wir die geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz beseitigen, wenn wir die patriarchalischen Ungleichheiten in der Gesellschaft nicht beseitigen? Nein, insgesamt glaube ich nicht, dass wir das können. Ich denke, dass geschlechtsspezifische Gewalt, männliche Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Gewalt am Arbeitsplatz und sexuelle Belästigung alle ihre Wurzeln in einer Kultur haben, in der Frauen immer noch ungleich behandelt werden. Es gibt also immer noch geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt. Daher ist es eine Kernaufgabe der Gewerkschaften, sich für die Gleichstellung der Geschlechter in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt einzusetzen.“

(Clare Moore, ICTU, Nordirland)

Als einer der wichtigsten Faktoren, die die Bemühungen der Gewerkschaften um die Beendigung von Gewalt am Arbeitsplatz behindern, wurde die Kultur der Opferbeschuldigung genannt. Der Prozess der erneuten Viktimisierung findet nicht nur am Arbeitsplatz statt, sondern ist auch in die kulturellen, patriarchalischen Erwartungen an die Geschlechterrollen eingebettet.

Das langwierige Gerichtsverfahren

Ebenso erwähnten die befragten Experten häufig die für Opfer von sexueller Belästigung oder geschlechtsspezifischer Diskriminierung anstrengenden Gerichtsverfahren. In allen europäischen Ländern, die in der Studie vertreten waren, gibt es gesetzliche Bestimmungen, die die Beweislast im gerichtlichen Verfahren zur Untersuchung der angezeigten Tat den Opfern auferlegen. Das wird als großes Hindernis für die Meldung und gerichtliche Verfolgung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz angesehen. Die Opfer, die durch die Gewalterfahrungen bereits traumatisiert sind, sind einer weiteren Belastung ausgesetzt, wenn sie vor Gericht beweisen müssen, dass sie Opfer eines Übergriffs oder einer Belästigung waren. Dieser Faktor wird von den Expert*innen angesichts der Dunkelziffer bei sexueller Gewalt und Belästigung als ein grundlegendes Problem angesehen, das zur Aufrechterhaltung einer Kultur der sexuellen Gewalt beiträgt, da die Täter häufig straffrei ausgehen. Ein strukturelles Phänomen, das nur kollektiv gelöst werden kann.

Wie bereits erwähnt, liegt das Grundproblem in der Individualisierung der Handlungen sexueller Gewalt und Belästigung, sowohl am Arbeitsplatz durch die Arbeitgeber als auch in der Gesellschaft als Ganzes, die den Opfern die Schuld zuschiebt und das Problem nicht als strukturelles Problem erkennt, das in der patriarchalischen Kultur wurzelt, die ungleiche Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern aufrechterhält. Die Wahrnehmung geschlechtsspezifischer Gewalt als ein Problem, das bestimmte Personen betrifft, ist ein ontologisch falscher Diskurs, der grundlegend geführt werden muss, um die durch Gewalt aufrechterhaltene geschlechtsspezifische Machtdynamik, die die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zementiert, wirksam zu beenden.

Abschnitt 4.4

Bedürfnisse der Gewerkschaften

Stärkung der gewerkschaftlichen Kapazitäten und der Tarifverhandlungen

Alle befragten Gewerkschafter*innen sprachen sich dafür aus, dass die Gewerkschaften in erster Linie in die Lage versetzt werden müssen, sich mit geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, einschließlich der sich entwickelnden Formen, auf betrieblicher und politischer Ebene auseinanderzusetzen. Die Gewerkschaften müssen gestärkt werden, indem sie die Prävention von geschlechtsspezifischer und sexueller Gewalt zum Gegenstand von Verhandlungen auf allen betrieblichen Ebenen machen und die Arbeitgeber dazu verpflichten.

Die befragten Gewerkschaftsexpert*innen haben auch einhellig die Notwendigkeit einer aktualisierten und qualitativ hochwertigen Ausbildung zum Ausdruck gebracht. Das Verständnis und die Kompetenz für die neu entstandene, arbeitsbezogene geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung muss erhöht werden. Es müssen erhebliche Anstrengungen unternommen werden, um das Wissen und die Strategie der Gewerkschaften bezüglich der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Verzerrungen in den KI-Instrumenten auszubauen, die zur Verwaltung und Überwachung der Arbeitnehmer*innen eingesetzt werden; das ist eine der künftigen Prioritäten der Gewerkschaften und auch Gegenstand einer breiteren sozialen Kampagne.

Zu diesem Zweck sind Studien und Erhebungen zur Bewertung des diskriminierenden Potenzials solcher Instrumente erforderlich.

Gewerkschaftsvertreter*innen am Arbeitsplatz, die sich für die Unterstützung von Beschäftigten einsetzen, die geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung erfahren haben, sollten mehr Befugnisse erhalten, um präventive und unterstützende Maßnahmen zu ergreifen.

Zu diesem Zweck müssen sie über erweiterte Befugnisse verfügen, um im Namen des Opfers tätig zu werden, den Streit zu schlichten und das Opfer während des gesamten Ermittlungsverfahrens zu unterstützen, wobei sie auch den Kontakt zu Sozialdiensten oder psychologischem Beistand und Rechtsberatung erleichtern sollten. Das gleiche Maß an Unterstützung muss auch den Arbeitnehmer*innen in kleinen Unternehmen gewährt werden.

Was die häusliche Gewalt betrifft, so haben die

Expert*innen darauf hingewiesen, dass die Lösung nicht darin bestehen sollte, die Telearbeit als solche einzuschränken, da sie für viele Arbeitnehmerinnen eine Möglichkeit ist, Arbeit und Betreuungspflichten miteinander zu vereinbaren. Stattdessen sollten Maßnahmen ergriffen werden, um sichere Arbeitsbedingungen für Personen zu schaffen, die unter häuslicher Gewalt leiden, während sie zu Hause ihrem Beruf nachgehen. Einige Gewerkschaften äußerten in den Gesprächen jedoch Bedenken, dass die Nutzung von Telearbeit als Mittel zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie die stereotypen Geschlechternormen verstärken könnte, wonach Frauen als die primären Betreuungskräfte angesehen werden. „Niemand argumentiert, dass Männer ihre Berufstätigkeit mit Telearbeit flexibel gestalten sollten, damit sie zu Hause mehr beitragen und ein besseres Gleichgewicht zwischen Arbeit und häuslichen Verpflichtungen erreichen können. Darüber hinaus ist der Kampf um das Recht auf Vollzeitarbeit für wirtschaftliche Unabhängigkeit und Freiheit [der Frauen] eben genau ein Teil der Diskussionen um die Unsichtbarkeit und den Mangel an Investitionen in Frauen, die oft in Teilzeit arbeiten, weil sie nicht in gleicher Weise präsent und verfügbar sind wie ihre [männlichen] Vollzeitkollegen.“ (Linn Andersen, LO, Norwegen). Daher sollte die Entwicklung von Telearbeitsbestimmungen zu einem wichtigen Gebiet der Gewerkschaftsstrategien werden, unterstützt durch Daten aus Studien, die die Auswirkungen von Telearbeit auf häusliche Gewalt weiter untersuchen.

Struktureller Ansatz

Alle befragten Expert*innen betonten die grundlegende Notwendigkeit, den Ansatz zur Behandlung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz von einer individuellen zu einer kollektiven Angelegenheit zu machen. In den Interviews wurde häufig berichtet, dass es zwar Gesetze gibt, die sich mit diesem Thema befassen, ihre Umsetzung am Arbeitsplatz aber eher als Maßnahmen verstanden wird, die einzelne Arbeitnehmer*innen daran hindern, den Missbrauch zu begehen. Mit diesem Ansatz wird das Problem nicht umfassend angegangen. Die Fokussierung auf geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung als individuelles Problem von Arbeitnehmer*innen verschleiert nur den strukturellen Charakter des Problems und lenkt die Prävention davon ab, die Ursachen des Problems zu bekämpfen. Darüber

hinaus ist es nicht ungewöhnlich, am Arbeitsplatz Opferbeschuldigung festzustellen, wobei das Opfer des geschlechtsspezifischen Missbrauchs als Ursache des Problems angesehen wird und mit weiterer Diskriminierung und sogar Vergeltungsmaßnahmen seitens des Täters oder des Arbeitgebers konfrontiert wird. Dementsprechend ist es dringend erforderlich, sich dem Thema als kollektivem Problem zu nähern, das in die patriarchalische Kultur eingebettet ist, wodurch Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern und Gewalt gefördert werden, die sich auch auf dem Arbeitsmarkt manifestieren..

Verstärkte Präventionsmaßnahmen und Kultur

Es wurde auch ein allgemeiner Bedarf an Maßnahmen erwähnt, die eine verstärkte Prävention von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ermöglichen und eine Sicherheitskultur fördern, bei der sie nicht toleriert werden. Ziel ist es, die Arbeitgeber rechtlich stärker zu verpflichten, das Problem als Gefahr für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu behandeln und bei Nichtbeachtung durchsetzbare Sanktionen vorzusehen. Außerdem muss die Durchsetzung bestehender und künftiger Gesetze zur Verhinderung dieser Problematik, einschließlich ihrer jüngsten Entwicklung, verbessert werden. Die Präventionsmaßnahmen müssen auch auf Hausangestellte und andere schutzbedürftige Gruppen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen ausgedehnt werden, die bei der Arbeit in besonderem Maße geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung ausgesetzt sind, zum Beispiel durch Dritte, und für die es keinerlei Schutzmaßnahmen gibt. Auch die Sensibilisierungsmaßnahmen auf Unternehmensebene müssen stets gefördert werden, damit Arbeitnehmer*innen und Führungskräfte über das Problem auf dem Laufenden sind. Unternehmen sollten das Verbot von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in die betrieblichen Ausbildungspläne aufnehmen und eine geschlechtergerechte Arbeitsplatzkultur fördern.

Schutz der Opfer und Erleichterung der Verfahren

Alle befragten Expert*innen haben sich für die Notwendigkeit ausgesprochen, die Beschäftigung und den Schutz von Opfern häuslicher Gewalt und von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durch verschiedene Maßnahmen zu sichern. Dazu gehören ein sofortiger Anspruch auf Krankschreibung, das Recht auf flexible Arbeitsregelungen, Schichtarbeit, bezahlten Urlaub und die Möglichkeit der freiwilligen oder geografischen Mobilität. Außerdem müssen die Opfer Anspruch auf kostenlose medizinische, soziale und psychologische Betreuung haben. Um die Sicherheit der Arbeitsplätze von Frauen, die Opfer häuslicher Gewalt geworden sind, zu gewährleisten, haben die Gewerkschaften Maßnahmen vorgeschlagen, die die Entlassung von Opfern verbieten und ihre Sicherheit am Arbeitsplatz garantieren, wenn häusliche Gewalt auf den Arbeitsplatz übergreift. Der Schutz sollte auf Zeug*innen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung ausgedehnt werden, mit klaren Meldeverfahren auf Unternehmensebene. Mehrere Expert*innen haben auch darauf hingewiesen, dass eine Untersuchung eingeleitet werden muss,

unabhängig davon, ob eine offizielle schriftliche oder nur eine mündliche Beschwerde eingereicht wurde. Damit soll sichergestellt werden, dass eine förmliche Beschwerde nicht die einzige Voraussetzung für die Einleitung einer Untersuchung ist. Eine angemessene Entschädigung für Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz und die Beseitigung von Hindernissen für die Anzeige von Gewalt am Arbeitsplatz in Verbindung mit einer Umkehr der Beweislast sind wesentliche Bestandteile eines solchen Schutzrahmens.

Unterstützung durch öffentliche Stellen

Die Expert*innen haben auch häufig die Notwendigkeit einer verstärkten Unterstützung durch öffentliche Stellen in ihrem Bemühen angemahnt, geschlechtsspezifische Ungleichheiten und geschlechtsspezifischen Missbrauch auf dem Arbeitsmarkt zu beenden. Zu diesem Zweck sollten die öffentlichen Einrichtungen eine Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften bei sozialen Sensibilisierungskampagnen eingehen und sich insbesondere über die jüngsten Entwicklungen des geschlechtsspezifischen Missbrauchs in der Arbeitswelt informieren. Außerdem ist ein besserer sozialer Dialog rund um politische Veränderungen und die Durchsetzung von Rechtsvorschriften erforderlich. Solche Maßnahmen können zum Beispiel darin bestehen, dass ein spezielles nationales Gremium eingerichtet wird, das Politiken zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in allen Sektoren und über alle Unternehmensgrößen hinweg entwickelt. Behörden müssen sich auch an der quantitativen und qualitativen Bewertung bestehender Präventionsmaßnahmen beteiligen, um festzustellen, inwieweit sie geeignet sind, die Entwicklung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu bekämpfen, und vor allem, um die Umsetzung des ILO-Übereinkommens 190 zu überwachen. Außerdem gilt es, sich dem Problem im Rahmen eines umfassenden nationalen Aktionsplans zu nähern, an dem alle Sozialpartner beteiligt sind, und arbeitsbedingte geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung muss in sozialpolitische Rahmenbedingungen integriert werden.

Rechtliche Änderungen

Ebenso haben sich die befragten Gewerkschafter*innen gemeinsam für zahlreiche Änderungen der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen ausgesprochen. Die Expert*innen haben auch die Notwendigkeit eines Aktionsplans mit konkreten Fristen für die Umsetzung von Richtlinien oder Übereinkommen hervorgehoben. Es wurde vorgeschlagen, sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Belästigung im Rahmen eines Sanktionssystems zu klassifizieren, das verschiedene Schweregrade berücksichtigt und ausdrücklich festlegt, dass ein solches Verhalten eine disziplinarische Entlassung rechtfertigen kann. Das würde die Einführung klarer gesetzlicher Bestimmungen voraussetzen, die alle Formen von Gewalt am Arbeitsplatz verbieten und sie als sehr schwere Straftaten einstufen. Das übergeordnete Ziel war die Einbeziehung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in den rechtlichen Rahmen der Politik.

Abschnitt 5.

Politische Empfehlungen

In diesem Abschnitt werden auf der Grundlage der durchgeführten Interviews und einer Diskussion mit Gewerkschaftsexpertinnen, die während des Workshops des EGB-Frauenausschusses am 26. und 27. Oktober 2023 in Wien stattfand, politische Empfehlungen zur Bewältigung der Entwicklung von geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz vorgelegt.

Kernbotschaften

Die zunehmende Prekarität der Arbeit, die umfassende Digitalisierung in einem rechtlichen und politischen Vakuum und der Mangel an Daten, die das Ausmaß des Problems offenlegen, sind eindeutige Triebkräfte für die Zunahme von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.

Die Gewerkschaften können erhebliche Fortschritte erzielen, indem sie über die Politik der Unternehmen oder der öffentlichen Hand, über unterstützende Maßnahmen in Tarifverträgen und über Sensibilisierungsmaßnahmen verhandeln.

Der soziale Dialog kann durch aktualisierte rechtliche Rahmenbedingungen gestärkt werden, die den jüngsten Veränderungen in der Arbeitswelt Rechnung tragen und rechtliche Verpflichtungen für Tarifverhandlungen schaffen sollten. Die Umsetzung von ILO C190 scheint in dieser Hinsicht von wesentlicher Bedeutung zu sein.

Die Durchsetzung der gesetzlichen Rechte ist entscheidend.

5.1 Überblick über die Herausforderungen

Die vorliegende Studie hat eine Reihe von Herausforderungen aufgezeigt, die durch die jüngsten Veränderungen in der Arbeitswelt entstanden sind.

Erstens ist es wichtig, die Entwicklung von arbeitsbedingter geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in einem breiteren sozioökonomischen Kontext zu betrachten. Die Unterfinanzierung der öffentlichen Dienste und die Verschlechterung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen und privaten Sektor müssen unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten betrachtet werden. Befristete, kurzfristige und prekäre Arbeitsverträge, insbesondere in frauendominierten Berufen, verstärken die strukturellen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern.

Die jüngste COVID-19-Krise hat die schrecklichen Folgen der Sparmaßnahmen besonders deutlich gemacht. Die personelle Unterbesetzung bei der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen wurde durch

den pandemiebedingten Personalmangel noch verschärft, was zu einer erhöhten Arbeitsbelastung der Beschäftigten führte, die versuchten, die gestiegene Nachfrage nach Gesundheits- und Sozialleistungen zu befriedigen. Die in frauendominierten Sektoren beschäftigten Arbeitnehmerinnen mit Kundenkontakt sind in besonderem Maße geschlechtsspezifischer Gewalt durch Patienten, deren Familien, Nutzer öffentlicher Dienstleistungen, Studenten, Schüler usw. ausgesetzt.

Außerdem führen prekäre und schlecht bezahlte Arbeitsplätze in feminisierten Sektoren zu wirtschaftlicher Gewalt. Frauen, die sich in einer prekären Situation befinden und/oder Gruppen angehören, die möglicherweise mehrfach diskriminiert werden, sind besonders häufig von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Wirtschaftliche Abhängigkeit (bei beiden Geschlechtern) verschlimmert die häusliche Gewalt und macht es viel schwieriger, ihr ein Ende zu setzen.

Es wird erwartet, dass sowohl die Sparmaßnahmen als auch der verringerte Beschäftigungsschutz für Arbeitnehmerinnen im öffentlichen und privaten Sektor die vorherrschenden politischen Maßnahmen bleiben werden, da die Volkswirtschaften derzeit mit den Auswirkungen der Pandemie und der Energiekrise inmitten des Krieges in der Ukraine zu kämpfen haben.

Zweitens ist die umfassende Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Kommunikationskanälen sowohl in neuen Arbeitsformen als auch an traditionellen Arbeitsplätzen der Nährboden für das Auftreten von Online-Gewalt und geschlechtsspezifischen Verzerrungen beim algorithmischen Personalmanagement und der digitalen Überwachung von Arbeitnehmer*innen gewesen. Es wurde festgestellt, dass geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung durch den Einsatz von IKT-Instrumenten als Ausdruck von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, Ungleichgewichten und Machtkämpfen fortgesetzt wird, wenn die physischen Kontakte am Arbeitsplatz reduziert werden.

Die Befragten berichten übereinstimmend, dass diese Veränderungen in der Arbeitswelt die Zunahme von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz begünstigt haben.

Drittens ist die Zunahme von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung aufgrund fehlender offizieller Daten schwer zu quantifizieren.

Während die Zunahme der häuslichen Gewalt relativ gut dokumentiert ist, fehlt es an Studien, die den kausalen Zusammenhang zwischen (manchmal erzwungener) Telearbeit und der Erfahrung häuslicher Gewalt untersuchen. Auch gibt es keine systematischen, vergleichbaren Daten, die den geschlechtsspezifischen Charakter von Gewalt durch Dritte messen. Unseren Befragungen zufolge ist die geschlechtsspezifische Dimension der Gewalt durch Dritte trotzdem von Bedeutung, da Frauen bei den unterfinanzierten Dienstleistungen stark vertreten sind und Gewalt gegen weibliche Beschäftigte fast systematisch in geschlechtsspezifischen Missbrauch umschlägt. Ebenso mangelt es an Daten zur Bewertung der Gefährdung von Arbeitnehmer*innen durch Online-Gewalt, und schon gar nicht zu ihrer geschlechtsspezifischen Ausprägung. Es wurden nationale Erhebungen über die Erfahrungen mit sexuellem Cybermobbing in der Öffentlichkeit durchgeführt, aber nur sehr wenige solcher 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.

Schließlich ist der Mangel an Daten und damit an Bewusstsein für das Thema wahrscheinlich einer der Gründe dafür, dass der Rechtsrahmen nicht mit den neuesten Entwicklungen in der Arbeitswelt Schritt hält. Die meisten aktuellen Instrumente behandeln geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz nur als Verhalten von Angesicht zu Angesicht.

Obwohl es derzeit gesetzliche Bestimmungen gibt, die den geschlechtsspezifischen Missbrauch von Angesicht zu Angesicht am Arbeitsplatz verbieten, gibt es ernsthafte Probleme bei der Durchsetzung dieser Gesetze. Diese Herausforderung ist alt und keineswegs spezifisch für die jüngsten Entwicklungen der geschlechtsspezifischen Gewalt und Belästigung bei der Arbeit. Beispielhaft für Hindernisse bei der Durchsetzung wurde in unseren Untersuchungen genannt, dass Opfer zögern, ihre Missbrauchserfahrungen am Arbeitsplatz zu melden, weil sie Angst vor Vergeltungsmaßnahmen und Isolierung haben und befürchten, ihnen würde nicht geglaubt. Insgesamt besteht ein allgemeiner Mangel an Vertrauen in das Justizsystem.

Während Gewalt durch Dritte und sexuelle Belästigung (in ihrer „traditionellen“ Form) weitgehend als Problem am Arbeitsplatz anerkannt sind, ist dies bei häuslicher Gewalt und Gewalt im Internet weniger der Fall. Das bedeutet in der Praxis, dass die Arbeitgeber nicht anerkennen, dass ihre Fürsorgepflicht auch für häusliche Gewalt und Online-Gewalt gilt. Dies ist ein großes Hindernis für Gewerkschaften, die versuchen, Präventivmaßnahmen in Tarifverträgen und anderen Formen gemeinsamer Aktionen auszuhandeln. Auch die geschlechtsspezifische Dimension des KI-Managements und der digitalen Überwachung wird nach wie vor unzureichend berücksichtigt.

Angesichts dieser vielfältigen Herausforderungen werden drei Empfehlungen ausgesprochen: Stärkung der Strategien der Gewerkschaften und des sozialen Dialogs auf allen Ebenen einschließlich der EU-Ebene, stärkere Durchsetzung der gesetzlichen Rechte und Beseitigung der Schwächen des rechtlichen Rahmens. Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen und deren wirksame Durchsetzung sind zwar unerlässlich, aber unvermeidlich zeitaufwändig und erfordern ein erhebliches und nachhaltiges Engagement der Gewerkschaften und ihrer Verbündeten bei der Vertretung politischer Interessen. Erfolgreiche Strategien des sozialen Dialogs können daher als ein Mittel zur raschen Bewältigung neuer Herausforderungen am Arbeitsplatz betrachtet werden. Aus diesem Grund werden wir uns zuerst mit diesem Thema befassen. Was die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Durchsetzung betrifft, so sind viele unserer Empfehlungen bereits bekannt und nicht spezifisch für die jüngsten Entwicklungen. Sie zielen darauf ab, den Rechtsschutz der Opfer zu verbessern und den Zugang zur Justiz zu gewährleisten.

Abschnitt 5.2

Strategien des sozialen Dialogs

Strategien des sozialen Dialogs, die speziell auf die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung abzielen, müssen im Kontext umfassenderer gewerkschaftlicher Aktionen gesehen werden, die sich auf die Beseitigung prekärer Arbeitsplätze, insbesondere in von Frauen dominierten Sektoren, konzentrieren.

Verhandlungen über neue oder aktualisierte Arbeitsplatz-/Sektorpolitiken

Maßnahmen von Unternehmen oder der öffentlichen Hand zur Verhinderung und Beseitigung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung müssen in die Verträge aufgenommen werden, um das Bewusstsein zu schärfen und zu unterstreichen, dass am jeweiligen Arbeitsplatz oder in der jeweiligen Branche eine Null-Toleranz-Politik gilt, die Sanktionen einschließt. Arbeitsplatz- oder sektorbezogene Maßnahmen zur Prävention von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung sollten mehrere Komponenten enthalten.

• *Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers*

Von entscheidender Bedeutung ist, dass Arbeitgeber ihre Pflicht zur Verhinderung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz offiziell anerkennen und erfüllen, da sie rechtlich und ethisch verpflichtet sind, ein sicheres und belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, und zwar aus verschiedenen Gründen einschließlich des Geschlechts. Eine solche Anerkennung kann zu einem kulturellen Wandel am Arbeitsplatz beitragen. Sie vermittelt den Arbeitnehmer*innen die klare Botschaft, dass jede Form von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung nicht toleriert wird, und dass sich das Unternehmen verpflichtet, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder respektiert und geschätzt fühlt.

Entscheidend ist, dass die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers den jüngsten Entwicklungen bei der geschlechtsspezifischen Gewalt und Belästigung Rechnung trägt. Die Präventionsmaßnahmen müssen die Verantwortung des Arbeitgebers für die Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz für Opfer häuslicher Gewalt und ihre Mitarbeitenden umfassen. Die Arbeitgeber müssen auch erkennen, dass sich häusliche Gewalt auf die Beschäftigung der Opfer auswirkt, die unter keinen Umständen für eine verminderte Arbeitsleistung in solchen Situationen bestraft werden dürfen. Ebenso muss der geschlechtsspezifische Charakter von Gewalt durch

Dritte anerkannt werden, und es müssen spezifische Maßnahmen eingeführt werden, um Arbeitnehmerinnen vor geschlechtsspezifischem Missbrauch durch Dritte zu schützen. Ebenso muss die geschlechtsspezifische Dimension der Online-Gewalt in all ihren Formen anerkannt werden und Präventivmaßnahmen sind zu ergreifen. Die Arbeitgeber müssen auch das Potenzial geschlechtsspezifischer Verzerrungen bei der Verwendung von KI-Instrumenten für Personalmanagement und -Leistungsüberwachung erkennen und ihnen vorbeugen.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers muss sich auf alle Arbeitnehmer*innen erstrecken, unabhängig von der Art der Beschäftigung oder des Vertrags. Das ist besonders wichtig, da es sich um Arbeitnehmer*innen in prekären Arbeitsverhältnissen handelt, die am stärksten von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind. Diese Arbeitnehmer*innen haben keine Verhandlungsmacht, um sich gegen den Missbrauch zu wehren, und es sollte in der Verantwortung des Arbeitgebers liegen, den Schutz der schwächsten Beschäftigten vor geschlechtsspezifischem Missbrauch zu gewährleisten.

• *Beschwerdemechanismus am Arbeitsplatz*

Die Einrichtung eines Beschwerdemechanismus am Arbeitsplatz ist entscheidend für die Behandlung und Lösung von Problemen im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung und die Gewährleistung eines sicheren und integrativen Arbeitsumfelds. Vertraulichkeit ist ein wesentlicher Aspekt eines Beschwerdemechanismus am Arbeitsplatz. Sie stellt sicher, dass sich Arbeitnehmer*innen im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen oder Verletzung ihrer Privatsphäre beschweren können. Vertraulichkeit trägt dazu bei, Vertrauen in das System aufzubauen, und ermutigt Opfer und Zeugen, Vorfälle zu melden.

Ebenso wie beim Schutz von Hinweisgebern ist sie auch beim Schutz der Rechte und der Beschäftigung von Opfern und Zeugen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung von entscheidender Bedeutung. Dieser Schutz kann Maßnahmen umfassen, die sie vor Vergeltungsmaßnahmen, Belästigungen oder nachteiligen Maßnahmen schützen, die aufgrund ihrer Beteiligung am Beschwerdeverfahren ergriffen werden.

Alle Beschwerden über geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung müssen einer systematischen und unparteiischen Untersuchung unterzogen werden.

Daraus folgt, dass es ein standardisiertes und faires Verfahren für die Untersuchung von Beschwerden geben sollte, das die Sammlung von Beweisen, die Befragung relevanter Parteien und das Ziehen von Schlussfolgerungen auf der Grundlage von Fakten und Beweisen beinhalten kann.

Das Vorhandensein klarer und abschreckender Sanktionen für die Täter von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung ist von wesentlicher Bedeutung. Das heißt, dass Personen, die für ein solches Verhalten verantwortlich gemacht werden, mit angemessenen Konsequenzen rechnen müssen, die Disziplinarmaßnahmen, Schulungen oder sogar die Kündigung des Arbeitsverhältnisses umfassen können. Die Härte der Sanktionen sollte ausreichen, um von künftigem Fehlverhalten abzuschrecken.

Die Einbindung der Gewerkschaften in den Beschwerdemechanismus ist entscheidend dafür, dass dessen Wirksamkeit gewährleistet ist. Gewerkschaften können die Interessen von Opfern und Zeugen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung vertreten und sicherstellen, dass ihre Stimmen während des Beschwerdeverfahrens gehört werden. Auch die Gewerkschaften verfügen über Erfahrung und Fachwissen im Umgang mit Problemen am Arbeitsplatz, wozu auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung gehören, und können wertvolle Beratung und Unterstützung bieten. Darüber hinaus können die Gewerkschaften die Mediation zwischen den Streitparteien erleichtern, was ein wirksames Mittel zur Konfliktlösung sein kann.

Als Teil des Beschwerdemechanismus muss es eine gemeinsame Überwachung durch Arbeitgeber und Gewerkschaften geben, um sicherzustellen, dass Daten gesammelt werden, und um die Entwicklung der Probleme zu messen. Es muss ein systematischer Ansatz zur Erfassung von Daten über Beschwerden, Untersuchungen und Lösungen eingeführt werden. Ebenso sollten die Methoden der Datenerhebung die Wahrung der Vertraulichkeit der in die Beschwerden verwickelten Arbeitnehmer*innen gewährleisten.

Um die Wirksamkeit des Beschwerdemechanismus zu messen, könnten Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators – KPI) festgelegt werden. Als Leistungsindikatoren könnten die Anzahl der gemeldeten Vorfälle, die Lösungsfristen und die Zufriedenheit der Opfer und Zeugen mit dem Verfahren herangezogen werden. Die Beschwerdedaten sollten auch analysiert werden, um geeignete Präventionsmaßnahmen zu entwickeln, die auch Gegenstand der in den KPIs enthaltenen Überprüfung durch die Opfer sein sollten. Die Beschwerdetrends sollten zudem im Laufe der Zeit analysiert werden, um die Entwicklung der Probleme am Arbeitsplatz zu ermitteln und Muster zu erkennen, die auf anhaltende Probleme oder neue Herausforderungen hinweisen, die Aufmerksamkeit benötigen.

Anforderung geschlechtsspezifischer Risikobewertungen

Der Arbeitgeber muss eine geschlechtssensible Risikobewertung durchführen, um die spezifischen Auswirkungen von Gewalt und Belästigung auf die Arbeitnehmer*innen aufgrund ihres Geschlechts zu berücksichtigen. Es geht 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.

Da beispielsweise häusliche Gewalt in der Gesellschaft überproportional häufig Frauen betrifft, sollte dieser Faktor in den Sicherheitsverfahren am Arbeitsplatz für Beschäftigte berücksichtigt werden, um dem höheren Risiko Rechnung zu tragen, dass Arbeitnehmerinnen von häuslicher Gewalt betroffen sind, was sich auf ihre Beschäftigung auswirken würde. Ebenso gibt es Unterschiede in der Art und Weise, wie Gewalt durch Dritte an Frauen und Männern am Arbeitsplatz verübt wird, was unterschiedliche Präventionsmaßnahmen erfordert. Es wurde festgestellt, dass Arbeitnehmerinnen eher Opfer von geschlechtsspezifischer Belästigung und sexueller Belästigung werden, während Männer eher körperliche Gewalt durch Dritte erfahren. Ebenso können bestimmte Formen der Online-Gewalt, wie sexuelles Cybermobbing, vor allem gegenüber Frauen oder nicht-binären Beschäftigten ausgeübt werden. Oder das KI-Management und die digitale Überwachung von Arbeitnehmer*innen können unverhältnismäßig häufig zur Überwachung der Arbeitsleistung bestimmter Gruppen von Arbeitnehmerinnen wie Müttern kleiner Kinder eingesetzt werden.

Eine geschlechtsspezifische Risikobewertung sollte daher Aspekte wie die Folgenden berücksichtigen:

- *Es ist zu erwägen, wie sich der physische Arbeitsplatz auf die verschiedenen Geschlechter auswirken kann. So müssen Arbeitgeber beispielsweise dafür sorgen, dass Frauen, die mit Kundenkontakt arbeiten, besser vor sexuellem Missbrauch durch Dritte geschützt sind.*
- *Psychosoziale Risiken sind zu bewerten, zum Beispiel Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung am Arbeitsplatz, Online-Gewalt, Einsatz von KI-Tools, die Frauen oder nicht-binäre Beschäftigte unverhältnismäßig stark betreffen oder diskriminieren können.*
- *Die besonderen Risiken und Herausforderungen sind zu berücksichtigen, mit denen schwangere Frauen, Frauen mit familiären Verpflichtungen und ältere Frauen konfrontiert sind. Maßnahmen und Vorkehrungen zur Unterstützung ihrer Bedürfnisse sollten umgesetzt werden.*
- *Es ist sicherzustellen, dass die Arbeitsschutzunterweisung geschlechterspezifisch ist und die unterschiedlichen körperlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse der Arbeitnehmer*innen berücksichtigt.*
- *Die geschlechtsspezifische Risikobewertung muss systematisch überwacht und überarbeitet werden, um ihre Wirksamkeit zu bewerten und Korrekturmaßnahmen einzuleiten.*

Aufnahme unterstützender Maßnahmen in Tarifverträge

Die Unterstützung von Opfern häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz ist von entscheidender Bedeutung, um ihre Sicherheit, ihr Wohlergehen und ihre weitere Beschäftigung zu gewährleisten. Zur Unterstützung der Opfer häuslicher Gewalt können verschiedene Maßnahmen geprüft werden, darunter bezahlter Urlaub, Vergütungsregelungen, Mobilität der Arbeitnehmer*innen, Zugang zu alternativen Unterkünften, flexible Arbeitszeitregelungen, Garantie für den Erhalt des Arbeitsplatzes, Rücknahme von Disziplinarmaßnahmen bei Verspätung oder Fernbleiben vom Arbeitsplatz.

Für Arbeitnehmer*innen, die Opfer von interner geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sind, einschließlich geschlechtsspezifischer Online-Gewalt, müssen besondere Unterstützungsmaßnahmen vorgesehen werden.

In solchen Situationen müssen Sicherheit und Wohlergehen des Opfers im Vordergrund stehen, während der Täter für seine Taten zur Rechenschaft gezogen werden muss. Es ist von entscheidender Bedeutung, den Täter vom Opfer zu isolieren. Da das Opfer nicht für den Missbrauch verantwortlich gemacht werden kann, sollte der Aggressor in eine andere Position oder vorzugsweise an einen anderen Ort versetzt werden.

Es ist wichtig, dass sich das Opfer am Arbeitsplatz unterstützt fühlt und nicht für die Belästigung oder Gewalt, die es erlebt hat, bestraft wird. Es sollten Schutzmaßnahmen wie das Verbot von Vergeltungsmaßnahmen, Diskriminierung, Entlassung des Opfers oder von Zeugen eingeführt werden.

Es sollte ein offenes und vertrauliches Gespräch mit dem Opfer geführt werden, um seine Sorgen und Bedürfnisse zu verstehen. Ein*e spezielle*r Gewerkschaftsvertreter*in sollte das Opfer nach Möglichkeit unterstützen.

Die Opfer sollten auch Zugang zu bezahltem Urlaub oder flexiblen Arbeitsregelungen haben, um psychologische Hilfe in Anspruch zu nehmen, was ebenfalls vom Arbeitgeber erleichtert und finanziert werden sollte.

Auch Whistleblower und Mitarbeiter, die Zeugen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung werden, sollten ermutigt werden, möglichen Missbrauch aktiv anzusprechen. Sowohl die Opfer als auch die Zeugen müssen sicher sein, dass sie alle Vorfälle ohne Angst vor Repressalien melden können.

Gender-Mainstreaming bei allen Tarifverhandlungen sicherstellen

Die Gewerkschaften müssen sicherstellen, dass die Geschlechterdimension in alle Tarifverhandlungen einbezogen wird, insbesondere in Tarifverträge über Telearbeit und den Einsatz von KI-Tools bei Personalmanagement und -überwachung.

Tarifverträge über Telearbeit und Fernarbeit

Bei den Tarifverhandlungen muss das potenzielle Auftreten von häuslicher Gewalt berücksichtigt werden,

von dem weibliche Beschäftigte bei der Telearbeit betroffen sind. Beispiele für mögliche Klauseln sind die Möglichkeit für den Arbeitnehmer*innen, sofort an den physischen Arbeitsplatz zurückzukehren oder an einen alternativen Telearbeitsplatz umzuziehen, um ihre Sicherheit zu gewährleisten. Wie oben beschrieben, können flankierende Maßnahmen sinnvollerweise auch in Telearbeitsvereinbarungen integriert werden. Die Vereinbarung sollte auch Bestimmungen enthalten, wonach der Arbeitgeber seine Mitarbeiter bei der Kontaktaufnahme mit den Strafverfolgungsbehörden oder Hilfsorganisationen für häusliche Gewalt unterstützt.

Telearbeitsvereinbarungen müssen auch das Risiko geschlechtsspezifischer Online-Gewalt antizipieren, indem sie Cybersicherheitsprotokolle festlegen, um Telearbeitskräfte und diejenigen, die an physischen Arbeitsplätzen arbeiten und digitale Kommunikationsformen nutzen, vor allen Formen geschlechtsspezifischer Online-Gewalt zu schützen, zum Beispiel sexuelle und andere Formen von Cybermobbing, Cyber-Stalking oder Aufstachelung zu Hass oder Gewalt aufgrund des Geschlechts im Internet oder Drohungen mit geschlechtsspezifischer Online-Gewalt. Die Vereinbarungen sollten auch klare und vertrauliche Meldemechanismen für Vorfälle von geschlechtsspezifischer Online-Gewalt sowie eine Verpflichtung zu ihrer sofortigen Behebung vorsehen.

KI und digitale Überwachung verhandeln

Die Gewerkschaften sollten die Frage einer potenziellen geschlechtsspezifischen Verzerrung in ihren breiteren Verhandlungen über die Verwendung von algorithmischem Personalmanagement und digitaler Überwachung ansprechen. Die ausgehandelten Klauseln sollten Arbeitgeber dazu verpflichten, bei der Implementierung von KI und digitalen Überwachungssystemen geschlechtsspezifische Risikobewertungen durchzuführen, um potenzielle Verzerrungen zu erkennen und zu beseitigen. Ebenso sollten die Abkommen für Transparenz bei den für die Überwachung verwendeten KI-Algorithmen sorgen, einschließlich regelmäßiger Audits und Überprüfungen unter Beteiligung der Gewerkschaften, um geschlechtsspezifische Verzerrungen aufzudecken und zu korrigieren. Es sollten auch Verfahren zur Korrektur geschlechtsspezifischer Verzerrungen in KI- und digitalen Überwachungssystemen eingeführt werden, zum Beispiel durch Anpassung von Algorithmen oder der Dateneingabe.

Ebenso sollten Nichtdiskriminierungsklauseln aufgenommen werden, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder anderer geschützter Merkmale im Zusammenhang mit KI und digitaler Überwachung ausdrücklich verbieten. Außerdem sollten klare Beschwerdemechanismen für Beschäftigte eingerichtet werden, die glauben, von geschlechtsspezifischen Verzerrungen oder anderen diskriminierenden Praktiken im Zusammenhang mit KI und digitaler Überwachung betroffen zu sein.

In den ausgehandelten Klauseln sollte auch festgelegt werden, dass KI und digitale Überwachungssysteme die menschliche Entscheidungsfindung unterstützen und nicht ersetzen sollen. In Fragen der Überwachung sollten Menschen das letzte Wort haben. Die Arbeitgeber sollten ihr Personal und KI-Betreiber darin schulen,

geschlechtsspezifische Verzerrungen in Überwachungssystemen zu erkennen und zu beseitigen.

Auch die Entwicklung ethischer Leitlinien für den Einsatz von KI und digitaler Überwachung sollte gefördert werden. Die mithilfe von digitaler Überwachung gesammelten Daten müssen unter Einhaltung der Datenschutzbestimmungen und -richtlinien behandelt werden. Schließlich sollte ein regelmäßiger Überprüfungsprozess für die Folgen von KI und digitaler Überwachung auf die Beschäftigten eingerichtet werden, der sich auch auf geschlechtsspezifische Auswirkungen konzentriert.

Sensibilisierung

„Algorithmen und künstliche Intelligenz werden im täglichen Leben der Menschen immer wichtiger. Daher könnten vielfältigere Teams, die an der Entwicklung dieser Technologien arbeiten, dazu beitragen, Verzerrungen nicht nur zu erkennen, sondern auch zu vermeiden. Neben der Erhöhung der Zahl der Programmiererinnen und Softwareentwicklerinnen ist die geschlechtsspezifische Ausbildung von IKT-Fachleuten für diese Aufgabe von wesentlicher Bedeutung. Schließlich nutzen sowohl Männer als auch Frauen digitale Technologien und müssen an der Gestaltung ihrer eigenen digitalen Zukunft beteiligt werden.“

Raquel Gómez Merayo, CCOO, Spanien

Die Gewerkschaften sollten ihr Wissen weiter ausbauen, insbesondere wenn es um die Auswirkungen der Digitalisierung auf geschlechtsspezifische Diskriminierung, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt geht. Die Gewerkschaften können Expert*innen auf Gebieten wie digitale Technologie, Cybersicherheit und Gender-Studien einbeziehen, um Einblicke und Analysen zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf geschlechtsspezifische Fragen zu liefern. Diese Expert*innen können den Gewerkschaften helfen, die Herausforderungen besser zu verstehen, die die Digitalisierung für die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz mit sich bringt. Das gesammelte Fachwissen kann genutzt werden, um Tarifverträge auszuhandeln, die sich mit Fragen der Digitalisierung befassen, wobei der Schwerpunkt auf der Beseitigung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Online-Gewalt liegt.

Das Fachwissen sollte auch an Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber weitergegeben werden. Es kann für die Entwicklung und Durchführung von Schulungsprogrammen für Gewerkschaftsmitglieder, Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber verwendet werden, damit sie geschlechtsspezifische Diskriminierung, Gewalt und Belästigung in digitalen Arbeitsumgebungen erkennen und ansprechen.

Bestehende Informationen, Initiativen und Instrumente über die Art von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung sollten an die jüngsten Entwicklungen angepasst werden. So sollten die derzeitigen Gradmesser auf den neuesten Stand gebracht werden, um Gewalt im Internet einzubeziehen (siehe zum Beispiel oben Figure 6).

Sensibilisierungsmaßnahmen und -kampagnen mit Arbeitgebern und der gesamten Belegschaft sollten gefördert werden, um sie über die Art der geschlechtsspezifischen Online-Gewalt und die Bedeutung von digita-

ler Sicherheit und respektvollem Verhalten im Internet zu informieren. Ebenso sollten die Gewerkschaften gemeinsam mit den Arbeitgebern Maßnahmen ergreifen, um die ethische Nutzung von KI und digitaler Überwachung zu fördern, einschließlich geschlechtsspezifischer Überlegungen.

Koordinierung aller Ebenen von Tarifverhandlungen

Die Koordinierung von Tarifverhandlungen auf mehreren Ebenen (Arbeitsplatz, Branche, nationaler und europäisch) ist von entscheidender Bedeutung, um den vielfältigen Bedürfnissen und Herausforderungen der Arbeitnehmer*innen gerecht zu werden. Sie ermöglicht maßgeschneiderte Lösungen auf Arbeitsplatzebene, legt gemeinsame Standards auf sektoraler Ebene fest und schafft rechtliche und regulatorische Rahmenbedingungen auf nationaler und europäischer Ebene. Einige Themen sind so spezifisch, dass sie besser am Arbeitsplatz verhandelt werden, zum Beispiel die Einführung neuer digitaler Werkzeuge. In kleineren Betrieben oder bei schwacher gewerkschaftlicher Vertretung können die Verhandlungen nur auf sektoraler oder nationaler Ebene stattfinden. Insgesamt ist eine Koordinierung auf allen Ebenen erforderlich, um wirksame Maßnahmen mit einer möglichst großen Reichweite zu gewährleisten. Dieser Ansatz stellt sicher, dass die Entwicklung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung umfassend angegangen wird, und dass der Verhandlungsprozess sowohl auf spezifische Arbeitsplatzfragen als auch auf breitere gesellschaftliche Entwicklungen eingeht.

Sicherstellen, dass Frauen in den Verhandlungsteams vertreten sind

Die Einbeziehung von Frauen in Verhandlungsteams, die sich mit geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung befassen, ist nicht nur ein rechtlicher und ethischer Imperativ, sondern auch eine praktische Notwendigkeit, um sicherere und gerechtere Arbeitsplätze zu schaffen. Die Einbeziehung von Frauen in Verhandlungsteams bringt eine geschlechtsspezifische Perspektive mit sich, die für das Verständnis der besonderen Herausforderungen, mit denen Frauen im Zusammenhang mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert sind, von entscheidender Bedeutung ist, auch im Hinblick auf die jüngsten Entwicklungen. Ebenso müssen die Stimmen und Erfahrungen von Frauen gehört und im Verhandlungsprozess berücksichtigt werden, um wirksame Maßnahmen und Strategien zu entwickeln.

Die Einbeziehung von Frauen in den Verhandlungsprozess erhöht die Glaubwürdigkeit des Teams und schafft Vertrauen bei den Arbeitnehmerinnen, die möglicherweise zögern, Vorfälle von Gewalt oder Belästigung zu melden. Sie ist auch ein Zeichen dafür, dass sich das Unternehmen verpflichtet, diese Probleme ernsthaft anzugehen.

Auch die Überschneidung von Geschlecht und anderen Faktoren wie Rasse, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung oder Behinderung sollte berücksichtigt werden. Ein vielfältiges Verhandlungsteam, das verschiedene Aspekte geschlechtsspezifischer Identitäten repräsentiert, kann besser auf die besonderen Erfahrungen der verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmerinnen eingehen.

Abschnitt 5.3

Hin zu einem stärkeren Rechtsrahmen

Umsetzung von ILO C190 durch eine Richtlinie oder Einbeziehung in die Überarbeitung der Rahmenvereinbarung der Sozialpartner über Gewalt und Belästigung (2007)

Die Umsetzung des ILO-Übereinkommens 190 (C190) durch eine Richtlinie könnte ein wichtiger Schritt sein, um die Entwicklung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz auf globaler Ebene anzugehen. Die 2019 verabschiedete ILO C190 ist eine bahnbrechende internationale Arbeitsnorm, die sich speziell mit geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz befasst und das Übergreifen von häuslicher Gewalt auf den Arbeitsplatz anerkennt. Sie gilt für den privaten Bereich, in dem Beschäftigte ihre Arbeitspflichten erfüllen, und erkennt an, dass geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung durch den Einsatz von IKT-Instrumenten am Arbeitsplatz fortgesetzt werden kann.

Eine Umsetzung der Grundsätze von ILO C190 in eine EU-Richtlinie würde daher die Bestimmungen von C190 in allen Mitgliedstaaten einführen.

Diese Richtlinie könnte auf Initiative der Europäischen Kommission oder auf Initiative der sektorübergreifenden Sozialpartner der EU im Rahmen der Überarbeitung der Europäischen Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (2007) zustande kommen. Das EGB-Aktionsprogramm, das 2023 in Berlin angenommen wurde, weist auf die Möglichkeit hin, die Vereinbarung zu überarbeiten, und der EGB-Frauenausschuss hat seine Absicht bekundet, diese Initiative im Rahmen der EGB-Instanzen des sozialen Dialogs weiterzuverfolgen.

Darüber hinaus unterstreicht ILO C190 den Schutz aller Arbeitnehmer*innen, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus, d. h. von unbefristet Beschäftigten, Zeitarbeiter*innen, Praktikant*innen, Freiwilligen und Stellenbewerber*innen. Eine EU-Richtlinie sollte in ähnlicher Weise eine breite Abdeckung gewährleisten. In der Richtlinie könnten Rechtsmittel und Sanktionen für die Nichteinhaltung von Vorschriften festgelegt werden, um sicherzustellen, dass Arbeitgeber, die geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung nicht wirksam bekämpfen, Konsequenzen ziehen

können. Die Richtlinie ist auch ein Instrument zur Einrichtung von Mechanismen zur Überwachung und Bewertung der Umsetzung ihrer Bestimmungen in den Mitgliedstaaten.

Die Richtlinie sollte die Intersektionalität von Gewalt und Belästigung berücksichtigen, indem sie anerkennt, dass sie insbesondere Beschäftigten an den Schnittstellen von geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Migrantenstatus, Klasse oder prekärer Beschäftigung betreffen kann und dass dieser Personenkreis besonderen Schutz benötigt.

Es sei darauf hingewiesen, dass die Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt spätestens fünf Jahre nach Ablauf der Umsetzungsfrist eine Bewertung vorsieht, „ob weitere Maßnahmen auf EU-Ebene erforderlich sind, um sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der geltenden internationalen Übereinkommen, des EU-Rechtsrahmens für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und des Rechtsrahmens für Arbeitsschutz wirksam zu bekämpfen“.³⁴

Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung als psychosozialer Risikofaktor für den Arbeitsschutz anerkennen

„Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitsschutz-Aktionsplan gemäß dem Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz aufstellt, muss er auch Verfahren im Fall von Belästigung oder sexueller Belästigung einhalten. Diese Verfahren müssen nicht nur die interne Funktionsweise der Gemeinschaft am Arbeitsplatz abdecken, sondern auch Leitlinien für den Umgang mit Belästigungen durch Kunden enthalten.“

Dienstleistungsgewerkschaft United, PAM, Finnland

Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sind Teil des psychosozialen Arbeitsumfelds. Während alle berufsbedingten Gefahren, die

34 Vorläufige Vereinbarung über die Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt CJ01_AG(2024)759029_DE.docx (live.com)

mit der Arbeit an sich zusammenhängen, in den gesetzlichen Rahmen umfassend geregelt wurden, sind die psychosozialen Risiken bei der Arbeit noch nicht als Berufsrisiken anerkannt. Die Einführung gesetzlicher Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Verhütung berufsbedingter Gefahren bildet jedoch den Kern der Arbeitsschutzpolitik. Sie macht den Arbeitgeber für die Bewertung der berufsbedingten Risikofaktoren, die Entwicklung geeigneter Präventionsmaßnahmen und deren Umsetzung verantwortlich. Noch wichtiger ist, dass die gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf den Arbeitsschutz durchgesetzt werden können. Als solche waren sie über Jahrzehnte hinweg ein wirksames Instrument für erhebliche Fortschritte beim Arbeitsschutz.

Psychosoziale Risikofaktoren, wobei geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung die extremsten psychosozialen Gefährdungen am Arbeitsplatz sind, müssen genauso umfassend geregelt werden wie die Risikofaktoren der Arbeit an sich, damit ihnen wirksam vorgebeugt werden kann und der Arbeitgeber die Regelungen einhalten muss. Bereits die europäische Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie legt den Grundstein für die Regulierung des psychosozialen Arbeitsumfelds. Der aktuelle strategische EU-Arbeitsschutz-Rahmen 2021–2027 definiert auch die psychosozialen Faktoren als einen der vorrangigen Bereiche für EU-Maßnahmen. In diesem Zusammenhang sollten Gewerkschaften die Dynamik nutzen und sich für eine umfassende Regulierung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung als Teil der europäischen Gesetzgebung zum Thema psychosoziale Arbeitsschutzrisiken einsetzen. Einige Mitgliedstaaten, zum Beispiel Finnland, erkennen in ihrem Rechtsrahmen geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung bereits als Arbeitsschutzrisiko an.

Die Anerkennung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung als Arbeitsschutzthema würde nicht nur verbindliche Verpflichtungen der Arbeitgeber zur Einführung umfassender Präventionsmaßnahmen einführen, sondern auch das Risiko von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in der Berufsausbildung behandeln. Es ist wichtig zu beachten, dass psychosoziale Risikofaktoren primären Präventionsmethoden folgen, die auf die Grundursachen des Risikos abzielen, wofür es im Fall von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung letztendlich notwendig ist, etwas gegen die ungleichen Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern zu tun, die in den patriarchalischen geschlechtsspezifischen Normen und Erwartungen verankert sind.

Ebenso sollten die Arbeitsschutzbestimmungen auch für Hausangestellte gelten, die derzeit von der Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie ausgeschlossen sind. Frauen, die in der Haus- und Pflegearbeit beschäftigt sind, sind vielleicht die am meisten von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz gefährdete Berufsgruppe. Die Gefährdung tritt insbesondere an der Schnittstelle von Geschlecht und Migrant*innenstatus, nicht angemeldeter Arbeit und prekären Verträgen auf. Dieser Mechanismus verschärft das Gewaltisiko für Arbeitnehmer*innen noch weiter, die bereits isoliert und dem Missbrauch durch Dritte ausgesetzt sind. Der Schutz von Hausangestellten und ihre Einbeziehung in den Arbeitsschutz-Rechtsrahmen sollte ein vorrangiges

Thema für Maßnahmen der nationalen Regierungen und der Gewerkschaften werden.

Anerkennung der Tatsache, dass geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung ein Problem am Arbeitsplatz ist

Während geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung, die von Angesicht zu Angesicht verübt werden, in den rechtlichen Rahmenbedingungen weitgehend als Problem am Arbeitsplatz behandelt werden, müssen sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene noch Vorschriften erlassen werden, die ausdrücklich anerkennen, dass Gewalt durch Dritte und ihre geschlechtsspezifische Natur sowie geschlechtsspezifische Online-Gewalt ebenfalls arbeitsbezogene Risiken darstellen. Darüber hinaus müssen die geschlechtsspezifischen Verzerrungen bei algorithmischem Personalmanagement und digitaler Überwachung als geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Berufstätigkeit anerkannt und rechtlich als solche behandelt werden.

Häusliche Gewalt muss auch als arbeitsbezogenes Problem betrachtet und in europaweit harmonisierten Bestimmungen rechtlich berücksichtigt werden. Das Übergreifen von häuslicher Gewalt auf den Arbeitsplatz stellt eine unmittelbare Gefahr für die Sicherheit des Opfers und seiner Mitarbeitenden am Arbeitsplatz dar, die in den Arbeitsschutzbestimmungen berücksichtigt werden muss. Außerdem hat häusliche Gewalt verheerende Auswirkungen auf die Beschäftigung der Opfer, und Maßnahmen wie bezahlter Urlaub, der es dem Opfer ermöglicht, den Arbeitsplatz zu behalten, sollten für alle Frauen zugänglich gemacht werden.

Die Definitionen von sexueller Belästigung und Gewalt müssen an die zunehmend digitalisierte Arbeitswelt angepasst werden

Die derzeitigen Definitionen von sexueller Belästigung und Gewalt, die in den Bestimmungen zur Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf enthalten sind, müssen aktualisiert werden, um der Rolle der Digitalisierung bei der Verbreitung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung Rechnung zu tragen. Die Verwendung von IKT-Instrumenten zur Beibehaltung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Missbrauch am Arbeitsplatz muss in die Definitionen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung aufgenommen werden. Daher sollten gesetzliche Definitionen ausdrücklich auch geschlechtsspezifische Online-Gewalt einschließen, die verschiedene Formen des Online-Missbrauchs, der sexuellen Belästigung und der Bedrohung von Arbeitnehmer*innen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Ausrichtung oder anderer geschützter Merkmale umfasst.

Ebenso muss die Definition von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts angepasst werden, um die geschlechtsspezifischen Verzerrungen bei der KI-Personalverwaltung und der digitalen Überwachung von Arbeitnehmer*innen einzubeziehen, die Frauen und andere Beschäftigte aufgrund ihrer Geschlechtsmerkmale diskriminieren können. Es sollte eine rechtliche Definition geschlechtsspezifischer Verzerrungen bei KI

vorgegeben werden, da verzerrte Datensätze, die zum Trainieren von Algorithmen verwendet werden, diskriminierende Einstellungspraktiken aus früheren Zeiten aufrechterhalten. Ebenso sollte die digitale Überwachung, die potenziell dazu genutzt werden kann, Arbeitnehmer*innen aufgrund ihrer geschlechtsspezifischen Merkmale zu benachteiligen, gesetzlich geregelt werden.

Definition und Durchsetzung der rechtlichen Verpflichtungen von Arbeitgebern

Eine gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber, auf betrieblicher und sektoraler Ebene in einen echten sozialen Dialog mit den Gewerkschaften einzutreten, würde die Fähigkeit der Gewerkschaften stärken, geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung zu thematisieren. Die Bedeutung dieser Verpflichtungen liegt in der Fähigkeit der Sozialpartner, maßgeschneiderte Lösungen auszuhandeln, die am besten geeignet sind, ein sichereres, integrativeres und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Dementsprechend ist es wichtig, die Arbeitgeber stärker zu verpflichten, mit den Gewerkschaften die erforderlichen Präventions-, Unterstützungs-, Konfliktlösungs- und Überwachungsmechanismen auszuhandeln.

Gewährleistung der gesetzlichen Rechte der Opfer, einschließlich bezahlten Urlaubs

Den Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung einen Rechtsanspruch auf Unterstützungsmaßnahmen zuzusichern, ist ein entscheidender Schritt, um ihnen zu helfen, die Auswirkungen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung auf ihre Beschäftigung und ihren Lebensunterhalt zu abzumildern. Der Rechtsrahmen sollte aktualisiert werden, um den Opfern von arbeitsbedingter geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, einschließlich häuslicher Gewalt, besondere soziale und arbeitsrechtliche Ansprüche einzuräumen.

Die Opfer sollten einen Rechtsanspruch auf direkten Zugang zu Sozialleistungen für den Fall haben, dass das Beschäftigungsverhältnis nicht aufrechterhalten werden kann, oder auf Beihilfen für Beratungs-, Rechtshilfe- oder Umzugskosten.

Ebenso sollten für Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz gesetzlich verankert werden, zum Beispiel das Recht auf flexible Arbeitsregelungen und – was besonders wichtig ist – auf bezahlten Urlaub für Opfer von häuslicher Gewalt und/oder Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, damit sie Zeit haben, die Folgen des Missbrauchs zu bewältigen.

Italien ist ein Beispiel für ein Land, in dem die Gewerkschaften mit der Regierung das Recht auf 90 Tage über einen Zeitraum von drei Jahren für Opfer häuslicher Gewalt ausgehandelt haben, die auch als flexible Arbeitsregelungen genutzt werden können. Der Urlaub wird entsprechend dem Mutterschaftsgeld bezahlt und kann in Tarifverträgen sogar auf mehr als 90 Tage

ausgedehnt werden.

Regelmäßige Evaluierung der Wirksamkeit des rechtlichen Rahmens

Eine regelmäßige Evaluierung der Effektivität des rechtlichen Rahmens zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung ist unabdingbar, um sicherzustellen, dass dieser Rahmen reaktionsfähig und relevant bleibt und in der Lage ist, die sich verändernde Natur von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung wirksam zu bekämpfen. Die Evaluierung hilft dabei, Lücken, Schwachstellen und Bereiche zu ermitteln, in denen der rechtliche Rahmen möglicherweise nicht ausreicht, um geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung wirksam zu bekämpfen. Diese Informationen sind für die Durchführung notwendiger Verbesserungen von entscheidender Bedeutung. Darüber hinaus trägt sie dazu bei, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen mit den globalen und europäischen Standards übereinstimmen. Die Evaluierung ermöglicht auch Beiträge und Rückmeldungen von Sozialpartnern, Überlebenden, Strafverfolgungsbehörden, Angehörigen der Rechtsberufe und der Justiz, die in die notwendigen Änderungen einfließen können.

Eine wirksame Evaluierung ist nur möglich, wenn sie auf der Grundlage relevanter Daten durchgeführt wird. Dementsprechend sollten geschlechtsspezifische Daten über die Häufigkeit aller Formen von arbeitsbedingter Gewalt und Belästigung systematisch erhoben werden. Die relevanten Daten sollten aus verschiedenen Quellen zusammengetragen werden, unter anderem von Regierungsbehörden, Strafverfolgungsbehörden, Gerichten, NROs und den Opfern selbst. Für eine umfassende Bewertung sind sowohl quantitative als auch qualitative Daten wichtig. Dazu können Umfragen, Interviews, Fokusgruppen und Fallstudien gehören.

Abschnitt 5.4

Verbesserung der Durchsetzung

Zugang zur Justiz

• Umkehrung der Beweislast

In Diskriminierungsfällen, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, besteht häufig ein inhärentes Machtungleichgewicht zwischen dem Opfer und dem Arbeitgeber. Die Umkehr der Beweislast trägt dazu bei, das zu korrigieren, indem die stärkere Partei, nämlich der Arbeitgeber, nachweisen muss, dass die geschlechtsspezifische Gewalt oder Belästigung nicht stattgefunden hat. Für Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, insbesondere für Angehörige marginalisierter oder gefährdeter Gruppen, kann es schwierig sein, Beweise zu sammeln oder ihre Rechte geltend zu machen. Die Umkehr der Beweislast kann ihnen eine gerechtere Chance geben, ihr Recht zu bekommen.

Die Umkehr der Beweislast würde von den Opfern nur verlangen, dass sie zunächst genügend zufriedenstellende Beweise vorlegen, die darauf hindeuten, dass eine Diskriminierung stattgefunden haben könnte. Dabei geht es oft darum, nachzuweisen, dass sie aufgrund eines geschützten Merkmals, zum Beispiel des Geschlechts, anders behandelt wurden, und dass sie dadurch nachteilige Folgen erlitten haben. Sobald dieser erste Beweis erbracht ist, verlagert sich die Beweislast auf den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber muss dann einen legitimen, nicht diskriminierenden Grund für die vermeintlich diskriminierende Maßnahme angeben. Dieser Grund sollte in keinem Zusammenhang mit dem geschützten Merkmal stehen und die ergriffene Maßnahme rechtfertigen. Das Opfer hat dann das Recht, diese Erklärung zu widerlegen, indem es Ungereimtheiten in der Begründung des Arbeitgebers aufzeigt oder zusätzliche Beweise für die diskriminierende Absicht vorlegt.

• Abschreckende Sanktionen gegen Täter

Die Umsetzung abschreckender Sanktionen gegen Täter von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ist ein entscheidender Bestandteil der Bemühungen um eine wirksame Prävention und Bekämpfung solcher Verhaltensweisen. Diese Sanktionen sollen die Arbeitnehmer*innen davon abhalten, sich an geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung zu beteiligen, und sie für ihre Handlungen zur Verantwortung ziehen. Abschreckende Sanktionen vermitteln den Opfern ein Gefühl von Gerechtigkeit und Sicherheit und geben ihnen die Gewissheit, dass das Rechtssystem ihre Beschwerden ernst nimmt und gegen diejenigen vorgehen wird, die ihnen Schaden zufügen. Solche Maßnahmen tragen auch dazu bei, eine Arbeitsplatzkultur zu schaffen und zu stärken, die die Gleichstellung der Geschlechter fördert und keine Toleranz gegenüber geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung zulässt.

Abschreckende Sanktionen können verschiedene Formen annehmen. Dabei kann es sich um strafrechtliche Sanktionen wie Freiheits- und Geldstrafen für verurteilte Täter handeln. Diese Sanktionen sollten der Schwere des Missbrauchs entsprechen. Auch der Erlass einer einstweiligen Verfügung gegen den Täter, die ihm verbietet, mit dem Opfer Kontakt aufzunehmen oder sich ihm zu nähern, kann eine abschreckende Maßnahme sein, um das Opfer vor weiterem Schaden zu schützen. Arbeitgeber können gegen Beschäftigte, die sich der geschlechtsspezifischen Gewalt und Belästigung schuldig gemacht haben, disziplinarische Maßnahmen ergreifen, einschließlich der Kündigung, was ebenfalls als abschreckende Maßnahme dienen kann. Die Gerichte können anordnen, dass die Täter die Opfer für Arztkosten, Therapie und andere Kosten im Zusammenhang mit ihrer Viktimisierung entschädigen müssen. Die Gesetze können bei wiederholten Straftaten oder bei Gewalt gegen gefährdete Arbeitnehmerinnen eine höhere Strafe vorsehen. In einigen Berufen und

Branchen können Personen mit Verurteilungen wegen geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung mit Beschäftigungsverbot oder Auflagen belegt werden, was ihre künftigen Beschäftigungsmöglichkeiten einschränkt.

Maßnahmen zum Schutz von Opfern und Zeugen

Die Meldung von Vorfällen geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz muss einen umfassenden Schutz des Opfers und der Zeugen vor weiteren Vergeltungsmaßnahmen oder Diskriminierung gewährleisten. Die Gesetze zum Schutz von Beschäftigten, die Missstände melden, könnten als Leitfaden für die Einleitung von Verfahren zur Untersuchung von gemeldeten Fällen von Gewalt am Arbeitsplatz dienen.

In Anlehnung an die Hinweisgebergesetze sollten Arbeitnehmer*innen, die einen Akt geschlechtsspezifischer Gewalt oder Belästigung melden, die Garantie haben, dass ihre Daten vertraulich behandelt werden und – im Falle von Zeugen – auch weitestgehend anonym bleiben, sodass sie ihre Anliegen ohne Angst vor Enttarnung melden können. Vor allem aber verbieten die Hinweisgebergesetze den Arbeitgebern, nachteilige Maßnahmen gegen Hinweisgeber zu ergreifen, zum Beispiel Kündigung, Zurückstufung, Belästigung oder Diskriminierung als Reaktion auf ihre Enthüllungen. Diese Bestimmungen sollten sich im Schutz von Opfern und Zeugen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz widerspiegeln, um ihnen vollen Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen des Arbeitgebers zu garantieren. Diese Vergeltungsmaßnahmen können sich in weiteren Belästigungen und Diskriminierungen am Arbeitsplatz oder sogar in der Kündigung des Arbeitsvertrags äußern. Die Einführung der Vertraulichkeit und das Verbot von Vergeltungsmaßnahmen sind daher wesentliche Maßnahmen zur Bekämpfung von sexistischem Fehlverhalten am Arbeitsplatz und zur Förderung einer Arbeitsplatzkultur der Nulltoleranz gegenüber geschlechtsspezifischem Missbrauch.

Gender-Mainstreaming

Gender Mainstreaming sollte auf die öffentliche und soziale Politik des Rückbaus des Wohlfahrtsstaates angewendet werden. Insbesondere müssen die folgenden Punkte systematisch dokumentiert werden:

- Geschlechtsspezifische Auswirkungen von Sparmaßnahmen und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen

- Geschlechtsspezifische Auswirkungen von Politiken zur Flexibilisierung der Beschäftigungsschutzgesetze

- Geschlechtsspezifische Auswirkungen von Outsourcing und Untervergabe von Arbeit.

Sichere Arbeitsplätze und menschenwürdige Arbeitsbedingungen sind wahrscheinlich eine der besten Präventionsmaßnahmen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Eine hochwertige Beschäftigung bedeutet finanzielle Stabilität und einen höheren sozialen Status, die beide als Schutzschild gegen die Anfälligkeit für geschlechtsspezifischen Missbrauch in der Familie und am Arbeitsplatz dienen.

Strategische 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, dass die Gewerkschaften aller EGB-Mitglieder systematisch die schwerwiegendsten Fälle von Gewalt und Belästigung vor Gericht 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.

Der EGB könnte die Nutzung seines [Strategischen Netzwerks für Rechtsstreitigkeiten](#) erwägen, um einen solchen koordinierten strategischen Ansatz unter seinen Mitgliedsorganisationen zu fördern, der Gerichte auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene ins Visier nimmt.

Ein strategischer Rechtsstreit der Gewerkschaften wirft zwangsläufig einige Fragen zu Ethik und internem Engagement auf. Es könnte sich zum Beispiel die Frage stellen, wie die Gewerkschaftspolitik in dem (häufigen) Fall aussehen sollte, dass sowohl der Täter als auch das Opfer Gewerkschaftsmitglieder sind. Im Laufe unserer Recherchen haben mehrere Organisationen betont, dass ihre Gewerkschaft eine eindeutige interne Politik der Nulltoleranz gegenüber geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung verfolgt.

Schlussfolgerungen

Dieser Bericht hat die jüngste Entwicklung bei der geschlechtsspezifischen Gewalt und Belästigung in der sich wandelnden Arbeitswelt untersucht. Er hat auch den rechtlichen Rahmen und die gewerkschaftlichen Strategien zu diesem Thema erörtert.

Die Ergebnisse der Studie deuten darauf hin, dass die Pandemien und die Wirtschaftskrisen der letzten Jahre zusammen mit dem Aufkommen des digitalen Kapitalismus zur Verschärfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung und ihren Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen beigetragen haben. Die Zunahme von atypischen, befristeten und teilzeitlichen Beschäftigungen in von Frauen dominierten Berufen und Sektoren führt zu prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen von Frauen. Diese Verletzlichkeit hat dazu geführt, dass Frauen einem erhöhten Risiko von häuslicher Gewalt und geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, einschließlich der Zunahme von Gewalt durch Dritte, die sich gegen Arbeitnehmerinnen richtet.

Die Studie zeigt auch, dass die umfassende Digitalisierung von Arbeitsprozessen das Aufkommen von geschlechtsspezifischer Online-Gewalt am Arbeitsplatz begünstigt hat, d. h. Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, die online mit Hilfe von IKT-Technologien ausgeübt werden. Auch die zunehmende Einführung von KI-Tools für das Management von Personal und Arbeitsleistung wurde als erhebliches Risiko beobachtet, weil sie der Aufrechterhaltung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt dient.

Im letzten Abschnitt dieser Studie wird eine Reihe von Strategien aufgeführt, die die Gewerkschaften auf verschiedenen Ebenen anwenden könnten, um maßgeschneiderte Lösungen für die Prävention von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz auszuhandeln. Die Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers kann in Unternehmensrichtlinien ausgehandelt

werden. Darüber hinaus sollten eine Reihe von Bestimmungen in die Tarifverträge aufgenommen werden, um Frauen in gefährdeten Positionen besser zu schützen, zu unterstützen und eine Null-Toleranz-Kultur zu fördern.

Darüber hinaus sollten die beobachteten Entwicklungsrisiken von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung dringend auf politischer Ebene angegangen werden. Die Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen zeigt jedoch, dass die bestehenden europäischen und nationalen Gesetze zu Gewalt und Belästigungen am Arbeitsplatz noch angepasst werden müssen, um ihren jüngsten Entwicklung und ihren Auswirkungen auf Arbeitnehmerinnen Rechnung zu tragen. Das einzige aktuelle Instrument, das den in letzter Zeit gestiegenen Risiken von Gewalt und Belästigungen am Arbeitsplatz Rechnung trägt, ist das ILO-Übereinkommen C190.

ILO C190 ist ein bahnbrechendes Rechtsinstrument, das häusliche Gewalt als arbeitsbezogenes Problem anerkennt. Das Übereinkommen erkennt auch an, dass geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durch den Einsatz von Internet-Kommunikationstechnologien, d. h. auch durch KI-Algorithmen und die digitale Überwachung von Arbeitnehmer*innen, gefördert werden kann. Die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens C190 und seine wirksame Umsetzung sollten daher auch weiterhin im Mittelpunkt der gewerkschaftspolitischen Lobbyarbeit auf EU- und nationaler Ebene stehen.

Auch die rechtlichen Rahmenbedingungen müssen verbessert werden, um Maßnahmen zur Unterstützung und zum Schutz der Opfer einzubeziehen, damit das Problem aufgedeckt, die Schuldzuweisung an die Opfer verhindert und die Sicherheit der Opfer gewährleistet werden kann. Vorrangiges Ziel sollte die Verlagerung der tatsächlichen Verantwortung für die Handlungen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz vom Opfer auf den Verursacher sein.

Wichtig ist, dass häusliche Gewalt in all ihren Aspekten als ein arbeitsbezogenes Thema behandelt wird. Für Opfer häuslicher Gewalt müssen gesetzliche Sozial- und Arbeitsrechte eingeführt werden, die den Schutz der Beschäftigung und die Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleisten. Die Opfer müssen in ihrer finanziellen Stabilität und ihrem beruflichen Fortkommen gestärkt werden, damit sie den Kreislauf des häuslichen Missbrauchs beenden können. Das erfordert rechtliche Maßnahmen zur Unterstützung der Opfer sowohl am Arbeitsplatz als auch beim Zugang zu sozialen Diensten.

Gleichzeitig müssen die Gewerkschaften mehr Befugnisse erhalten, um die Entwicklung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz auf Unternehmens-/Arbeitsplatzebene und auf sektoraler Ebene anzugehen. Auch die Gewerkschaften müssen ihr Fachwissen ausbauen, um die Entwicklung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung effizient angehen zu können. Das gilt insbesondere für das Verständnis der Art und Häufigkeit von geschlechtsspezifischer Online-Gewalt und geschlechtsspezifischen Verzerrungen in KI-Algorithmen und der digitalen Überwachung von Arbeitnehmer*innen. Die Gewerkschaften müssen in Zusammenarbeit mit Technologieexperten, Forschungsinstituten und NRO, die auf dem Gebiet der geschlechtsspezifischen Gewalt und Belästigung tätig sind, noch ihr Wissen über die Art und Weise erweitern, wie diese Praktiken ausgeübt werden. Der Mangel an amtlichen Daten zur Messung der Entwicklung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung muss auch auf politischer Ebene behoben werden. Eine verbesserte, geschlechtsspezifische, öffentliche Datenerhebung zu allen Formen von arbeitsbedingter geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung ist auf europäischer und nationaler Ebene dringend erforderlich.

Ebenso muss der soziale Dialog über geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung mit den Gewerkschaften verstärkt werden.

Das erfordert nicht nur Maßnahmen auf politischer Ebene, die sich mit der Verpflichtung des Arbeitgebers befassen, tatsächlich in Verhandlungen mit den Gewerkschaften einzutreten, sondern auch mehr Befugnisse der Gewerkschaftsvertreter*innen bei der Prävention und der Unterstützung von Opfern auf Unternehmensebene.

Am wichtigsten ist jedoch, dass die Arbeitgeber und die Gesellschaft als Ganzes den strukturellen, kollektiven Charakter von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt anerkennen, um das Patriarchat und die ungleichen Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern als Hauptursache für geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung auf dem Arbeitsmarkt grundlegend in Frage zu stellen.

Quellenverzeichnis

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464.
- Alfuqaha, O. A., Albawati, N. M., Alhiary, S. S., Alhalaqa, F. N., Haha, M. D. F. F., Musa, S. S., ... & Al Thaher, Y. (2022). Workplace violence among healthcare providers during the COVID-19 health emergency: a cross-sectional study. *Behavioral Sciences*, 12(4), 106.
- Balducci, C., Vignoli, M., Dalla Rosa, G., & Consiglio, C. (2020). High strain and low social support at work as risk factors for being the target of third-party workplace violence among healthcare sector workers. *La Medicina del lavoro*, 111(5), 388.
- Barbara, G., Facchin, F., Micci, L., Rendiniello, M., Giulini, P., Cattaneo, C., ... & Kustermann, A. (2020). COVID-19, lockdown, and intimate partner violence: Some data from an Italian service and suggestions for future approaches. *Journal of women's health*, 29(10), 1239-1242.
- Barbara, G., Viero, A., Pellizzone, I., Buggio, L., Facchin, F., Cattaneo, C., ... & Kustermann, A. (2022). Intimate partner violence in the COVID-19 era: a health, psychological, forensic and legal perspective. *International journal of environmental research and public health*, 19(9), 4973.
- Basu, B., & Famoye, F. (2004). Domestic violence against women, and their economic dependence: a count data analysis. *Review of Political Economy*, 16(4), 457-472.
- Beland, L. P., Brodeur, A., Haddad, J., & Mikola, D. (2020). Covid-19, family stress and domestic violence: Remote work, isolation and bargaining power.
- Bograd, M. (1999). Strengthening domestic violence theories: Intersections of race, class, sexual orientation, and gender. *Journal of marital and family therapy*, 25(3), 275-289.
- Booyens, I., Hadjisolomou, A., Nickson, D., Cunningham, T., & Baum, T. (2022). 'It's not a big deal': customer misbehaviour and social washing in hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(11), 4123-4141.
- Bornstein, R. F. (2006). The complex relationship between dependency and domestic violence: converging psychological factors and social forces. *American psychologist*, 61(6), 595.
- Brownmiller, S. (1975). *Against our will: Men, women and rape*. New York: Fawcett Columbine.
- Brubaker, S. J. (2021). Embracing and expanding feminist theory:(Re) conceptualizing gender and power. *Violence against women*, 27(5), 717-726.
- Büssing, A., & Höge, T. (2004). Aggression and violence against home care workers. *Journal of occupational health psychology*, 9(3), 206.
- Byon, H. D., Sagherian, K., Kim, Y., Lipscomb, J., Crandall, M., & Steege, L. (2022). Nurses' experience with type II workplace violence and underreporting during the COVID-19 pandemic. *Workplace Health & Safety*, 70(9), 412-420.
- Campbell, C. L., McCoy, S., Burg, M. A., & Hoffman, N. (2014). Enhancing home care staff safety through reducing client aggression and violence in noninstitutional care settings: A systematic review. *Home Health Care Management & Practice*, 26(1), 3-10.
- Cannavò, M., Fusaro, N., Colaiuda, F., Rescigno, G., & Fioravanti, M. (2017). Violence on health care workers. *La Clinica Terapeutica*, 168(2), e99-e112.
- Cannavò, M., La Torre, F., Sestili, C., La Torre, G., & Fioravanti, M. (2019). Work related violence as a predictor of stress and correlated disorders in emergency department healthcare professionals. *La Clinica Terapeutica*, 170(2), e110-e123.
- Cannon, C., Lauve-Moon, K., & Buttell, F. (2015). Re-theorizing intimate partner violence through post-structural feminism, queer theory, and the sociology of gender. *Social Sciences*, 4(3), 668-687.
- Chakraborty, S., Mashreky, S. R., & Dalal, K. (2022). Violence against physicians and nurses: a systematic literature review. *Journal of Public Health*, 30(8), 1837-1855.
- Chamberlain, L. J., Crowley, M., Tope, D., & Hodson, R. (2008). Sexual harassment in organizational context. *Work and Occupations*, 35, 262-295. <https://doi.org/10.1177/0730888408322008>
- Cho, S., Crenshaw, K. W., & McCall, L. (2013). Toward a field of intersectionality studies: Theory, applications, and praxis. *Signs: Journal of women in culture and society*, 38(4), 785-810.
- Citron, Danielle Keats, and Mary Anne Franks. 2014. "Criminalizing Revenge Porn." *Wake Forest Law Review* 49: 345-391.
- Clari, M., Conti, A., Scacchi, A., Scattaglia, M., Dimonte, V., & Gianino, M. M. (2020). Prevalence of workplace sexual violence against healthcare workers providing home care: a systematic review and meta-analysis. *International journal of environmental research and public health*, 17(23), 8807.
- Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2009). Patterns and profiles of response to incivility in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 272-288. <https://doi.org/10.1037/a0014934>
- Council of Europe. (2014). *The Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention)*. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=210>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241.
- Curry MA, Hassouneh-Phillips D, Johnston-Silverberg A (2001). Abuse of women with disabilities: an ecological model and review. *Violence Against Women – An Int Interdisciplin J* 7:60-79
- D'cruz, P., & Noronha, E. (2013). Navigating the extended reach: Target experiences of cyberbullying at work. *Information and organization*, 23(4), 324-343.
- Devi, S. (2020). COVID-19 exacerbates violence against health workers. *The Lancet*, 396(10252), 658.
- Drieskens, S., Braekman, E., Ridder, K. D., Gisle, L., Charafeddine, R., Hermans, L., & Demarest, S. (2022). Domestic violence during the COVID-19 confinement: do victims feel more socially isolated?. *Archives of public health*, 80(1), 39.

- Erez, E., Adelman, M., & Gregory, C. (2009). Intersections of immigration and domestic violence: Voices of battered immigrant women. *Feminist criminology*, 4(1), 32-56.
- Escribano, R. B., Beneit, J., & Garcia, J. L. (2019). Violence in the workplace: some critical issues looking at the health sector. *Heliyon*, 5(3).
- ETUCE (2012). Third-Party Violence in the Education Sector: Social Partners in Education concerned about Violence in Schools: "How to Prevent and Mitigate Third-Party Violence and Harassment in Schools". Trade Union Committee for Education, Brussels 2012 https://www.csee-etu.org/images/attachments/3d_PV_Reg_Sem_EN.pdf
- EU-LFS (2020). Exposure to risk factors for physical health and mental well-being ad-hoc module. [hsw_exp3_Dealing with difficult customers, patients, pupils, etc.]
- EU-OSHA (2022). *Artificial intelligence for worker management: an overview*. https://osha.europa.eu/sites/default/files/summary-artificial-intelligence-worker-management-EN_0.pdf
- EURACTIV (19th July 2023). *EU Commission mulls rules on algorithmic management in workplace for next mandate*. <https://www.euractiv.com/section/artificial-intelligence/news/eu-commission-mulls-rules-on-algorithmic-management-in-workplace-for-next-mandate/>
- Eurofound (2021). *COVID-19: Implications for employment and working life*. Publications Office of the European Union, Luxembourg <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/covid-19-implications-employment-and-working-life>
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2023). *Domestic Violence In The Workplace*, Crenshaw Discussion Paper. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2023a) *Third-Party Violence in the Workplace*. Infographic. <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/infographics/third-party-violence-workplace>
- European Commission Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, April 2020
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2021). *The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU*. Publications Office of the European Union. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20210224_mhna30566enn_pdf.pdf
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2021a). The costs of gender-based violence in the European Union. Publications Office of the European Union. <https://eige.europa.eu/publications/costs-gender-based-violence-european-union> in EU-
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2021b). Artificial intelligence, platform work and gender equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021 <https://rm.coe.int/artificial-intelligence-platform-work-and-gender-equality/1680a56b24>
- European Public Service Union (2011). *European social dialogue: Multi-sectoral guidelines to tackle third-party violence and harassment related to work*. <https://www.epsu.org/article/european-social-dialogue-multi-sectoral-guidelines-tackle-third-party-violence-and-1>
- Farley, S. (2015). *The measurement and impact of workplace cyberbullying* (Doctoral dissertation, University of Sheffield).
- Ferrari, G., Agnew-Davies, R., Bailey, J., Howard, L., Howarth, E., Peters, T. J., ... & Feder, G. S. (2016). Domestic violence and mental health: a cross-sectional survey of women seeking help from domestic violence support services. *Global health action*, 9(1), 29890.
- Firestone, S. (1972). *The dialectic of sex*. New York: Bantam.
- Fitzgerald, L. (2020). Unseen: the sexual harassment of low-income women in America. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39(1), 5-16.
- Gavanas, A. (2013, January). Migrant domestic workers, social network strategies and informal markets for domestic services in Sweden. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 36, pp. 54-64). Pergamon.
- Gibbons, M. A., Murphy, T. E., & Rossi, M. A. (2021). Confinement and intimate partner violence. *Kyklos*, 74(3), 349-361.
- Gilardi, S., Guglielmetti, C., Converso, D., Fida, R., & Viotti, S. (2020). Third-party aggression and emotion work among nurses: Testing a moderated mediation model. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 146.
- Gilardi, S., Guglielmetti, C., Converso, D., Fida, R., & Viotti, S. (2020). Third-party aggression and emotion work among nurses: Testing a moderated mediation model. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 146.
- Gill, A. (2018). Survivor-centered research: Towards an intersectional gender-based violence movement. *Journal of family violence*, 33(8), 559-562.
- Gosse, C., Veletsianos, G., Hodson, J., Houlden, S., Dousay, T. A., Lowenthal, P. R., & Hall, N. (2021). The hidden costs of connectivity: nature and effects of scholars' online harassment. *Learning, Media and Technology*, 46(3), 264-280.
- Guerrier, Y., & Adib, A. S. (2000). 'No, we don't provide that service': the harassment of hotel employees by customers. *Work, employment and society*, 14(4), 689-705.
- Hague, G., Thiara, R., & Mullender, A. (2011). Disabled women, domestic violence and social care: the risk of isolation, vulnerability and neglect. *British Journal of Social Work*, 41(1), 148-165.
- Hall, C. (1992). *White, Male and Middle Class. Explorations in Feminism and History*. Polity Press: Cambridge
- Hassouneh-Phillips, D., & McNeff, E. (2005). "I thought I was less worthy": Low sexual and body esteem and increased vulnerability to intimate partner abuse in women with physical disabilities. *Sexuality and Disability*, 23, 227-240.
- Hearn, J., Hall, M., Lewis, R., & Niemistö, C. (2023). The Spread of Digital Intimate Partner Violence: Ethical Challenges for Business, Workplaces, Employers and Management. *Journal of Business Ethics*, 1-17.
- Hegarty, K. L., O'doherty, L. J., Chondros, P., Valpied, J., Taft, A. J., Astbury, J., ... & Gunn, J. M. (2013). Effect of type and severity of intimate partner violence on women's health and service use: findings from a primary care trial of women afraid of their partners. *Journal of Interpersonal Violence*, 28(2), 273-294.
- Henke, A., & Hsu, L. (2022). COVID-19 and domestic violence: Economics or isolation?. *Journal of family and economic issues*, 43(2), 296-309.
- Hester, M. (1994). Violence against social services staff: A gendered issue. *Working with violence*, 153-169.
- Holtmann, C., & Rickards, T. (2018). Domestic/intimate partner violence in the lives of immigrant women: A New Brunswick response. *Canadian journal of public health*, 109, 294-302.
- Hunnicut, G. (2009). Varieties of patriarchy and violence against women: Resurrecting "patriarchy" as a theoretical tool. *Violence Against Women*, 15(5), 553-573.
- ILO (2021). *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*. Paper prepared for the 2nd Employment Working Group Meeting under the 2021 Italian Presidency of the G20. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf
- ILO briefing note (2021) *Domestic violence and its impact on the world of work*. International Labour Organisation. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf
- Jane, E. A. (2018). Gendered cyberhate as workplace harassment and economic vandalism. *Feminist Media Studies*, 18(4), 575-591.
- Kahsay, W. G., Negarandeh, R., Dehghan Nayeri, N., & Hasanpour, M. (2020). Sexual harassment against female nurses: a systematic review. *BMC nursing*, 19, 1-12.
- Kavanagh, E., & Brown, L. (2020). Towards a research agenda for examining online gender-based violence against women

- academics. *Journal of Further and Higher Education*, 44(10), 1379-1387.
- Kensbock, S., Bailey, J., Jennings, G., & Patiar, A. (2015). Sexual harassment of women working as room attendants within 5 star hotels. *Gender, Work & Organization*, 22(1), 36-50.
- Kocabaşoğlu, Ö. N., Özen, B. A. Ş., & Perrin, Ö. Ç. Ü. N. (2023). Digitalization of Workplace Harassment Against White-Collar Women: An Investigation in Professional Online Platforms. *OPUS Journal of Society Research*, 20(55).
- Kourti, A., Stavridou, A., Panagouli, E., Psaltopoulou, T., Spiliopoulou, C., Tsolia, M., ... & Tsitsika, A. (2023). Domestic violence during the COVID-19 pandemic: a systematic review. *Trauma, violence, & abuse*, 24(2), 719-745.
- Kyriacou, D. N., Anglin, D., Taliaferro, E., Stone, S., Tubb, T., Linden, J. A., ... & Kraus, J. F. (2017). Risk factors for injury to women from domestic violence. In *Domestic Violence* (pp. 145-151). Routledge.
- Lanier, C., & Maume, M. O. (2009). Intimate partner violence and social isolation across the rural/urban divide. *Violence against women*, 15(11), 1311-1330.
- Maass, A., Cadinu, M., Guarnieri, G., & Grasselli, A. (2003). Sexual harassment under social identity threat: The computer harassment paradigm. *Journal of personality and social psychology*, 85(5), 853.
- Marin, L. S., Barreto, M., Montano, M., Sugerma-Brozán, J., Goldstein-Gelb, M., & Punnett, L. (2021). Workplace sexual harassment and vulnerabilities among low-wage hispanic women. *Occupational health science*, 5(3), 391-414.
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American Sociological Review*, 77, 625-647. <https://doi.org/10.1177/0003122412451728>
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American Sociological Review*, 77(4), 625-647.
- Moon, B., & McCluskey, J. (2020). An exploratory study of violence and aggression against teachers in middle and high schools: Prevalence, predictors, and negative consequences. *Journal of school violence*, 19(2), 122-137.
- Moyce, S. C., & Schenker, M. (2018). Migrant workers and their occupational health and safety. *Annual review of public health*, 39, 351-365.
- Muhonen, T., Jönsson, S., & Bäckström, M. (2017). Consequences of cyberbullying behaviour in working life: The mediating roles of social support and social organisational climate. *International journal of workplace health management*, 10(5), 376-390.
- Munobwa, J. S., Ahmadi, F., & Öberg, P. (2023). 'Anxiety, frustration and understanding'. Swedish personal social service workers' cognitive appraisals of encounters with violent clients. *Nordic Social Work Research*, 13(2), 188-201.
- NASUWT The Teachers' Union (2023) Social Media and Online Abuse of Teachers, Birmingham, UK <https://www.nasuwat.org.uk/advice/health-safety/social-media-and-online-abuse-of-teachers.html>
- Newhill, C. E. (1996). Prevalence and risk factors for client violence toward social workers. *Families in Society*, 77(8), 488-495.
- Nosek M, Howland C, Rintala D, Young E, Changpon G (1997) National Study of Women with Physical Disabilities: Final Report. Houston, TX: Center for Research on Women with Disabilities
- Ogunsiji, O., Wilkes, L., Jackson, D., & Peters, K. (2012). Suffering and smiling: West African immigrant women's experience of intimate partner violence. *Journal of Clinical Nursing*, 21(11-12), 1659-1665.
- Øistad, B.S. (2015), "Young women twice as exposed to cyberbullying as men", available at: <http://sciencenordic.com/young-women-twice-exposed-cyber-bullying-men>
- Papadakaki, M., Ratsika, N., Pelekidou, L., Halbmayr, B., Kouta, C., Lainpelto, K., ... & Chliaoutakis, J. (2021). Migrant domestic workers' experiences of sexual harassment: a qualitative study in four EU countries. *Sexes*, 2(3), 272-292.
- Phillips, L. R. (2000). Domestic violence and aging women. *Geriatric Nursing*, 21(4), 188-194.
- Phoo, N. N. N., & Reid, A. (2022). Determinants of violence towards care workers working in the home setting: A systematic review. *American journal of industrial medicine*, 65(6), 447-467.
- Pillinger, J. (2017). Violence and harassment against women and men in the world of work : trade union perspectives and action / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV). - Geneva: ILO, 2017.
- Pillinger, J. (2017a). Safe at Work Safe at Home, ETUC
- Postmus, J. L., Hoge, G. L., Breckenridge, J., Sharp-Jeffs, N., & Chung, D. (2020). Economic abuse as an invisible form of domestic violence: A multicountry review. *Trauma, Violence, & Abuse*, 21(2), 261-283.
- Powers, L. E., Curry, M. A., Oschwald, M., & Maley, S. (2002). Barriers and strategies in addressing abuse: a survey of disabled women's experiences. *Journal of rehabilitation*, 68(1).
- Queen, J., Nurse, A., Brackley, M. H., & Williams, G. B. (2009). Being emotionally abused: a phenomenological study of adult women's experiences of emotionally abusive intimate partner relationships. *Issues in mental health nursing*, 30(4), 237-245.
- Roscigno, V. J., Lopez, S. H., & Hodson, R. (2009). Supervisory bullying, status inequalities and organizational context. *Social Forces*, 87(3), 1561-1589.
- Ryu, J., Kim, H., Kim, J., Yoon, Y., & Jung-Choi, K. (2018). 710 Work-related violence among young night workers in south korea.
- Savigny, H. (2020). The violence of impact: Unpacking relations between gender, media and politics. *Political Studies Review*, 18(2), 277-293. In Kavanagh, E., & Brown, L. (2020). Towards a research agenda for examining online gender-based violence against women academics. *Journal of Further and Higher Education*, 44(10), 1379-1387.
- Shaw, E., Hegewisch, A., & Hess, C. (2018). Sexual harassment and assault at work: Understanding the costs. *Institute for Women's Policy Research Publication*, IWPR B, 376.
- Shier, M. L., Turpin, A., Nicholas, D. B., & Graham, J. R. (2021). Social service worker experiences with direct and indirect violence when engaged with service users. *The British Journal of Social Work*, 51(4), 1238-1258.
- Sokoloff, N. J., & Dupont, I. (2005). Domestic violence at the intersections of race, class, and gender: Challenges and contributions to understanding violence against marginalized women in diverse communities. *Violence against women*, 11(1), 38-64.
- Stainback, K., Ratliff, T. N., & Roscigno, V. J. (2011). The context of workplace sex discrimination: Sex composition, workplace culture, and relative power. *Social Forces*, 89, 1165-1188. <https://doi.org/10.1093/sf/89.4.1165>
- Stets, J. E. (1991). Cohabiting and marital aggression: The role of social isolation. *Journal of Marriage and the Family*, 669-680.
- Trudgett-Klose, L. H., & McLinton, S. S. (2023). 'Pro Gamers' & Cyberbullying: Workplace Bullying & Sexual Harassment in Professional Video Gaming. Available at SSRN 4313834.
- UN Women (2016) *The economic costs of violence against women*. <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/9/speech-by-lakshmi-puri-on-economic-costs-of-violence-against-women> in EU-OSHA (2023). *Domestic Violence In The Workplace*, Discussion Paper. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf
- UN Women. COVID-19 and Ending Violence against Women and Girls. 2020. Available online: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Issue-brief-COVID-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf> (accessed on 20 October 2023).
- van Stekelenburg, B. C., De Cauwer, H., Barten, D. G., & Mortelmans, L. J. (2023). Attacks on health care workers in historical pandemics and COVID-19. *Disaster medicine and public health preparedness*, 17, e309.



Villegas, P. E. (2019). "I made myself small like a cat and ran away": workplace sexual harassment, precarious immigration status and legal violence. *Journal of gender studies*, 28(6), 674-686.

Wilson, C. M., Douglas, K. S., & Lyon, D. R. (2011). Violence against teachers: Prevalence and consequences. *Journal of interpersonal violence*, 26(12), 2353-2371.

Yagil, D. (2008). When the customer is wrong: A review of research on aggression and sexual harassment in service encounters. *Aggression and Violent Behavior*, 13(2), 141-152.

Yakubovich, A. R., Stöckl, H., Murray, J., Melendez-Torres, G. J., Steinert, J. I., Glavin, C. E., & Humphreys, D. K. (2018). Risk and protective factors for intimate partner violence against women: Systematic review and meta-analyses of prospective-longitudinal studies. *American journal of public health*, 108(7), e1-e11.



