



Prof. Dr. Ursula Rust, Bremen

# Anerkennung von Auswirkungen häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt, Gewaltprävention und Schutz durch die Internationale Arbeitsorganisation gegen (sexualisierte) Belästigung

Prof. Dr. Ursula Rust

Gewalt und Belästigung ist der Teil der Arbeitswelt, für den die Internationale Arbeitsorganisation (IAO)<sup>1</sup> unter Anerkennung von Auswirkungen häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt seit 2019 erstmals umfassende Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung stellt (II.). Die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation richten sich seit ihrer Gründung 1919 an ihre Mitgliedstaaten (III.). Zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt ist aktuell auch die europäische Union aktiv (IV.).

## I. Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

2015 berichteten 15 Prozent der Frauen und 16 Prozent der Männer Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz. Es ging um Mobbing, erniedrigendes Verhalten und verbalen Missbrauch. Von Männern wurden Drohungen und von Frauen sexualisierte Übergriffe angegeben.<sup>2</sup> 2019 gaben bei einer Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes über den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mehr Frauen als Männer unerwünschte Kommentare, Witze, Blicke sowie dergleichen und Aufforderungen zu sexuellen Handlungen an. Nachrichten mit sexualisiertem Inhalt, unerwünschte Annäherungen und Einladungen berichteten häufiger Männer.<sup>3</sup>

Für Deutschland ist auch die Statistik der gesetzlichen Unfallversicherung heranzuziehen. 2021 lag der Anteil der Gewaltunfälle der meldepflichtigen Arbeitsunfälle im Betrieb bei den gewerblichen Genossenschaften bei 1,7 Prozent und bei den Unfall-

versicherungsträger der öffentlichen Hand bei 5,0 Prozent.<sup>4</sup> Iso-liertes Arbeiten, Rettungskräfte, Fahrausweiskontrolle, Einzelhandel, Pflege, Altenpflege, Kindergarten und Schulen sind die Berufe, die besonders häufig Opfer von Übergriffen sind.<sup>5</sup> Gewalterfahrungen und Pflege, dies ist die „dunkle Seite der Sorgearbeit“<sup>6</sup>.

## II. Anerkennung von Auswirkungen häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt

### 1. Normsetzung der IAO zu Gewalt und Belästigung

Die Allgemeine Konferenz<sup>7</sup> der IAO nahm während ihrer 108. Jahrestagung am 21. Juni 2019 das „Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ an. Es ist das 190. Übereinkommen der IAO. Anschließend verabschiedete die Allgemeine Konferenz am selben Tag die „Empfehlung betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeits-

1 International Labour Organization (ILO), in Englisch, Französisch oder Spanisch unter <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

2 Ergebnisse einer repräsentativen Stichprobe in 35 europäischen Ländern von Erwerbstätigen ab einem Alter von 15 Jahren, die in privatem Haushalt wohnen; Klein, Gewalterfahrungen im Lebenslauf, in Abramowski/Lange/Meyerhuber/Rust (Hg.), *Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft*, Loccumer Protokoll 72/2021 (2022), S. 29, abrufbar unter <https://www.loccum.de/publikationen/9783817272211/> (letzter Abruf am 11. 12. 2022).

3 Klein, Gewalterfahrungen im Lebenslauf, in Abramowski/Lange/Meyerhuber/Rust (Hg.), *Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft*, Loccumer Protokoll 72/2021 (2022), auch mit Nachweis der verwendeten Studie von Schröttele/Meshkova/Lehmann, *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention*; Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2019), [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang\\_mit\\_sexueller\\_belaestigung\\_am\\_arbeitsplatz.pdf?jsessionid=760F815BC33D793A-220D1A25A9FA9C9D.intranet212?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf?jsessionid=760F815BC33D793A-220D1A25A9FA9C9D.intranet212?__blob=publicationFile&v=5) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

4 Die Angaben sind unter der Überschrift „Einwirkungen durch Gewalt, Angriff, Bedrohung, Überraschung“ bei den themenbezogenen Schwerpunkten des Unfallgeschehens in folgender Veröffentlichung zu finden: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (Hg.), *Statistik Arbeitsunfallgeschehen 2021*, 87–89, <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/4590> (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

5 Klein, Gewalterfahrungen im Lebenslauf, in Abramowski/Lange/Meyerhuber/Rust (Hg.), *Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft*, Loccumer Protokoll 72/2021 (2022), S. 30 f.

6 So die treffende Beschreibung von Brückner, *Care und Gewalterfahrungen: Die dunkle Seite der Sorgearbeit*, in Abramowski/Lange/Meyerhuber/Rust (Hg.), *Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft*, Loccumer Protokoll 72/2021 (2022), S. 35–44.

7 International Labour Conference (ILC). Näheres zu deren Zusammensetzung und Arbeitsweise, <https://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--en/index.htm> (letzter Abruf am 18. 11. 2022), erläutert Zimmer, *Internationale Arbeitsorganisation (ILO)*, in Schlachter/Heuschmid/Ulber (Hg.), *Arbeitsvölkerrecht* (2019), S. 117–200 (§ 5 Rn. 8 auch mit Informationen zu weiteren Aufgaben der Allgemeinen Arbeitskonferenz).

welt“, die 206. Empfehlung der IAO. Die Empfehlung Nr. 206 enthält Leitlinien für die Anwendung des Übereinkommens Nr. 190<sup>8</sup>.

Das Übereinkommen über Gewalt und Belästigung 2019 ist ein völkerrechtlicher Vertrag.<sup>9</sup> Das Übereinkommen und die das Übereinkommen ergänzende Empfehlung sind in dem besonderen internationalen Rechtssetzungsverfahren der IAO zustande gekommen.<sup>10</sup>

Es ist nicht einfach herauszufinden, wie beide neuen Normen „richtig“ zu bezeichnen sind. Beide haben die Überschrift „Internationale Arbeitskonferenz“ und dann „Übereinkommen 190“ bzw. „Empfehlung 206“. Der Titel ist „Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ bzw. „Empfehlung betreffend die Beseitigung von Gewaltenbelästigung in der Arbeitswelt“. Die Konferenz legt außerdem vor dem ersten Artikel des Übereinkommens bzw. der ersten Ziffer der Empfehlung fest, das Übereinkommen als „Übereinkommen über Gewalt und Belästigung 2019“ zu bezeichnen und die Empfehlung als „Empfehlung betreffend Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt 2019“. Beide Bezeichnungen werden in der auch am 21. Juni 2019 von der allgemeinen Konferenz der IAO angenommenen „Entschließung betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ verwendet. Es bietet sich an, beide Normen grundsätzlich entsprechend den Bezeichnungen der Arbeitskonferenz zu nennen. 2019 haben die Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände der Mitgliedstaaten der IAO mit dem Übereinkommen Nr. 190 völkerrechtliche Impulse gegen die weltweit verbreitete Gewalt und Belästigung im Beruf gesetzt.<sup>11</sup> Die IAO verabschiedete mit dem Übereinkommen über Gewalt und Belästigung ihr drittes Übereinkommen, das auch vor Belästigung schützt.<sup>12</sup>

Vor 2019 verabschiedete die 76. Jahreskonferenz 1989 das „Übereinkommen Nr. 169 über eingeborene und in Stämmen lebende Völker in unabhängigen Ländern“<sup>13</sup>. Es ist die internationale Norm der IAO mit einem umfassenden Schutz der Rechte in-

digener Völker, die Vorgaben zum Schutz vor sexueller Belästigung bei der Anwerbung und bei den Beschäftigungsbedingungen enthält. Deutschland ratifizierte 2021 am Ende der 19. Wahlperiode des Deutschen Bundestages das Übereinkommen Nr. 169.<sup>14</sup>

2011 verabschiedete die 100. Jahreskonferenz der IAO<sup>15</sup> das Übereinkommen Nr. 189 mit der Pflicht für jedes Mitglied der IAO, Hausangestellte vor allen Formen von Missbrauch, Belästigung und Gewalt zu schützen.<sup>16</sup> Die Empfehlung Nr. 201 betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte aus dem Jahr 2011 gibt den Mitgliedstaaten Leitlinien zur Anwendung an die Hand.<sup>17</sup> Deutschland ratifizierte das IAO-Übereinkommen über Hausangestellte, 2011 mit Gesetz vom 20. September 2013.<sup>18</sup>

Zum zehnjährigen Bestehen des Übereinkommens über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte veröffentlichte die Internationale Arbeitsorganisation ihren Bericht „Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)“<sup>19</sup> In Berlin stellte die ILO Vertretung in Deutschland fest, Hausangestellte kämpfen immer noch für Gleichberechtigung und menschenwürdige Arbeit.<sup>20</sup>

### a) Stimmverhältnisse in der Allgemeinen Konferenz am 21. Juni 2019

Art. 2 der Verfassung der IAO verwendet den Begriff der „Allgemeinen Konferenz“ für das Organ der IAO, das Übereinkommen und Empfehlungen verabschiedet. Die beiden anderen Organe der IAO sind der Verwaltungsrat und – unter Lenkung des Verwaltungsrates – das Internationale Arbeitsamt. Von diesem stammt die Veröffentlichung aus 2012 „Verfassung der IAO und ausgewählte Texte“, die digital in deutscher Sprache eingestellt ist.<sup>21</sup>

Bei der Allgemeinen Konferenz der IAO ist jeder Mitgliedstaat berechtigt, mit vier Delegierten dabei zu sein. Jedem Delegierten können für jeden Beratungsgegenstand bis zu zwei „technische Berater beigegeben werden“, so der Wortlaut in Art. 3 Abs. 2 Verfassung IAO.

In der Jahresversammlung sind für jeden Mitgliedstaat zwei Delegierte von Regierungsseite stimmberechtigt und es können mit je einer Stimme Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände

8 Die – da Deutsch keine Amtssprache der IAO ist – nichtoffiziellen, aber genehmigten deutschen Übersetzungen sind für das „Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019“ unter [https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinGerman/WCMS\\_729964/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinGerman/WCMS_729964/lang--en/index.htm) und für die „Empfehlung (Nr. 206) betreffend Gewalt und Belästigung, 2019“ bei [https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinGerman/WCMS\\_729970/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinGerman/WCMS_729970/lang--en/index.htm) zu finden (letzter Abruf am 18. 11. 2022); siehe Trebilcock, Die IAO Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung und ihre Nutzung, in Abramowski/Lange/Meyerhuber/Rust (Hg.), *Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft*, Loccumer Protokoll 72/2021 (2022), S. 189–200.

9 Stolzenberg, ILO und EU – Zum Gebot der Berücksichtigung der Normen der Internationalen Arbeitsorganisation bei der Auslegung des Unionsrechts, in *Abhandlungen zum deutschen und internationalen Arbeits- und Sozialrecht*; Band 2 (2021), S. 65–68 mit Nachweis der in der Literatur auch vertretenen Auffassungen, das Übereinkommen sei ein Gesetz bzw. ein internationales Recht sui generis.

10 Krajewski, Entstehung und Wirkung von Standards der Internationalen Arbeitsorganisation aus völkerrechtlicher Sicht, *Jahrgang 10, Heft 1, Soziales Recht 2020*, 2–16.

11 Mangold, Völkerrechtliche Impulse gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, in *Recht und Politik*, *Jahrgang 56, Heft 2 (2020)*, 200–206.

12 Trebilcock, What the New Convention on Violence and Harassment Tells Us about Human Rights and the ILO, in: Politakis/Kohiyama/Lieby (Hg.), *ILO100: Law for Social Justice*. International Labour Office (2019), S. 1031–1056 (1026 f.). Der Sammelband „ILO100“ ist mit den 48 Einzelbeiträgen unter [https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO\\_INST:41ILO\\_V1/1265369960002676](https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V1/1265369960002676) (letzter Abruf am 18. 11. 2022) zugänglich. Labordoc ist eine digitale Informationsinfrastruktur der IAO, über die hunderte von den tausenden Büchern, Artikeln, Berichten, Arbeitspapiere und weiteres von und für die IAO online zugänglich sind.

13 Wortlaut in Deutsch [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c169\\_de.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c169_de.htm) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

14 <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2021/kw15-de-rechte-indigener-voelker-830908> (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

15 100. Jahreskonferenz (2011), <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/100thSession/lang--en/index.htm> (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

16 Wortlaut in Deutsch [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c189\\_de.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_de.pdf) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

17 Wortlaut in Deutsch [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r201\\_de.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r201_de.pdf) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

18 <https://dip.bundestag.de/vorgang/gesetz-zu-dem-Übereinkommen-nr-189-der-internationalen-arbeitsorganisation-vom/50893> (letzter Abruf am 18. 11. 2022); Kocher, Hausangestellte im deutschen Arbeitsrecht – Ratifikation der ILO-Konvention 189, *NZA 2013*, 929–934.

19 Bericht der IAO von 2021 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_802551.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_802551.pdf) (letzter Abruf am 18. 11. 2022); Scheiwe, „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte – Zur Bedeutung des ILO-Übereinkommens 189 für Deutschland, in Meier-Gräwe (Hg.), *Die Arbeit des Alltags* Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung, FS Marion Oberschelp, (2015); Trebilcock, Es gibt noch viel zu tun für die Umsetzung des IAO-Übereinkommens Nr. 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte in Deutschland, *SR 2018*, 240–250.

20 ILO Berlin, [https://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS\\_803033/lang--de/index.htm](https://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_803033/lang--de/index.htm) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

21 Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, S. 1–134, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/genericdocument/wcms\\_571881.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/genericdocument/wcms_571881.pdf) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

mitwirken. Diese Art und Organisation der Zusammenarbeit von Regierungen mit Arbeitgebern und abhängig Beschäftigten bzw. mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ist die Basis für die Zusammensetzung auch anderer Organe oder Ausschüsse der IAO. Dieses ist der Tripartismus bzw. der besondere dreigliedrige Aufbau der IAO.

Die Annahme eines Übereinkommens und bzw. einer Empfehlung bedarf bei der Schlussabstimmung der Allgemeinen Konferenz der IAO einer Mehrheit von zwei Dritteln der Stimmen der anwesenden Delegierten (Artikel 19 Abs.2 Verfassung IAO). Das Übereinkommen Nr. 190 wurde mit einer Zustimmung von 439 Delegierten und sieben Ablehnungen mit 30 Enthaltungen angenommen.<sup>22</sup> Für die Empfehlung betreffend Gewalt und Belästigung 2019 sah das Stimmverhältnis wie folgt aus: Zustimmung 397 Delegierte, Ablehnungen 12 und 44 Enthaltungen.<sup>23</sup>

#### b) Vorbereitung der 108. Jahrestagung der IAO im Verwaltungsrat

Die Regierungen der Mitgliedstaaten und die Sozialpartner der Mitgliedstaaten wirkten nicht erst bei der Abstimmung während der 108. Jahrestagung der IAO an der Normsetzung mit. Sie waren auch schon an der Vorbereitung im Verwaltungsrat<sup>24</sup> beteiligt, der sich aus 28 Personen von den Regierungen der Mitgliedstaaten und je 28 Personen von Sozialpartnern der Mitgliedstaaten zusammensetzt.<sup>25</sup> Der Vorstand des Verwaltungsrats mit drei Personen wird aus der Mitte der sechsfünfundfünfzig Personen des Verwaltungsrats gewählt. Im Vorstand sind jeweils mit einer Person die Regierungen der Mitgliedstaaten und – paritätisch – die Sozialpartner der Mitgliedstaaten vertreten.

Das Normsetzungsverfahren begann 2015<sup>26</sup> im Verwaltungsrat der IAO und wurde 2019 mit den Beschlüssen über die Annahme vom Übereinkommen Nr. 190 und der Empfehlung betreffend Gewalt und Belästigung 2019 in der 108. Jahrestagung abgeschlossen. Der Zeitraum 2015 bis 2019 ist mit vier Jahren für Normsetzungsverfahren der IAO üblich.<sup>27</sup>

In seiner 325. Sitzung (Oktober/November 2015)<sup>28</sup> startete der tripartistisch besetzte Verwaltungsrat und damit nach der 104. Tagestagung (1.–13. Juni 2015) das Normsetzungsverfahren.

Der Verwaltungsrat

- setzte „Violence against women and men in the world of work“ auf die Tagesordnung der 107. Jahrestagung (Juni 2017),
  - entschied zur Vorbereitung der 328. Sitzung (November 2016) des Verwaltungsrats eine tripartistische Expertenkommission zur Erarbeitung von Vorschlägen über mögliche Maßnahmen einzuberufen und
  - stellte finanzielle Mittel für das Treffen von Experten „on Violence against women and men in the world of work“ bereit.<sup>29</sup>
- In seiner 326. Sitzung (März 2016)<sup>30</sup> stimmte der Verwaltungsrat für die Expertengruppe dem folgenden Fragenkatalog zu:
- „review existing understandings of what is considered to be violence in the world of work, related trends, forms and incidence;
  - examine the gender dimensions of violence in the world of work;
  - review the impact of violence in the world of work on workers and enterprises, including on workers' well-being and productivity, and firms' performance;
  - identify groups of workers, enterprises, sectors and occupations more at risk of being subjected to violence;
  - review responses to prevent and address violence in the world of work in national and international laws and regulations, collective agreements and enterprise policies; and
  - provide, on the basis of the above, guidance for the standard-setting item on violence against women and men in the world of work that has been placed on the agenda of the International Labour Conference in June 2018. Guidance could include identifying forms of violence warranting priority consideration and responses thereto.“

Der Verwaltungsrat genehmigte im März 2016 außerdem die beobachtende Teilnahme von folgenden internationalen Nichtregierungsorganisationen beim Treffen der Expertengruppe: „Building and Wood Workers' International (BWI); Education International (EI); European Agency for Safety and Health at Work (EUOSHA); International Federation of Journalists (IFJ); Industrial Global Union; International Transport Workers' Federation (ITF); International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association (IUF); Promundo; Public Services International (PSI); Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO); Union Network International (UNI)“<sup>31</sup>.

Ausgehend von dem Fragenkatalog des Verwaltungsrats wurde 2016 der Hintergrundbericht zur Diskussion beim Treffen von Experten über „Violence against Women and Men in the World of Work“ vom 3. bis 6. 10. 2016 erstellt. Basis waren Recherchen zu den Themenfeldern Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung

22 Übereinkommen Nr. 190, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711349.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

23 Empfehlung Nr. 206, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711350.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711350.pdf) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

24 Engl.: Governing Body of the International Labour Office is the executive body of the International Labour Organization (the Office is the secretariat of the Organization) <https://www.ilo.org/gb/lang--en/index.htm> (letzter Abruf am 18. 11. 2022); siehe auch Zimmer, Internationale Arbeitsorganisation (ILO), in Schlachter/Heuschmid/Ulber (Hg.), Arbeitsvölkerrecht (2019), § 5 Rn. 9 mit Angabe weiterer Aufgaben des Verwaltungsrats (Haushaltplan/Tagesordnung einer IAK fest/Beaufsichtigung des Internationalen Arbeitsamtes) und Informationen über die Verteilung der 28 Regierungssitze auf die Mitgliedstaaten.

25 Für den Zeitraum 2021–2024 ist die Zusammensetzung des Verwaltungsrats auf dessen Webseite unter [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/@relconf/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_083528.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/@relconf/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_083528.pdf) (letzter Abruf am 18. 11. 2022) einzusehen.

26 Zum Nachweis der relevanten Dokumente siehe auch Trebilcock, What the New Convention on Violence and Harassment Tells Us about Human Rights and the ILO, in Politakis/Kohiyama/Lieby (Hg.), ILO 100: Law for Social Justice. International Labour Office (2019), S. 1031–1056 (1037 f. Fußnoten 29–33).

27 Stolzenberg, ILO und EU – Zum Gebot der Berücksichtigung der Normen der Internationalen Arbeitsorganisation bei der Auslegung des Unionsrechts, in Abhandlungen zum deutschen und internationalen Arbeits- und Sozialrecht; Band 2 (2021), S. 41 unter Bezugnahme auf Wisskirchen, Die normensetzende und normenüberwachende Tätigkeit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) – Rechtsfragen und praktische Erfahrungen, ZfA 2003, 691–733 (691).

28 Zur 325. Sitzung Verwaltungsrat siehe <https://www.ilo.org/gb/GBSessions/previous-sessions/GB325/lang--en/index.htm> (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

29 GB.325/PV, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_450050.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_450050.pdf) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

30 326. Sitzung Verwaltungsrat, <https://www.ilo.org/gb/GBSessions/previous-sessions/GB326/lang--en/index.htm> (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

31 GB.326/PV: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_484933.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_484933.pdf) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz und vergleichende Analysen nationaler, regionaler und internationaler Regelungen.<sup>32</sup>

#### c) Expertengruppe und Befragung der Mitgliedstaaten

Zur 328. Sitzung (Oktober/November 2016) des Verwaltungsrats<sup>33</sup> lagen zum Bericht des Generaldirektor über das Treffen der Expertengruppe vom 3. bis 6. Oktober 2016 das Dokument GB.328/INS/17/58<sup>34</sup> mit den ohne Gegenstimmen angenommen Arbeitsergebnissen zu vier Themenfeldern vor: Was ist Gewalt; Risikofaktoren für einzelne, Gewalt und Belästigung ausgesetzt zu sein; Verantwortlichkeiten, Gewalt und Mäßigung in der Arbeitswelt in den Blick zu nehmen; Lücken, die mit einer neuen Norm der IAO geschlossen werden sollten.

Der vollständige Bericht Expertengruppe erschien 2017<sup>35</sup> mit dem Fragenkatalog für die Mitgliedstaaten. Dazu kurz der Hintergrund zur Befragung aller Mitgliedstaaten: Nach der Entscheidung des Verwaltungsrats eine bestimmte Frage auf die Tagesordnung der nächsten oder einer späteren Jahrestagung der IAO zu setzen, ist es immer die Aufgabe des Internationalen Arbeitsamtes, über die rechtlichen und tatsächlichen Gegebenheiten in den Mitgliedstaaten einen vorläufigen Bericht zu erstellen und spätestens 18 Monate vor der anvisierten Jahrestagung an alle Mitgliedstaaten Fragebögen zu versenden. Das Internationale Arbeitsamt erstellt auf Grundlage der Antworten der Mitgliedstaaten seinen zweiten Bericht. Bei Überschneidungen von Kompetenzbereichen der IAO mit denen der Vereinten Nationen werden diese und bei inhaltlichen Schnittstellen auch Sonderorganisationen der Vereinten Nationen von der IAO konsultiert.<sup>36</sup>

Der „Report V (1)“ mit dem Titel „Ending Violence and Harassment in the World of Work“ hat 137 Seiten. Dazu gehören der von den Mitgliedstaaten auszufüllende Fragebogen (109-123) und die Bibliografie (124–137).

Im Fließtext vom Report V (1) werden im Normsetzungsverfahren erstmals und an mehreren Stellen die Auswirkungen von „domestic violence“ für die Arbeitswelt erörtert. Im Expertenausschuss wurden im Austausch auch mit Nichtregierungsorganisationen zwei neue Themenfelder zur Vorbereitung der 108. Jahreskonferenz aufgenommen: Belästigung und nicht nur die Beendigung von Gewalt wurde in den Blick genommen und außerdem die Auswirkungen von häuslicher Gewalt.

Der Verwaltungsrat hatte bereits zuvor während der 328. Sitzung entschieden, statt des bisher verwendeten Ausdrucks „violence“ im Titel für die Tagesordnung der 107. Jahrestagung (2018) die Begriffe „violence and harassment“ zu verwenden.

Der „Report V (2)“ aus 2018 umfasst auf 140 Seiten Regelungsvorschläge und tabellarisch aufbereitet Antworten von den Mitgliedstaaten zum Fragenkatalog.<sup>37</sup> Der „Report V (2A)“ aus 2019 enthält auf 94 Seiten weitere Antworten aus den Mitgliedstaaten, die auch zusammengefasst zu einem Textentwurf für ein Übereinkommen sind und jeweils Stellungnahmen enthalten.<sup>38</sup> Ziel der Berichte ist jeweils gewesen, die „International Labour Conference, 108th Session, 2019“ vorzubereiten. Das Gesamtergebnis, während der 108. Jahrestagung 2019 das Normsetzungsverfahren mit der Annahme des Übereinkommens über Gewalt und Belästigung, 2019 und der Empfehlung betreffend Gewalt und Belästigung, beenden zu können, wurde mit den offiziellen Befragungen der Mitgliedstaaten über mögliche Neuregelungen und inoffizielle Beteiligungen vorbereitet. Wichtig war auch der Austausch während der 107. Jahrestagung 2018 und zwei Sitzungen im beratenden „Standard Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Resolution and Proposed Conclusions for adoption by the Conference“.<sup>39</sup>

#### d) Pflichten aller Mitgliedstaaten zum Übereinkommen über Gewalt und Belästigung 2019

Jeder Mitgliedstaat ist nach Artikel 19 Absatz 5 (b) der IAO-Verfassung verpflichtet, wie für alle Übereinkommen<sup>40</sup> den gesetzgebenden Körperschaften auch das Übereinkommen über Gewalt und Belästigung, 2019 (Nr. 190) spätestens ein Jahr nach der 108. Konferenz vorzulegen. Art. 19 Abs. 6 lit. b IAO Verfassung regelt Entsprechendes für Empfehlungen. Ebenfalls aus Artikel 19 Absatz 5 der IAO-Verfassung ergibt sich die Pflicht für alle Regierungen der 187 Mitgliedstaaten der IAO, den Generaldirektor über die Unterrichtung der gesetzgebenden Körperschaften und das von der Regierung abgegebene Votum zu unterrichten. Wenn ein Mitgliedstaat die Nichtratifikation empfiehlt, muss diese Regierung die Gründe darlegen, die gegen die Ratifizierung sprechen.

Die Mitgliedstaaten der IAO, für die das „Übereinkommen über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976“ (Nr. 144) mit der Empfehlung Nr. 152 betreffend „dreigliedrige Beratungen zur Förderung der Durchführung internationaler Arbeitsnormen und innerstaatlicher Maßnahmen im Zusammenhang mit den Tätigkeiten der IAO“ verbindlich ist, haben wie bei allen IAO Übereinkommen auch die Umsetzung des Übereinkommens über Gewalt und Belästigung 2019 mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden im eigenen Mitgliedstaat zu beraten.

Nach der Angabe in der Datenbank NORMLEX<sup>41</sup> hat im September 2022 die IAO im September 187 Mitgliedstaaten. Das

32 In dem Hintergrundpapier von 73 Seiten und darunter mit einer Bibliografie auf den Seiten 50–73 wurden Lücken identifiziert und in Rn. 182–194 für die Diskussion in der Expertengruppe Änderungen vorgeschlagen und diese in Rn. 195 zusammengefasst, [https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994934793402676/41ILO\\_INST:41ILO\\_V2](https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994934793402676/41ILO_INST:41ILO_V2) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

33 328. Sitzung Verwaltungsrat, <https://www.ilo.org/gb/GBSessions/previous-sessions/GB328/lang--en/index.htm> (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

34 Report of the Director-General, Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work mit „Appendix I Conclusions adopted by the Meeting“, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533534.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

35 ILO, Ending Violence and Harassment in the World of Work, Report V(1) (ILO 2017), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_553577.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

36 Stolzenberg, ILO und EU – Zum Gebot der Berücksichtigung der Normen der Internationalen Arbeitsorganisation bei der Auslegung des Unionsrechts, in Abhandlungen zum deutschen und internationalen Arbeits- und Sozialrecht; Band 2 (2021), S. 52f.

37 Report V (2), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_619730.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_619730.pdf) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

38 Report V(2A), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_675567.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_675567.pdf) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

39 Reports of the Standard Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Resolution and Proposed Conclusions for adoption by the Conference, Provisional Record 8A International Labour Conference 107th Session (2018); Reports of the Standard Setting Committee on Violence and harassment in the World of Work: Summary of Proceedings, International Labour Conference 107th Session (2018), Provisional Record 8B (Rev.1) [Committee reports of the first discussion]; Reports V(1), V(2A) and V(2A) (Add.).

40 Zimmer, Internationale Arbeitsorganisation (ILO), in Schlachter/Heuschmid/Ulber (Hg.), Arbeitsvölkerrecht (2019), § 5 Rn. 13.

41 Angabe im Information System on International Labour Standards NORMLEX, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:1:0::NO> (letzter Abruf am 11.9.2011).

Übereinkommen Nr. 144<sup>42</sup> haben 31 der 187 Mitglieder nicht ratifiziert, unter diesen ist aber kein Mitgliedstaat aus der europäischen Region.<sup>43</sup> Damit steht auf dem Arbeitsplan für alle Regierungen in Europa, mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden innerstaatliche Möglichkeiten zu beraten, die Auswirkungen häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt zu mindern.

Die meisten Mitgliedstaaten sind ihrer Verpflichtung aus Art. 19 Abs. 6 lit. b Verfassung der IAO nachgekommen, die von der 108. Jahrestagung eingeführten Instrumente zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung zur Prüfung vorzulegen.<sup>44</sup> Die Empfehlung ist im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder andere Maßnahmen der Stelle bzw. den Stellen vorzulegen, in deren Zuständigkeit die Angelegenheit fällt.

## 2. Internationale Arbeitsorganisation mit dreigliedrigem Aufbau vom Grundsatz des gleichen Lohnes ohne Unterschied des Geschlechts und Verbot der Nachtarbeit gewerblicher Arbeiterinnen von 1919 bis zum Übereinkommen über Gewalt und Belästigung 2019

Die 108. Jahrestagung der IAO fand in Genf vom 10. Juni bis zum 24. Juni 2019 statt und damit zum 100-jährigen Bestehen der IAO. Die 108. Jahrestagung der IAO war gleichzeitig die Jubiläumstagung der Internationalen Arbeitsorganisation, die 1919 gegründet wurde.

### a) Mitgliedstaaten der IAO

Die IAO ist die internationale Vereinigung von den meisten Signatarstaaten des Versailler Vertrages vom 28. Juni 1919 sowie weiteren Ländern, die dem Völkerbund beitreten wollten. Von den 187 Staaten, die 2022 Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation sind, gehören aus der Region Europa folgende Staaten seit 1919 zur IAO:<sup>45</sup>

– Österreich bis 1938 und seit 24. Juni 1947, Belgien, Dänemark, Deutschland bis 1935 und wieder seit 12. Juni 1951, Frankreich, Griechenland, Großbritannien mit Nordirland, Italien bis 1939 wie erneut seit 19. Oktober 1945, Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, Rumänien bis 1942 und wieder seit 11. Mai 1956, Schweden, Schweiz, Slowakei bis 1993 als Teil der Tschechoslowakei und eigenständig seit 22. Januar 1993, Spanien bis 1941 sowie wieder seit 28. Mai 1956, Tschechien als Teil der Tschechoslowakei bis 1993 und eigenständig seit 3. Februar 1993.

Zwei wirtschaftlich relevante Staaten in Europa, die der IAO erst in den 1930er beitraten, sind die Russische Föderation und die Türkei. Russland gehörte zur IAO von 1934 bis 1940 und wieder seit 26. April 1954. Die Türkei, die sich am 20. März 2021 von der

Istanbul Konvention zurückgezogen hat,<sup>46</sup> ist seit 18. Juli 1932 Mitglied des IAO.

### b) Teil XIII Vertrag von Versailles

Im Rahmen der Pariser Friedenskonferenz nach dem Ersten Weltkrieg wurde im Schloss von Versailles auch verhandelt, inwieweit die vor dem Ersten Weltkrieg diskutierte Idee internationaler Mindeststandards für die Arbeitswelt<sup>47</sup> aufgegriffen werden sollte. Die von den Alliierten eingesetzte Kommission erarbeitete einen Vorschlag, der für die neue „ständige Einrichtung“ – wie die IAO im Vertrag von Versailles vom 28. Juni 1919 bezeichnet wurde – das britische Beteiligungsmodell mit der tripartistischen Organisationsform übernahm. Weitere Arbeitsergebnisse der Kommission finden sich als Teil XIII des Friedensvertrages<sup>48</sup>, der unter der Überschrift „Arbeit“ steht, wieder. In der Einleitung zu dem Teil XIII wird der Zusammenhang zum Friedensvertrag und der Einrichtung des Völkerbundes hergestellt. Danach konnte das Ziel des Völkerbundes der Begründung des Weltfriedens nur auf dem „Boden der sozialen Gerechtigkeit aufgebaut“ werden. Die „Nichtannahme einer wirklich menschlichen Arbeitsordnung durch irgendeine Regierung“ hemme „die Bemühung der anderen, auf die Verbesserung des Loses der Arbeiter in ihrem eigenen Lande bedachten Nationen“<sup>49</sup>.

Artikel 427<sup>50</sup> Friedensvertrag von Versailles vom 28. Juni 1919 nannte mehrere inhaltliche Grundsätze, deren für den Beitrag hier einschlägigen Passagen nachfolgend im Wortlaut von 1919 wiedergegeben werden:

- 1.–6. (...)
7. der Grundsatz gleichen Lohnes ohne Unterschied des Geschlechts für eine Arbeit von gleichem Werte;<sup>51</sup>
8. (...)
9. jeder Staat hat einen Aufsichtsdienst einzurichten, an dem auch Frauen teilnehmen, um die Durchführung der Gesetze und Vorschriften für den Arbeiterschutz sicherzustellen.

42 Für die Bundesrepublik Deutschland am 23. 7. 1980 in Kraft getreten, auch mit Wortlaut dreisprachig unter BGBl. II 1979, 1057–1061 veröffentlicht und vorbereitet mit BT Drucks. 8/1849.

43 Information aus der Datenbank NORMLEX, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310\\_INSTRUMENT\\_ID:312289:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:312289:NO) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

44 Trebilcock, Die IAO Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung und ihre Nutzung, in Abramowski/Lange/Meyerhuber/Rust (Hg.), *Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft*, Loccumer Protokoll 72/2021 (2022), S. 191.

45 Rust, Auf dem Weg zur Ratifizierung des ILO-Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt mit Anwendung der ILO Empfehlung Nr. 206 in Deutschland, in Abramowski/Lange/Meyerhuber/Rust (Hg.), *Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft*, Loccumer Protokoll 72/2021 (2022), S. 203–232, Tabelle 1 mit Angaben, die aus der Datenbank NORMLEX stammen und die Beitrittsdaten der 187 Mitgliedstaaten in alphabetischer Reihenfolge für fünf Regionen wiedergibt.

46 Karakaş-Doğan, Eine Evaluation der Gewalt gegen Frauen im türkischen Strafrecht und der Austritt der Türkei aus der Istanbul-Konvention, in Abramowski/Lange/Meyerhuber/Rust (Hg.), *Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft*, Loccumer Protokoll 72/2021 (2022), S. 181–187 (186).

47 Däubler, Die Entwicklung des Arbeitsvölkerrechts, in Schlachter/Heuschmid/Ulber (Hg.), *Arbeitsvölkerrecht* (2019), S. 5–19.

48 Stolzenberg, ILO und EU – Zum Gebot der Berücksichtigung der Normen der Internationalen Arbeitsorganisation bei der Auslegung des Unionsrechts, in *Abhandlungen zum deutschen und internationalen Arbeits- und Sozialrecht*; Band 2 (2021), S. 35 f.

49 Vollständig wiedergegeben von Däubler, Die Entwicklung des Arbeitsvölkerrechts, in Schlachter/Heuschmid/Ulber (Hg.), *Arbeitsvölkerrecht* (2019); zu den vorangehenden Diskussionen in der den Teil XIII des Friedensvertrages vorbereitenden Kommission siehe Maul, *The International Labour Organization, 100 Years of Global Social Policy* (2019), S. 1–298 (28–30), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_725012.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_725012.pdf) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

50 Detaillierte Vorgaben für eine internationale Arbeitsorganisation enthielten Art. 387 bis 426, siehe Däubler, Die Entwicklung des Arbeitsvölkerrechts, in Schlachter/Heuschmid/Ulber (Hg.), *Arbeitsvölkerrecht* (2019), Rn. 9.

51 Die Nr. 7 war das Ergebnis von „intense lobbying efforts from women’s rights groups around the Paris Peace Conference“, so Maul, *The International Labour Organization, 100 Years of Global Social Policy* (2019), S. 29. Frauen bewirkten auch die Entscheidung, den Völkerbund nach Art. 23 lit. c der Völkerbundsatzung „mit der allgemeinen Überwachung der Abmachungen betreffend den Mädchen- und Kinderhandel“ zu betrauen, siehe Charlesworth/Chinkin (2000), *The boundaries of international law a feminist analysis*, in Melland Schill studies in international law (2000), 15 m.w.N.; allgemein Flößer/Kuhn, *Women’s Fight for Equality and Better Working Conditions at the International Labour Organization*, *EuZA* 2021, 263–283.

Als Anlage zum Friedensvertrag von Versailles vom 28. Juni 1919 wurde die erste Tagung der Hauptversammlung für Arbeitsfragen terminiert, als Versammlungsort Washington festgelegt und die Regierung der Vereinigten Staaten von Amerika gebeten, die Hauptversammlung einzuberufen. Die für diesen Beitrag relevanten Tagesordnungspunkte der ersten Tagung waren:

- 1.–2. (...)
3. Beschäftigung der Frauen:
  - a) vor und nach der Niederkunft (mit Einschluss der Frage der Mutterschaftsunterstützung),
  - b) Nacharbeit,
  - c) gesundheitsschädliche Arbeiten;
4. (...)
5. Ausdehnung und Durchführung der 1906 in Bern angenommenen internationalen Abkommen über das Verbot der Nacharbeit der gewerblichen Arbeiterinnen (...).

Der Friedensvertrag von Versailles vom 28. Juni 1919 wurde zwischen den Vereinigten Staaten von Amerika, dem Britischen Reich, Frankreich, Italien, Japan sowie Belgien, Bolivien, Brasilien, China, Cuba, Ecuador, Griechenland, Guatemala, Haiti, Honduras, Liberia, Nicaragua, Panama, Peru, Polen, Portugal, Rumänien, dem serbisch-kroatisch-slowenischen Staat, Siam, der Tschechoslowakei, Uruguay und Deutschland verhandelt. Deutschland ratifizierte den Vertrag mit dem „Gesetz über den Friedensschluss zwischen Deutschland und den alliierten und assoziierten Mächten“ vom 16. Juli 1919, das 1919 im Reichsgesetzblatt auf den Seiten 687 bis 1349 veröffentlicht wurde. Nach Widerstand im Kongress ratifizierten die Vereinigten Staaten von Amerika den Vertrag nicht.

### c) Verhältnis zwischen Völkerbund und IAO

Über das Verhältnis zwischen Völkerbund und der IAO war in der Teil XIII des Friedensvertrags vorbereitenden Kommission mit dem Ergebnis beraten worden, die Entscheidungen über die Mitgliedschaft im Völkerbund und bei der IAO zu trennen.<sup>52</sup> Nach Diskussionen bei der Vorbereitung der ersten Tagung der IAO in Washington, die am 20. Oktober 1919 begann, durften Delegierte von Deutschland und Österreich teilnehmen. Beide Länder und auch Japan wurden 1919 Mitglieder der IAO. Der Völkerbund nahm Deutschland als Mitglied erst sieben Jahre später auf.<sup>53</sup>

Das Kapitel XIII „Arbeit“ wurde im Jahr 1933 mit Wirkung vom Juni 1934 aus dem Versailler Vertrag herausgelöst und die Verfassung der IAO wurde ein vom Völkerbund unabhängiger völkerrechtlicher Vertrag. 1934 traten die USA und im selben Jahr die Sowjetunion der IAO bei, die 1940 zunächst wieder austrat.

Während des Zweiten Weltkrieges wurde der Sitz der IAO von Genf nach Montreal in Kanada verlegt. Die 27. Arbeitskonferenz der IAO, die in den USA in Philadelphia stattfand,<sup>54</sup> beschloss am 10. Mai 1944 die Erklärung über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation und über die Grundsätze, welche die Politik ihrer Mitglieder leiten sollten, als Anlage und damit gemäß Art. 1 Nr. 1 als Bestandteil der Verfassung der IAO.<sup>55</sup> Artikel II a „Alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und

ihres Geschlechts, haben das Recht, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben“, gab der IAO das Mandat, gegen rassistische Diskriminierung, Diskriminierungen wegen des Glaubens und des Geschlechts tätig zu werden sowie zu deren Gleichbehandlung. Im Vorfeld zu den Beratungen in Philadelphia und während der 27. Arbeitskonferenz der IAO hatten sich Frauen für solche Ergänzungen eingesetzt und konnten dies überzeugend mit den Folgen des Zweiten Weltkriegs begründen.

### d) Verhältnis zwischen Vereinten Nationen und IAO

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde in San Francisco über eine neue internationale Organisation verhandelt. Einigkeit bestand, für die Vereinten Nationen auch einen Wirtschafts- und Sozialbeirat einzuführen. Die Rolle der IAO war neu zu bestimmen. Grundlage der Vereinten Nationen – und damit auch für ihre Sonderorganisation der IAO – ist die Charta der Vereinten Nationen vom 26. Juni 1945. Die IAO wurde die erste Spezialorganisation der Vereinten Nationen im Sinne von Art. 57 der Charta der Vereinten Nationen. Auf der Homepage der UN wird die IAO im Abschnitt „Specialized Agencies“ eingebettet in das System der UN vorge stellt.

Die Bundesrepublik Deutschland erklärte nach dem Zweiten Weltkrieg die 17 Übereinkommen, die das Deutsche Reich während seiner Mitgliedschaft ratifiziert hatte, als für sich bindend, und wurde 1951 wieder in die IAO aufgenommen.

Nach dem im Dezember 1972 zwischen der BRD und der DDR abgeschlossenen Grundlagenvertrag über die völkerrechtlichen Beziehungen beider deutschen Staaten wurden beide Mitglieder der Vereinten Nationen. Die DDR erklärte anschließend ihren Beitritt zur IAO.<sup>56</sup>

1973 konnte der Bundestag nach dem Grundlagenvertrag von 1972 das Gesetz zum Beitritt der Bundesrepublik Deutschland zur Charta der Vereinten Nationen vom 6. Juni 1973 beschließen. Die Bundesrepublik Deutschland ist aber schon seit dem 12. 6. 1951 – nach der Unterbrechung ab 1935 – wieder Mitglied der IAO wie seit 1919 bereits das Deutsche Reich.

### e) Geschlechtsspezifische Regelungen der IAO

Besonderheiten weiblicher Erwerbstätigkeit werden zum Mutterschutz seit Beginn der IAO in den Blick genommen. Geschlechtsspezifische Vorschriften zum Mutterschutz regelt die IAO bis heute.

Das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen war bei der Einführung 1906 in Bern und der Integration für die IAO 1919 von Gewerkschafterinnen auch kritisch gesehen worden<sup>57</sup> und auf den geschlechterrelevanten Aspekt der Belästigung auf dem Arbeitsweg wiesen Frauenverbände hin. Mit den neuen Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt wird geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung in den Blick genommen.

Bis in die 1980er waren die Themen der Internationalen Arbeitsorganisation die außerhäusliche Erwerbsarbeit in Vollzeit. Das Übereinkommen Nr. 156 öffnete 1981 den Blick für Familien-

52 Maul, *The International Labour Organization, 100 Years of Global Social Policy* (2019), S. 49, 27 f.

53 Maul, *The International Labour Organization, 100 Years of Global Social Policy* (2019), S. 49, 35.

54 Maul, *The International Labour Organization, 100 Years of Global Social Policy* (2019), S. 49 127–131 m.w.N.

55 Wortlaut bei der Dokumentation der IAO Seiten 26–28, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/genericdocument/wcms\\_571881.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/genericdocument/wcms_571881.pdf) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

56 Stolzenberg, *ILO und EU – Zum Gebot der Berücksichtigung der Normen der Internationalen Arbeitsorganisation bei der Auslegung des Unionsrechts*, in *Abhandlungen zum deutschen und internationalen Arbeits- und Sozialrecht*; Band 2 (2021), S. 36 f.

57 Senghaas-Knobloch, *„Arbeit ist keine Ware“ – 100 Jahre Internationale Arbeitsorganisation*, 2. Aufl. 2022, S. 77.

pflichten und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer. Erst 1994 folgte das Übereinkommen über die Teilzeitarbeit.<sup>58</sup>

1996 begann für die IAO die Phase, Regeln auch für die nichtbetriebliche Erwerbsarbeit den Blick zu vereinbaren. Der Start war das Übereinkommen Nr. 177 Heimarbeit. Für Hausangestellte folgte 2011 das Übereinkommen 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte und zum 100-jährigen Bestehen der IAO das Übereinkommen über Gewalt und Belästigung 2019.

Das Konzept für die Zukunft ist der „Erklärung der IAO zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit“, der „Jahrhunderterklärung der IAO“ aus dem Jahr 2019 zu entnehmen. Dazu gehört, die Fähigkeiten aller Menschen stärken, die Chancen einer sich wandelnden Arbeitswelt zu nutzen, und zwar durch“:

1. Wirksame Realisierung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Geschlechter
2. Effektives lebenslanges Lernen und qualitativ hochwertige Bildung für alle
3. Universeller Zugang zu umfassendem und nachhaltigem Sozialschutz
4. Achtung der Grundrechte
5. Angemessener, gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegter Mindestlohn
6. Obergrenzen für die Arbeitszeit
7. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
8. Politikkonzepte für menschenwürdige Arbeit und Produktivitätssteigerung
9. Politikkonzepte, die einen angemessenen Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten gewährleisten und den Herausforderungen und Chancen in der Arbeitswelt im Zusammenhang mit der digitalen Transformation der Arbeit, einschließlich Plattformarbeit, Rechnung tragen“.

Es sind die Antworten der IAO für eine Arbeitswelt in einem transformativen Wandel, der durch technologische Innovationen, demographische Verschiebungen, Klimawandel und Globalisierung vorangetrieben wird. Die Veränderungen sind risikobehaftet für Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Die Veränderungen haben das Risiko, verstärkt mit den Auswirkungen häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz und in der Arbeitswelt konfrontiert zu werden.

### 3. Ratifizierung vom Übereinkommen Belästigung und Gewalt (2019)

Das IAO-Übereinkommen über Gewalt und Belästigung 2019 ist am 25. Juni 2021 in Kraft getreten.<sup>59</sup> An diesem Tag waren zwölf Monate vergangen, nachdem zwei nach Art. 14 Nr. 2 Übereinkommen Nr. 190 notwendige Ratifikationen von Mitgliedstaaten vorlagen. Die Ratifikationen von Fiji und Uruguay wurden entsprechend Art. 14 Nr. 2 Übereinkommen 2019 durch den 10. Generaldirektor der IAO *Guy Ryder* aus dem Vereinigten Königreich eingetragen.

Die Angaben zum Stand der Ratifizierung stammen aus dem digital zugänglichen NORMLEX, dem „Information System on International Labour Standards“. Hier kann nach vier Kriterien recherchiert werden: Typ/Number/Subject/Status. Die Ergebnisse für eine eigene Recherche liegen in Englisch oder Französisch vor. Deutsch ist bei der IAO keine Amtssprache. Es werden von der IAO aber viele Dokumente in deutscher Sprache zur Verfügung gestellt. Für NORMLEX wird bisher keine übersetzte Fassung verwendet.

#### a) Stand September 2022

Bis September 2022 ist das Übereinkommen über Gewalt und Belästigung 2019 in acht IAO-Mitgliedstaaten (Argentinien, Ecuador, Fiji, Mauritius, Namibia, Somalia und Uruguay) in Kraft getreten. Für zwölf Mitgliedstaaten wird das Datum angegeben, das von diesen zur Ratifizierung mitgeteilt wurde und vom Generaldirektor der IAO akzeptiert wurde.

In Staaten mit einer monistischen Grundhaltung wird das nationale Recht und das Völkerrecht gemeinsam betrachtet. In der innerstaatlichen Rechtsordnung wird kein weiterer innerstaatlicher Rechtsakt verlangt, wenn die Zustimmung zu einem internationalen Übereinkommen innerstaatlich getroffen wurde. Andere Staaten haben einen dualistischen Ansatz. Das Völkerrecht und das nationale Recht werden als getrennte Rechtskreise in den Blick genommen. Das Ergebnis beider Konzepte ist für das innerstaatliche Inkrafttreten identisch. Es werden aber so die sich historisch entwickelten Handlungsformen respektiert. Meist wird in den Verfassungen der Staaten festgelegt, wie IAO-Übereinkommen innerstaatlich verbindlich werden.

Für Argentinien, Ecuador, Fiji, Mauritius, Namibia, Somalia und Uruguay ist wohl die Ratifizierung die entscheidende Grundlage für die innerstaatliche Anwendung. Die zwölf anderen Staaten arbeiten mit der Angabe zum Inkrafttreten erkennbar zweistufig.

#### b) Aufforderungen zum und Informationen für den Beitritt

Die „Entschließung betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung der Arbeitswelt“<sup>60</sup> richtete sich am 21. Juni 2019 an alle Mitgliedstaaten mit der Bitte, das Übereinkommen über Gewalt und Belästigung 2019 zu ratifizieren. An die Regierungen richtet sich der Wunsch, die Umsetzung mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zu beraten.

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes war Adressat der Anfrage, den Generaldirektor um eine umfassende Strategie für eine breite Ratifizierung zu ersuchen einschließlich der Mobilisierung von dazu erforderlichen Mitteln.

Am 16. Juli 2021 veröffentlichte die IAO den „ILO Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206 to shed light on definitions, core principles and measures enshrined in these instruments.“<sup>61</sup>

Der in Deutschland häufig als UN-Menschenrechtsrat bezeichnete „UN Human Rights Council“ lud in der 40. Sitzung am 12. Juli unter Ziffer 12 die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen – und damit auch Deutschland – nach Annahme des Übereinkommens in der 108. Jahrestagung der IAO ein, das Übereinkommen

58 Übereinkommen über die Teilzeitarbeit, 1994, das am 28. Februar 1998 in Kraft getreten ist, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c175\\_de.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c175_de.htm) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

59 Rust, Auf dem Weg zur Ratifizierung des ILO-Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt mit Anwendung der ILO Empfehlung Nr. 206 in Deutschland, in Abramowski/Lange/Meyerhuber/Rust (Hg.), *Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft*, Loccum Protokoll 72/2021 (2022), S. 203–232 (207).

60 108. Jahreskonferenz, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_712272.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712272.pdf) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

61 Guide, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_814507.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814507.pdf) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

über Gewalt und Belästigung 2019 zu ratifizieren.<sup>62</sup> Für Deutschland ist mit Blick auf Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes der Kontext interessant, in den der UNHCR-Menschenrechtsrat die Aufforderung einbettete. Der einstimmig angenommene Beschluss „Accelerating efforts to eliminate all forms of violence against women and girls: preventing and responding to violence against women and girls in the world of work“ ist der Zusammenhang, in den der UNHCR die Annahme des Übereinkommens integriert. Der UNHCR zieht auch andere Frauen und Mädchen betreffende menschenrechtliche Übereinkommen heran.<sup>63</sup>

### c) Deutschland

Die Ausgangssituation zur Ratifizierung ist für Deutschland folgende: In diesem Jahrzehnt muss die Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht werden. Diese Aussage trifft die Ampelkoalition für die 20. Wahlperiode des Deutschen Bundestages im Koalitionsvertrag „Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit“ und vereinbart, das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) gegen Gewalt und Belästigung Nr. 190 zu ratifizieren. Unter der Überschrift „Freiheit und Sicherheit, Gleichstellung und Vielfalt in der modernen Demokratie“ verpflichten sich die Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und die Freien Demokraten (FDP) im Abschnitt VI der Koalitionsvereinbarung 2021 unter der Zwischenüberschrift Gleichstellung zum Schutz vor Gewalt, das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu ratifizieren.

Über die Ratifizierung des 2019 in der 100. Allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation angenommene Übereinkommen Nr. 190, das am 25. Juni 2021 in Kraft trat, beriet der Deutsche Bundestag bereits am Ende der 19. Wahlperiode. Die Regierungsfractionen der CDU/CSU und SPD brachten am 22. Juni 2021 ihren Antrag über die Geschlechtergleichstellung als eine zentrale globale Herausforderung ein. Im Antrag wurde in III Nr. 11 die Bundesregierung im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel aufgefordert, sich darüber hinaus für die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 190 „Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ von 2019 einzusetzen. Gemeinsam mit weiteren Anträgen und anderen thematisch passenden Beschlussempfehlungen beriet der Bundestag über den Antrag „Geschlechtergleichstellung als eine zentrale globale Herausforderung“ am 25. Juni 2021. Der Antrag wurde mit den Stimmen der Fraktionen von SPD und CDU/CSU angenommen, die AfD stimmte gegen den Antrag und die Linken, die Grünen und die FDP enthielten sich.

Anschließend erkundigte sich – noch in der 19. Wahlperiode – die Bundestagsabgeordnete *Nicole Bauer* (FDP) schriftlich nach dem Stand der Ratifizierung und konkreten Plänen der Bundesregierung für eine Umsetzung. Ihre Frage Nr. 51 zum Geschäftsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ist mit der

Antwort in der Bundestagsdrucksache 19/31996 nachzulesen. Veröffentlicht sind hier schriftliche Anfragen von Bundestagsabgeordneten mit den in der Woche vom 9. August 2021 eingegangenen Antworten der Bundesregierung. Die Parlamentarische Staatssekretärin *Kerstin Griesse* gab in ihrer Antwort vom 9. August 2021 die Auskunft, dass die Bundesregierung dem Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation eine sehr hohe Bedeutung beimesse. Die Bundesregierung sei 2019 bei der internationalen Arbeitskonferenz gemeinsam mit den Sozialpartnern maßgeblich an der Ausarbeitung beteiligt. Die EU-Mitgliedstaaten seien zudem wesentliche Treiber für den erfolgreichen Abschluss bei den ILO-Verhandlungen gewesen. Auf nationaler Ebene sei das Ratifikationsverfahren vorbereitet und die Ressortabstimmung sei bereits erfolgreich zum Abschluss gebracht werden können.

Die Ampelkoalition hat für die 20. Wahlperiode ebenso wie die Große Koalition von CDU/CSU und SPD in der 19. Wahlperiode das Ziel, das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu ratifizieren.

Die 33. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) fordert in ihrer Hauptkonferenz am 30. Juni und 1. Juli 2022 in Hamburg einstimmig „die Bundesregierung auf, dem Beispiel von Griechenland und Italien zu folgen und das Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation zeitnah zu ratifizieren sowie die darin vorgesehenen Maßnahmen in nationales Recht und nationale Praxis umzusetzen“<sup>64</sup>.

## III. Zur Brücke zwischen Arbeitswelt und häuslicher Gewalt

Weltweit ist häusliche Gewalt die üblichste Form der Gewalt gegen Frauen.<sup>65</sup> In Deutschland ist die Opferzahl bei Partnerschaftsgewalt in den letzten fünf Jahren um 11,2 % gestiegen. 2021 waren bei den erfassten Opfern 80,5 % weiblich und von den 148.031 Opfern von Partnerschaftsgewalt 19,5 Prozent männlich.<sup>66</sup> Für die Europäische Union gibt die Agentur für Grundrechte in ihrer Erhebung über Gewalt gegen Frauen für 2014 an, dass Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt in der europäischen Union weit verbreitet sind und schätzungsweise ein Drittel der Frauen in der Union betreffe. Eine von zehn Frauen gab an, Opfer sexueller Gewalt geworden zu sein. Eine von 20 Frauen wurde vergewaltigt. Mehr als jede fünfte Frau erlebte 2014 häusliche Gewalt.<sup>67</sup> Die Europäische Kommission geht davon aus, dass ein Drittel der Frauen, die Opfer von sexueller Belästigung geworden sind, diese am Arbeitsplatz erlebt.<sup>68</sup>

62 Hinweis bei Trebilcock, Die IAO Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung und ihre Nutzung, in Abramowski/Lange/Meyerhuber/Rust (Hg.), *Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft*, Loccumer Protokoll 72/2021 (2022), S. 199.

63 Bericht des Human Rights Council an die Generalversammlung über die 41st session (24 June - 12 July 2019), in dem über die 40. Meeting am 12. Juli 2019 angenommene Resolution A/HRC/RES/41/17 „Accelerating efforts to eliminate all forms of violence against women and girls in the world of work“ berichtet wird, die auch über <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/regular-sessions/session41/res-dec-stat> zugänglich ist (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

64 33. GFMK, [https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/beschluesse-und-entschlussungen-der-32-gfmk\\_2\\_3\\_4\\_1657637857.pdf](https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/beschluesse-und-entschlussungen-der-32-gfmk_2_3_4_1657637857.pdf) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

65 So bereits 2007 Peters, *Völkerrecht im Gender-Fokus*, in Zimmermann/Giegerich unter Mitwirkung Heinz, *Gender und Internationales Recht*, (2007), S. 199–299 (210).

66 Abramowski, Was ist Gewalt – im soziologischen Kontext von Gender und Arbeit? in Abramowski/Lange/Meyerhuber/Rust (Hg.), *Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft*, Loccumer Protokoll 72/2021 (2022), S. 13–19 (15).

67 Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA), *Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung*. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14\\_de.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_de.pdf) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).

68 Europäische Kommission, *Vorschlag für eine Richtlinie des europäischen Parlaments und des Rates zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt*, COM (2022) 105, 2.



Das Übereinkommen über Gewalt und Belästigung 2019 betrifft – anders als es die Langfassung des Namens von Nr. 190 „Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ vermuten lassen könnte – nicht nur unmittelbar die Arbeitswelt und einzelne Arbeitsplätze. Das Übereinkommen Nr. 190 stellt vielmehr auch die Brücke zur häuslichen Gewalt her, die eine Person der Arbeitswelt außerhalb dieser Arbeitswelt erfährt oder erfahren hat.

Im Übereinkommen über Gewalt und Belästigung 2019 ist festgelegt, Auswirkungen häuslicher Gewalt für die Arbeitswelt zu berücksichtigen. Im Teil V werden unter der Überschrift „Durchsetzung und Abhilfemaßnahmen“ in Artikel 10 lit.f die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt genannt. Jedes IAO-Mitglied hat angemessene Maßnahmen zu treffen, um die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt anzuerkennen. Soweit dies angemessen und praktisch durchführbar ist, sollen die Auswirkungen von häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt gemindert werden.

Angemessene Maßnahmen können für die Opfer von häuslicher Gewalt beispielsweise sein:

- Arbeitsfreistellung,
- flexible Arbeitsgestaltung und Schutz,
- vorübergehender Schutz vor Entlassung,
- Einbeziehung häusliche Gewalt in arbeitsplatzbezogene Risikobewertungen,
- Vorhalten eines Systems für die Verweisung an öffentliche Maßnahmen zur Minderung häuslicher Gewalt,
- Sensibilisierung für die Auswirkungen von häuslicher Gewalt.

Der Katalog ist in der Empfehlung betreffend Gewalt und Belästigung 2019 (Nr. 206) im Abschnitt III t „Durchsetzung, Abhilfemaßnahmen und Unterstützung“ in Nr. 18 geregelt. Beispielfaßt werden damit die in Art. 10 e des Übereinkommens über Gewalt und Belästigung 2019 genannten angemessenen Maßnahmen erläutert.

Die Liste der Empfehlung ist ohne unmittelbare rechtliche Bindung. Sie gibt den 187 Mitgliedstaaten der IAO aber Anregungen für die Informations- und Berichtspflichten, wie die Auswirkungen häuslicher Gewalt für die Arbeitswelt gemindert werden könnten.

#### IV. Fazit und Ausblick

Von 1919 bis 2022 hat die ILO Arbeits- und Sozialstandards auf den Weg gebracht, die weltweit gültig sind und mit denen teilweise Bezug auf Menschenrechtsübereinkommen genommen wird. Insgesamt hat die IAO in ihrem 100-jährigen Bestehen 190 Übereinkommen und 206 Empfehlungen verabschiedet. Die IAO-Mitgliedstaaten können dem neuen Übereinkommen über Gewalt und Belästigung, das auch die Auswirkungen häuslicher Gewalt in den Blick nimmt, beitreten.

IAO Übereinkommen nehmen teilweise einleitend in den Erwägungsgründen Bezug auf Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen. Zum Übereinkommen Nr. 190 verweist die allgemeine Konferenz der IAO einleitend „auf andere einschlägige internationale Instrumente wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen und das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“.

Für die europäische Union berät dazu derzeit das Europäische Parlament und der Rat über den Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt vom 8.3.2022. Die bestehenden Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern mit dem Verbot geschlechtsspezifischer und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sollen mit der Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt und Mindeststandards für die Unterstützung von Opfern und deren Zugang zur Justiz ergänzt werden. Beraten wird im Ordentlichen Gesetzgebungsverfahren.<sup>69</sup>

69 Legislative Observatory European Parliament, 2022/0066(COD) Combating violence against women and domestic violence, ausgehend vom Vorschlag der Europäischen Kommission COM(2022) 105 mit Bericht über die Folgenabschätzung SWD (2022) 63, [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2022/0066\(COD\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2022/0066(COD)) (letzter Abruf am 18. 11. 2022).