



**Rechtliche Aspekte von Schutz und Prävention am Arbeitsplatz**

Vanessa von Wulfen, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl von Prof. Dr. Eva Kocher, Europa-Universität Viadrina

Vortrag am Mittwoch, 1. Dezember 2021 im Rahmen der Tagung „Gewaltfreie Arbeit – Arbeit der Zukunft“, online



**These**

Die ILO-Konvention Nr. 190 ist ein sinnvoller Ansatzpunkt, um das Thema von sexueller Belästigung konzeptionell **zusätzlich** im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzuordnen.

- Derzeitige Rechtslage: Fokus im Antidiskriminierungsrecht (AGG)
- Gesundheitliche Auswirkungen durch sexuelle Belästigung als Indiz für Nützlichkeit eines arbeitsschutzrechtlichen Ansatzes



**Vortragsgliederung**

1. Begründung dieser zusätzlichen Einordnung
2. Vorteile dieser Einordnung im Vergleich zum geltenden Recht



**Vortragsgliederung**

1. Begründung dieser zusätzlichen Einordnung
2. Vorteile dieser Einordnung im Vergleich zum geltenden Recht

**1. ILO C-190 als Impuls für den Arbeitsschutz** 

**Kongruenz:**

- a. Thematische Übereinstimmung
- b. Instrumentelle Übereinstimmung
- c. Personelle Übereinstimmung

**1. ILO C-190 als Impuls für den Arbeitsschutz** 

**Kongruenz:**

- a. Thematische Übereinstimmung
- Beide Rechtsquellen verfolgen ähnliche Ziele und Schutzzwecke

**1. ILO C-190 als Impuls für den Arbeitsschutz** 

ILO-Konvention Nr. 190	
Artikel 1 1. Im Sinne dieses Übereinkommens a) bezieht sich der Begriff „Gewalt und Belästigung“ in der Arbeitswelt auf eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken [...], die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen [...];	

**1. ILO C-190 als Impuls für den Arbeitsschutz** 

ILO-Konvention Nr. 190	
Artikel 1 1. Im Sinne dieses Übereinkommens a) bezieht sich der Begriff „Gewalt und Belästigung“ in der Arbeitswelt auf eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken [...], die auf <b>physischen, psychischen</b> , sexuellen oder wirtschaftlichen <b>Schaden</b> abzielen [...];	

**1. ILO C-190 als Impuls für den Arbeitsschutz**



ILO-Konvention Nr. 190	ArbSchG
Artikel 1 1. Im Sinne dieses Übereinkommens a) bezieht sich der Begriff „Gewalt und Belästigung“ in der Arbeitswelt auf eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken [...], die auf <b>physischen, psychischen, sexuellen</b> oder wirtschaftlichen <b>Schaden</b> abzielen [...];	§ 1 Zielsetzung und Anwendungsbereich (1) Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. [...]

**1. ILO C-190 als Impuls für den Arbeitsschutz**



ILO-Konvention Nr. 190	ArbSchG
Artikel 1 1. Im Sinne dieses Übereinkommens a) bezieht sich der Begriff „Gewalt und Belästigung“ in der Arbeitswelt auf eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken [...], die auf <b>physischen, psychischen, sexuellen</b> oder wirtschaftlichen <b>Schaden</b> abzielen [...];	§ 1 Zielsetzung und Anwendungsbereich (1) Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und <b>Gesundheitsschutz</b> der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. [...]

**1. ILO C-190 als Impuls für den Arbeitsschutz**



ILO-Konvention Nr. 190	ArbSchG
Artikel 1 1. Im Sinne dieses Übereinkommens a) bezieht sich der Begriff „Gewalt und Belästigung“ in der Arbeitswelt auf eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken [...], die auf <b>physischen, psychischen, sexuellen</b> oder wirtschaftlichen <b>Schaden</b> abzielen, [...]	<b>Zusätzliche Bezugnahmen zum Gesundheitsschutz:</b> § 4 Nr. 1: „physische und die psychische Gesundheit“ § 11: „Gesundheitsschaden“

**1. ILO C-190 als Impuls für den Arbeitsschutz**



**Kongruenz:**

b. Instrumentelle Übereinstimmung  
 – Beide Rechtsquellen verwenden ähnliche Instrumente zur Zielerreichung

**1. ILO C-190 als Impuls für den Arbeitsschutz** 

ILO-Konvention Nr. 190	
Artikel 9 Jedes Mitglied nimmt Rechtsvorschriften an, die [...], insb.: c) unter Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Vertretungen Gefahren zu ermitteln und die Risiken von Gewalt und Belästigung zu bewerten sowie Maßnahmen zu ihrer Verhinderung und Kontrolle zu ergreifen; [...]	

**1. ILO C-190 als Impuls für den Arbeitsschutz** 

ILO-Konvention Nr. 190	ArbSchG
Artikel 9 Jedes Mitglied nimmt Rechtsvorschriften an, die [...], insb.: c) unter Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Vertretungen Gefahren zu ermitteln und die Risiken von Gewalt und Belästigung zu bewerten sowie Maßnahmen zu ihrer Verhinderung und Kontrolle zu ergreifen; [...]	§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. [...]

**1. ILO C-190 als Impuls für den Arbeitsschutz** 

ILO-Konvention Nr. 190	ArbSchG
Artikel 9 Jedes Mitglied nimmt Rechtsvorschriften an, die [...], insb.: c) unter Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Vertretungen <b>Gefahren zu ermitteln</b> und die Risiken von Gewalt und Belästigung zu bewerten sowie Maßnahmen zu ihrer Verhinderung und Kontrolle zu ergreifen; [...]	§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen <b>Gefährdung zu ermitteln</b> , welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. [...]

**1. ILO C-190 als Impuls für den Arbeitsschutz** 

ILO-Konvention Nr. 190	
Artikel 9 Jedes Mitglied nimmt Rechtsvorschriften an, die [...], insb.: d) den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie anderen betroffenen Personen <b>Informationen und Schulungen über die ermittelten Gefahren und Risiken</b> von Gewalt und Belästigung und die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen <b>bereitstellen</b> , einschließlich [...]	

**1. ILO C-190 als Impuls für den Arbeitsschutz**



ILO-Konvention Nr. 190	ArbSchG
Artikel 9 Jedes Mitglied nimmt Rechtsvorschriften an, die [...], insb.: d) den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie anderen betroffenen Personen <b>Informationen und Schulungen über die ermittelten Gefahren und Risiken</b> von Gewalt und Belästigung und die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen <b>bereitstellen</b> , einschließlich [...]	§ 12 Unterweisung (1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten <b>über Sicherheit und Gesundheitsschutz</b> bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit <b>ausreichend und angemessen zu unterweisen</b> . [...] Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

**1. ILO C-190 als Impuls für den Arbeitsschutz**



ILO-Konvention Nr. 190	
Artikel 10 Jedes Mitglied trifft angemessene Maßnahmen, um sicherzustellen: g) dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht haben, <b>sich von einer Arbeitssituation zu entfernen</b> , wenn [...] diese Situation [...] eine <b>unmittelbare und ernste Gefahr</b> für ihr Leben, ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit darstellt [...]	

**1. ILO C-190 als Impuls für den Arbeitsschutz**



ILO-Konvention Nr. 190	ArbSchG
Artikel 10 Jedes Mitglied trifft angemessene Maßnahmen, um sicherzustellen: g) dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht haben, <b>sich von einer Arbeitssituation zu entfernen</b> , wenn [...] diese Situation [...] eine <b>unmittelbare und ernste Gefahr</b> für ihr Leben, ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit darstellt [...]	§ 9 Besondere Gefahren (3) Der Arbeitgeber hat Maßnahmen zu treffen, die es den Beschäftigten bei <b>unmittelbarer erheblicher Gefahr</b> ermöglichen, sich <b>durch sofortiges Verlassen der Arbeitsplätze</b> in Sicherheit zu bringen.

**1. ILO C-190 als Impuls für den Arbeitsschutz**



**Kongruenz:**

c. Personelle Übereinstimmung  
 – Beide Rechtsquellen verpflichten identische Akteur\*innen

**Vortragsgliederung**

1. Begründung dieser zusätzlichen Einordnung
2. Vorteile dieser Einordnung im Vergleich zum geltenden Recht

**2. Vorteile zum geltenden Recht**

Was würde eine solche zusätzliche Einordnung der ILO-Konvention Nr. 190 ins Arbeitsschutzrecht – im Vergleich zum Antidiskriminierungsrecht – mit sich bringen?

⇒ Entwicklung von Schutzkonzepten durch kollektive Selbstregulierung

- a. Umfang der Präventionspflichten
- b. Betonung von Mitspracherechten
- c. Aspekt der Entlastung

**2. Vorteile zum geltenden Recht**

- a. Umfang der Präventionspflichten

*Artikel 9*  
 Jedes Mitglied nimmt Rechtsvorschriften an, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazu verpflichten, geeignete und dem Grad ihrer Kontrolle angemessene Schritte zu unternehmen, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, zu verhindern [...]

**2. Vorteile zum geltenden Recht**

AGG	
§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.	

**2. Vorteile zum geltenden Recht**



AGG	ArbSchG
§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.	§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. [...]

**2. Vorteile zum geltenden Recht**



AGG	ArbSchG
§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die <b>erforderlichen Maßnahmen</b> zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes <b>zu treffen</b> . Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.	§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers (1) Der Arbeitgeber ist <b>verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen</b> des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände <b>zu treffen</b> , die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. [...]

**2. Vorteile zum geltenden Recht**



AGG	ArbSchG
	Konkretisierung dieser Grundpflicht – durch Gefahrenanalyse nach § 5 ArbSchG, – durch Gefahrendokumentation nach § 6 ArbSchG und – durch Unterweisung nach § 12 ArbSchG

**2. Vorteile zum geltenden Recht**



AGG	ArbSchG
Konkretisierung dieser Grundpflicht  – durch freiwillige Schulungen nach § 12 Abs. 2 AGG	Konkretisierung dieser Grundpflicht – durch Gefahrenanalyse nach § 5 ArbSchG, – durch Gefahrendokumentation nach § 6 ArbSchG und – durch Unterweisung nach § 12 ArbSchG

**2. Vorteile zum geltenden Recht**



AGG	ArbSchG
Konkretisierung dieser Grundpflicht	Konkretisierung dieser Grundpflicht <ul style="list-style-type: none"> <li>- durch Gefahrenanalyse nach § 5 ArbSchG,</li> <li>- durch Gefahrendokumentation nach § 6 ArbSchG und</li> <li>- durch Unterweisung nach § 12 ArbSchG</li> </ul>
- durch freiwillige Schulungen nach § 12 Abs. 2 AGG	

**2. Vorteile zum geltenden Recht**



AGG	ArbSchG
§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers (2) Der Arbeitgeber <b>soll</b> [...] auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen <b>hinweisen und darauf hinwirken</b> , dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Abs. 1.	§ 12 Unterweisung (1) Der Arbeitgeber <b>hat</b> die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit <b>ausreichend und angemessen zu unterweisen</b> . ⇒ S. 2: Individueller Zuschnitt ⇒ S. 3: Konkret genannte Zeitpunkte ⇒ S. 4: Betonung der dynamischen Entwicklung

**2. Vorteile zum geltenden Recht**



b. Betonung von Mitspracherechten

**2. Vorteile zum geltenden Recht**



AGG	
§ 13 Beschwerderecht (1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen.	

**2. Vorteile zum geltenden Recht**



AGG	ArbSchG
<p>§ 13 Beschwerderecht                      (1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen.</p>	<p>§ 17 Rechte der Beschäftigten                      (1) Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen. [...]</p>

**2. Vorteile zum geltenden Recht**



AGG	ArbSchG
<p>§ 13 Beschwerderecht                      (1) Die Beschäftigten haben <b>das Recht</b>, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle <b>zu beschweren</b>, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen.</p>	<p>§ 17 Rechte der Beschäftigten                      (1) Die Beschäftigten <b>sind berechtigt</b>, dem Arbeitgeber <b>Vorschläge</b> zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit <b>zu machen</b>. [...]</p>

**2. Vorteile zum geltenden Recht**



c. Aspekt der Entlastung

- Betroffene allein gelassen mit Folgen der sexuellen Belästigung, obwohl es sich um einen versicherten Arbeitsunfall handelt
- Entwicklung von Schutzkonzepten wirkt daher entlastend auf die Beschäftigten

**Fazit**



**Eine Thematisierung von sexueller Belästigung im Kontext von Gesundheitsprävention ist bereits jetzt möglich.**

Vorschlag einer klarstellenden Gesetzesformulierung:

**§ 4 Allgemeine Grundsätze**  
 Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird, insbesondere durch ein gewalt- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld.