

Geschlechtsspezifische Gewalt zu Hause und am Arbeitsplatz - ein Gewerkschaftsthema

Angenommen am 13-14 Dezember 2017 EGB-Exekutivausschusstreffen

Einleitung

Geschlechtsspezifische Gewalt ist nach wie vor ein gesellschaftliches Problem, das keine Landesgrenzen kennt. 62 Millionen Frauen allein in der EU haben seit ihrem 15. Lebensjahr diese Erfahrung des Machtmissbrauchs in Form körperlicher Übergriffe erlebt. Dazu zählen ebenfalls zahlreiche Formen psychologischer Gewalt. Dies geschieht überall - ob zu Hause, am Arbeitsplatz, in der Öffentlichkeit, in allen Gesellschaften und in jedem EU-Land ungeachtet des sozialen Hintergrundes der Opfer oder der Täter. Die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) definiert geschlechtsspezifische Gewalt als „Gewalt, die gegen eine Frau gerichtet ist, weil sie eine Frau ist, oder die Frauen unverhältnismäßig stark betrifft.“¹

Sie stellt eine brutale Form der Diskriminierung und eine Verletzung grundlegender Menschenrechte dar, und sie ist sowohl die Ursache als auch die Folge von Diskriminierung und tief verwurzelten Ungleichheiten von Männern und Frauen. Geschlechtsspezifische Gewalt ist seit jeher ein für Gewerkschaften und Betriebe relevantes Thema mit Auswirkungen auf Gesundheit, Sicherheit und Würde von Beschäftigten.

Die Beseitigung von geschlechtsspezifischer Gewalt und von Belästigungen am Arbeitsplatz einschließlich der Gewalt durch Dritte ist ein fester Bestandteil aller Initiativen, die Gleichheit am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft erreichen wollen. Es ist schon vor längerer Zeit erkannt worden, dass dem Arbeitsplatz eine wichtige Funktion bei der Verhinderung und Beseitigung von Gewalt gegen Frauen im Rahmen einer integrierten Strategie zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt zukommt.

Zwar ist Gewalt am Arbeitsplatz kein neues Thema, aber die Gewerkschaften erkennen heute, dass die zunehmende Prekarisierung der Arbeit, neue Formen der Arbeitsorganisation und der damit verbundene Arbeitsdruck zu mehr Belästigung am Arbeitsplatz beigetragen und auch dafür gesorgt haben, dass das Problem unsichtbar geworden ist. Obwohl Frauen in allen Altersgruppen unterschiedlichen Formen von Gewalt und Belästigung ausgesetzt sind, ändern sich ihre Beziehungen (mit Familienmitgliedern, Gleichaltrigen, Behörden, usw.) und die unterschiedlichen Lebensumstände (zu Hause, in der Schule, bei der Arbeit, innerhalb der Gemeinschaft, usw.). Auch dann, sind sie in jeder Phase ihres Lebens spezifischen Formen missbräuchlichen Verhaltens ausgesetzt. Arbeitnehmerinnen, und insbesondere jüngere Arbeitnehmerinnen sind besonders betroffen, da sie oft in Niedriglohnssektoren mit ungeschützten Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind; viele erdulden diese Verhältnisse schweigend, da sie Repressalien oder den Verlust ihres Arbeitsplatzes fürchten. Ein wichtiges Thema ist die Entwicklung von Lösungen am Arbeitsplatz, denen die Beschäftigten vertrauen und die die zugrundeliegenden Ursachen der Gewalt am Arbeitsplatz ansprechen.

Auch häusliche Gewalt kann ein Arbeitsplatzthema sein, da sie sich auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen, ihre Arbeitsleistungen und ihre Sicherheit am Arbeitsplatz auswirken kann. Gewalt am Arbeitsplatz einschließlich der Folgen, die häusliche Gewalt auch am Arbeitsplatz entfaltet, wirkt sich auf das Wohlergehen, die Gesundheit, die Sicherheit und die Arbeitsleistung von Beschäftigten aus.

¹ <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

Die Verhandlung unterstützender Maßnahmen am Arbeitsplatz wie flexible Arbeit, bezahlte Freistellungszeiten oder Änderung des Arbeitsortes können dafür sorgen, dass Frauen ihren Arbeitsplatz ungefährdet behalten können und die finanzielle Unabhängigkeit und die Unterstützung am Arbeitsplatz bekommen, die ihnen die Trennung von gewalttätigen Partnern und ein unabhängiges Leben ohne Angst vor weiterer Gewalt ermöglichen.

Hintergrund

Der EGB und seine Mitglieder haben sich immer an vorderster Front für die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt eingesetzt. Im Jahre 2007 haben der EGG und die europäischen Arbeitgeberorganisationen (BUSINESSEUROPE, UEAPME und CEEP) erfolgreich eine Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz verhandelt. Einige Gewerkschaftsverbände haben Rahmenvereinbarungen auf nationaler und sektoraler Ebene unterzeichnet, um diese Vereinbarung umzusetzen, wie es in Italien und Frankreich der Fall war. Andere haben auf Branchen- oder Unternehmensebene neue Klauseln in bestehende Vereinbarungen eingefügt und gemeinsam Leitlinien oder Erklärungen entwickelt.

2011 hat der EGB seinen Strategie- und Aktionsplan angenommen. Darin heißt es, dass „wirtschaftliche Abhängigkeit und sexistische Stereotypen zu Ungleichheit und Gewalt beitragen“, ergänzt durch die Forderung nach neuen Rechtsinstrumenten zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen. Im darauf folgenden Jahr hat der EGB sein Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Geschlechter angenommen, mit dem Gewerkschaften dazu veranlasst werden sollen, den Zusammenhang zwischen häuslicher Gewalt und deren Auswirkungen in der Arbeitswelt zu thematisieren. 2014 hat die jährliche 8. März-Umfrage des EGB über geschlechtsspezifische Gewalt zum ersten Mal Informationen darüber erhoben, wie die EGB-Mitglieder das Thema Gewalt gegen Frauen angehen, wobei Trends und gemeinsame Anliegen benannt wurden. Die Umfrage hat gezeigt, dass einige Gewerkschaften selbst aktiv Strategien entwickelt und Aktionen durchgeführt haben, darunter Leitlinien und Tarifverträge.

Im Rahmen seines aktuellen Aktionsprogramms zur Gleichstellung (2016-2019) hat der EGB beschlossen, den Kampf gegen sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu einer seiner wichtigsten Prioritäten zu machen. Im Kontext dieses Programms hat der EGB die wegweisende Studie „Safe at Home – Safe at Work“ („Sicher zu Hause - sicher auf der Arbeit“) durchgeführt, die allgemein ein Bewusstsein für die Notwendigkeit der systematischen Inklusion von Genderfragen schaffen wollte, wenn es um den Umgang mit Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz geht. Sie enthält ebenfalls Empfehlungen für politische Entwicklungen auf nationaler und europäischer Ebene, für Aktionen der Gewerkschaften und/oder Sozialpartner und für zukünftige politische Entwicklungen. Die Studie wurde zu einer Zeit durchgeführt, die durch zunehmende Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, fortgesetzte und sich vertiefende geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Arbeitswelt und eine Kultur des Sexismus am Arbeitsplatz gekennzeichnet ist.

Die Studie kam zu diesen Schlussfolgerungen:

- a) Eine große Zahl von Gewerkschaften in Europa beteiligt sich an der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen.
- b) Zu den ergriffenen Maßnahmen gehören Tarifverträge auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene, die Klauseln über den Umgang mit Gewalt gegen Frauen enthalten.
- c) Diese Tarifverträge beinhalten auch die Pflicht der Arbeitgeber, Verfahren für den Umgang mit Gewalt zu entwickeln; Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte gleichermaßen anzubieten, damit diese Zeichen von Gewalt am Arbeitsplatz erkennen und entsprechende Präventionsmaßnahmen ergreifen; sowie medizinische und psychologische Unterstützung für Beschäftigte, die Opfer häuslicher Gewalt sind.

- d) Viele Gewerkschaften bieten juristische und sonstige Unterstützung für Mitglieder an, die Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz und in einigen Fällen auch Opfer häuslicher Gewalt wurden.
- e) Viele Gewerkschaften haben Veranstaltungen durchgeführt, um über Gewalt gegen Frauen zu diskutieren, und an Regierungsinitiativen teilgenommen, um Gewalt gegen Frauen zu bekämpfen.
- f) Nationale Gewerkschaften haben die 2007 vom EGB und europäischen Arbeitgeberverbänden (BUSINESSEUROPE, UEAPME und CREEP) verhandelte und unterzeichnete ‚Europäische Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz‘ genutzt, um Maßnahmen zu fordern, die Frauen vor gewalttätigem Verhalten schützen sollen.

In den vergangenen Monaten hat das Thema geschlechtsspezifische Gewalt auf europäischer und internationaler Ebene wieder mehr Aufmerksamkeit erfahren - zum einen durch das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, auch bekannt als Istanbul-Konvention, zum anderen durch den Umstand, dass die Europäische Kommission 2017 zum Jahr der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen erklärt hat. Beides sind unbedingt erforderliche und begrüßenswerte Maßnahmen. Darüber hinaus sorgen globale Aktionen wie [#metoo](#), [#balancetonporc](#), [#NiUnaMenos](#) und [#16 Pledges](#) zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt dafür, dass das Thema in der Öffentlichkeit die dringend erforderliche Aufmerksamkeit erfährt. All diese Maßnahmen wurden von den Gewerkschaften stark unterstützt oder sogar initiiert.

Die Istanbul-Konvention und das Potenzial für einen starken EU-Rechtsrahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt in Form einer neuen Richtlinie zur Gewährleistung einer vollständigen Umsetzung der Konvention werden als besonders wichtig für die Entwicklung einer koordinierten und integrierten Strategie zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen und der Frage der weiteren Ausgestaltung dieser Strategie am Arbeitsplatz angesehen.

Der EGB würde ein neues IAO-Übereinkommen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Männern in der Arbeitswelt nachdrücklich begrüßen. Es könnte auf der Internationalen Arbeitskonferenz 2018 erörtert werden. Ein solches Übereinkommen hat das Potenzial für einen umfassenden Handlungsansatz, der sowohl die Auswirkungen häuslicher Gewalt auf die Situation am Arbeitsplatz und die Notwendigkeit eines deutlichen Fokus auf geschlechtsspezifischer Gewalt mit einbeziehen würde.

Der EGB ist davon überzeugt, dass die Sozialpartner eine wichtige Rolle bei der Vermeidung und beim Umgang mit den Folgen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und besonders im Falle geschlechtsspezifischer Gewalt spielen. Zu diesem Zweck sollte der Sozialdialog auf allen Ebenen verstärkt werden und/oder in Ländern wieder aufgenommen werden, in denen er entweder abgeschafft oder durch die Austeritätspolitik geschwächt wurde.

Tarifverhandlungen sind zwar unter Druck geraten, bleiben aber für die Gewerkschaften das wichtigste Instrument zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und sexueller Belästigung einschließlich der geschlechtsspezifischen Gewalt am Arbeitsplatz, Belästigung durch Dritte und der Auswirkungen häuslicher Gewalt auf die Situation am Arbeitsplatz. Die Gewerkschaften stellen ebenfalls fest, dass Tarifverhandlungen beträchtlich gestärkt werden können, wenn der Gesetzgeber klare Vorgaben für Regierungen, Arbeitgeber und Gewerkschaften aufstellt.

Verpflichtungen und Aktionen des EGB gegen geschlechtsspezifische Gewalt

Der EGB ist der Überzeugung, dass die Gewerkschaften bei der Einführung neuer Initiativen (und der Unterstützung laufender Initiativen) Pionierarbeit leisten müssen, um geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz einschließlich der Auswirkungen häuslicher Gewalt auf die Situation am Arbeitsplatz durch die Ausarbeitung von Strategien, Verfahren und Unterstützungsmaßnahmen zu bekämpfen, denen die Beschäftigten vertrauen.

Der EGB weist auf die Notwendigkeit eines soliden Rechtsrahmens hin, der Vorgaben für den Umgang mit geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz beinhaltet. Dieser Rahmen kann als Grundlage für Tarifverhandlungen dienen und dafür sorgen, dass das Thema der geschlechtsspezifischen Gewalt einen festen Platz auf der Tagesordnung von Tarifverhandlungen bekommt.

Ein IAO-Übereinkommen und ein EU-Rechtsrahmen zum Thema der geschlechtsspezifischen Gewalt unter besonderer Berücksichtigung der Situation am Arbeitsplatz werden sicherstellen, dass sich die Regierungen für einen starken Rechtsrahmen auf nationaler und europäischer Ebene einsetzen. Damit erhielten Tarifverhandlungen zur Verhinderung und zur Bewältigung geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle mit hohem Aufmerksamkeitswert. Der EGB wird den IGB und zivilgesellschaftliche Organisationen aktiv unterstützen, damit Fortschritte auf internationaler und EU-Ebene in dieser Hinsicht erzielt werden.

Gesetzliche Rechte sollten auch für die Opfer häuslicher Gewalt mit Auswirkungen auf die Arbeit eingeführt werden, dazu zählen das Recht auf bezahlte Freistellung und Unterstützung in Verbindung mit anderen Maßnahmen am Arbeitsplatz sowie Verpflichtungen des Arbeitgebers, diese Form der Gewalt zu verhindern und etwas dagegen zu unternehmen. Die Einführung dieser Rechte sollte auch mit einer Pflicht der Arbeitgeber einhergehen, in Konsultation mit den Gewerkschaften Maßnahmen auf Branchen- und Arbeitplatzebene einzuführen, die Präventionsmaßnahmen, effektive Verfahren für den Umgang mit Beschwerden und Sanktionsverfahren gegen die Täter beinhalten; einschließlich vom Arbeitsplatz der Opfer; Informationen bereitzustellen, damit die Arbeitnehmer Strategien und Verfahren verstehen; und Opfer von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu unterstützen. Der EGB hält es für dringend erforderlich, ein umfassendes Unterstützungssystem für Frauen anzubieten, die Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt sind.

Tarifverhandlungen als effektive und nachhaltige Möglichkeit der Verringerung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Durch Tarifverhandlungen können die Gewerkschaften auch den Zusammenhang zwischen zunehmender Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz einerseits und Arbeitsbedingungen, Abbau von Arbeitsrechten und zunehmender Prekarisierung der Arbeit andererseits thematisieren.

Es ist erforderlich, die Strategien der Gewerkschaften gegen geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu überdenken und sich zu diesem Zweck intensiver mit Diskriminierungen und den geschlechtsspezifischen ungleichen Rollen und Beziehungen auf der individuellen und institutionellen Ebene zu befassen. Dies erfordert die Bereitschaft, eingefahrene Denkmuster zu überwinden und sich mit Themen wie unbewusster Voreingenommenheit und institutionalisierten Formen der Geschlechterdiskriminierung sowie mit strukturellen Ungleichheiten in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz und auch innerhalb gewerkschaftlicher Strukturen und Verfahren auseinanderzusetzen

Eine Kultur der Diskriminierung und Ungleichheit am Arbeitsplatz kann nicht von patriarchalischen und ungleichen Geschlechterbeziehungen innerhalb der Gesellschaft, der Gemeinschaft und der Familie getrennt werden. Geschlechtergleichstellung liegt in der Verantwortung aller Mitglieder der Gesellschaft und erfordert die aktive Beteiligung sowohl von Männern als auch Frauen. Die Gewerkschaften sollten sich dazu verpflichten, im Rahmen von Aufklärungskampagnen darüber zu informieren. Mehr Frauen in Entscheidungspositionen würden zu einem Arbeitsumfeld ohne Belästigung und Gewalt beitragen. Männliche Gewerkschaftsführer, Verhandlungsführer und Männer allgemein sind in besonderer Weise zu einer Null-Toleranz-Haltung gegenüber Gewalt und Belästigung von Frauen aufgefordert, das gilt ebenfalls für die Gewerkschaften selbst.

Systematische und anhaltende Aufklärungskampagnen sollten von den Gewerkschaften gefördert werden, damit männliche Arbeitnehmer, Gewerkschafter und Arbeitgeber die geschlechtsspezifischen Aspekte der Gewalt gegen Frauen verstehen. Das ist besonders wichtig um sicherzustellen, dass das Thema sexuelle Belästigung und die Auswirkungen häuslicher Gewalt auf die Situation am Arbeitsplatz in Vereinbarungen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, bei Verhandlungen auf Unternehmensebene und in Arbeitsplatzstrategien berücksichtigt wird.

Der Austausch bestehender bester Praktiken zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sollte weiter gefördert werden.

Der EGB wird seine Arbeit für die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen fortsetzen und dabei die Erfahrung seiner Mitglieder sowie wissenschaftliche Forschungsergebnisse nutzen, besonders die Studie „Safe at Home – Safe at Work“ und die darin enthaltenen Empfehlungen.

Der EGB wird weiterhin Aufklärungsmaterial zum Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen am 25. November publik machen.

Einige wichtige Fakten zum Thema Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz

Jede sechste Frau berichtet in Europa über Erfahrungen mit Gewalt, Belästigung und unerwünschten Annäherungsversuchen (Eurofound). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz haben 3% der Beschäftigten in Belgien, zwischen 4% und 20% der Beschäftigten in Dänemark und zwischen 16% und 20% in Frankreich erlebt. Etwa 90% der Opfer sexueller Belästigung sind Frauen, ca. 10% sind Männer.

Nach einer EU-weiten Studie der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) aus dem Jahre 2014 mit dem Titel ‚Violence against women‘ (‚Gewalt gegen Frauen‘) hat jede dritte Frau in ihrem Erwachsenenleben physische oder sexuelle Gewalt erlebt; 55% der Frauen in der EU wurden sexuell belästigt; 32% der Opfer in der EU haben ausgesagt, dass der Täter ein Vorgesetzter, Kollege oder Kunde war; 75% der Frauen in Berufen, deren Ausübung eine bestimmte Qualifikation erfordert, oder in Führungsfunktionen wurden sexuell belästigt; 61% der Frauen im Dienstleistungssektor waren Opfer sexueller Belästigung; 20% der jungen Frauen (zwischen 18 und 29) in der EU28 haben Erfahrungen mit Cyberbelästigung; jede zehnte Frau wurde unter Einsatz neuer Technologien sexuell belästigt oder Stalking-Opfer.

Eine TUC-Erhebung über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Großbritannien hat festgestellt, dass mehr als die Hälfte aller Frauen und fast zwei Drittel der Frauen zwischen 18 und 24 sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt haben. Im Rahmen einer 2016 durchgeführten Studie der weiblichen Mitglieder der UK University and College Union über sexuelle Belästigung im Hochschulbereich wurde von 54% der Befragten über persönliche Erfahrungen mit sexueller Belästigung in der ein oder anderen Form am Arbeitsplatz berichtet.

Eine in Irland durchgeführte Befragung kam zu dem Ergebnis, dass die Anzahl der Fälle von Mobbing gegenüber Krankenpflegepersonal und Hebammen im Zeitraum von fünf Jahren um 14% gestiegen ist. 6% der Befragten berichteten, dass sie jeden Tag gemobbt würden.

In Deutschland hatten 52,2% der befragten Frauen Erfahrungen mit sexueller Gewalt und Belästigung entweder an einem öffentlichen Ort, am Arbeitsplatz oder im privaten Bereich.

Ein Bericht der Europäischen Transportarbeiterföderation (ETF) über Gewalt am Arbeitsplatz gegen Frauen in der Verkehrswirtschaft zeigt, dass Frauen in dieser Branche in hohem Maße von Ausbeutung, Bedrohungen, Einschüchterungen und übergriffigem Verhalten betroffen sind. Die Antworten von mehr als 1.400 Frauen in der Verkehrswirtschaft in Europa zeigen: 63% der Befragten haben in letzter Zeit mindestens eine Gewalttat erlebt; 25% der Teilnehmerinnen sind der Meinung, dass Gewalt gegen Frauen in der Verkehrswirtschaft an der Tagesordnung ist; 26% glauben, dass Belästigungen in der Verkehrswirtschaft als ein ‚normaler Teil des Jobs‘ angesehen werden.

Im Hinblick auf Gewalt am Arbeitsplatz durch Dritte gehen Schätzungen davon aus, dass zwischen 2% und 23% aller Beschäftigten davon betroffen sind; diese Zahl steigt auf 42% bei denjenigen, die direkten Publikumskontakt haben; viele davon sind Frauen. Eine von den Gewerkschaften in Bulgarien durchgeführte Umfrage hat ergeben, dass mehr als die Hälfte der Frauen in der Verkehrswirtschaft Gewalt durch Fahrgäste erlebt hat. Beschäftigte im Gesundheitswesen sind eine weitere Gruppe in Bulgarien, die über zahlreiche Fälle von Gewalt durch Dritte berichtet. Im Bildungssektor in Dänemark gab es bei den Fällen von körperlicher Gewalt von Schülern gegen Lehrkräfte eine Zunahme um 50%. Im Hotel- und Gaststättengewerbe hat eine von 3F durchgeführte Umfrage ergeben, dass 24% der Beschäftigten Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erlebt haben, meistens durch Kunden. Die Netherlands Working Conditions Survey (Niederländische Studie über Arbeitsbedingungen) aus dem Jahre 2011 hat festgestellt, dass 24% der Beschäftigten mindestens einmal einen Fall von Gewalt durch Dritte (Kunden, Klienten, Schüler und Fahrgäste) erlebt haben.