

NEIN ZU GEWALT AN FRAUEN – AUCH AM ARBEITSPLATZ ILO-KONVENTION 190 – RATIFY NOW!

Am 21. Juni 2019 verabschiedete die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) das Übereinkommen 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, am 25. Juni 2021 trat es in Kraft.

Diese Konvention ist ein historischer Meilenstein: Sie bietet erstmals eine international verbindliche Definition von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und schließt geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung explizit ein.

Die Ratifizierung und Umsetzung des ILO-Abkommens in den Mitgliedsstaaten ist der nächste wichtige Schritt, um einen klaren rechtlichen Rahmen für die Beendigung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu schaffen.

20 Länder haben weltweit dieses Abkommen bereits ratifiziert, u. a. Italien, Griechenland und Spanien.

Sie haben mit ihrer Unterzeichnung ein starkes Signal gesetzt, dass eine Ratifizierung der Konvention auch durch EU-Mitgliedsstaaten erfolgt und nun mit diesem Rückenwind anzustreben ist. Auch das EuGH-Urteil zur Istanbul-Konvention (Gutachten 1/19 v. 06.10.2021) verdeutlicht, dass die einstimmige Entscheidung aller Mitgliedstaaten zur Ermächtigung keine zwingende Voraussetzung für die Ratifizierung ist. Zudem fordert die Europäische Kommission in ihrem Vorschlag für eine Europäische Pflegestrategie die Mitgliedstaaten auf, Schritte zur Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 190 zu unternehmen.

Deutschland ist dem Beispiel der drei EU-Länder, die das ILO-Übereinkommens 190 bereits ratifiziert haben, unter Verweis auf Hürden in der europäischen Gesetzgebung bisher nicht gefolgt, obwohl sich die Bundesregierung in der EU und weltweit für gute Arbeitsbedingungen und Geschlechtergerechtigkeit einsetzt und die Ratifizierung der ILO-Konvention im Koalitionsvertrag verankert ist.

Um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt nachhaltig zu beseitigen, fordert der DGB die Bundesregierung daher auf,

- **die ILO-Konvention C 190 gegen sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zügig zu ratifizieren und in nationales Recht umzusetzen.**
- Arbeitgeber*innen zu verpflichten, für ein gewalt- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen und das Arbeitsschutzgesetz so zu ergänzen, dass die Beseitigung von Gewalt und sexueller Belästigung stärker als bisher in den Arbeits- und Gesundheitsschutz integriert wird.
- die Rechte der Beschäftigten im Betriebsverfassungs- und im Bundespersonalvertretungsgesetz zu stärken: Betriebsrat, Personalrat und Arbeitgeber*innen sollen in ihrer Rolle als Betriebsparteien verpflichtet werden, für ein gewalt- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen.
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hinsichtlich der Definition von Gewalt und sexueller Belästigung der ILO-Konvention anzupassen. Zusätzlich müssen Verbots- und Sanktionsnormen verankert werden, insbesondere gegen Arbeitgeber*innen, die keine betriebliche Beschwerdestelle (§ 13 AGG) installieren.