

**Antrag F-01**  
**ASF NRW****Empfehlung der Antragskommission**  
**Erledigt durch Beschlusslage****Der Landesparteitag möge beschließen:****Frauen\* haben das Recht auf eine gewaltfreie Arbeitswelt – sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz überwinden**

- 1 **Der Landesparteitag möge beschließen:**  
2  
3 • die Bundestagsfraktion der SPD aufzufordern, ILO-  
4 Konvention 190 – vergleichbar mit Initiativen Spaniens, Griechenlands und Italiens – zu ratifizieren  
5 und umzusetzen. Parallel hierzu soll auch auf europäischer Ebene die Bundesregierung dazu aufgefordert  
6 werden, größeren Druck auf den Europäischen Rat (ER) auszuüben, um eine systematische  
7 Ratifizierung der Konvention in der ganzen EU durch die Ermächtigung des ER möglich zu machen.  
8  
9 • sich – ihrer Vorbildrolle annehmend – entschieden dafür einzusetzen, in Bundestag und Länderparlamenten  
10 Maßnahmen einzubringen und umzusetzen, die eine gewalt- und belästigungsfreie Arbeitswelt für Arbeitnehmende ermöglichen.  
11  
12 • In diesem Rahmen das Dunkelfeld in den Blick zu nehmen und im Rahmen der zuvor beschriebenen  
13 Vorbildrolle in Bundestag und Länderparlamenten systematische und geschlechtssensible Datenerhebungssysteme  
14 zu entwickeln, die der Einrichtung oder Weiterentwicklung von Zielgruppenzentrierten Hilfs-, Informations- und Beratungsangeboten  
15 dienen, einschließlich eines internen, parteiübergreifenden Meldesystems.  
16  
17 • die derzeit gesetzlich vorhergesehenen Fristen entsprechend der Lehren der #MeToo-Debatten so zu erweitern, dass Personen, die von sexueller  
18 Belästigung oder geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen sind, auch tatsächlich die Möglichkeit haben, ihre Ansprüche geltend zu machen.  
19  
20 • eine Gesetzesänderungsinitiative einzubringen, sodass Betroffene künftig auch gemeinsam klagen dürfen.  
21  
22 • im Rahmen eines Pilotprojekts evidenzbasierte und Zielgruppen-spezifische Informations- und Beratungsmechanismen mit Fokus auf die  
23 Arbeitswelt zu entwickeln oder bestehende Mechanismen zu ergänzen, bei denen sich Arbeitgebende wie Betroffene niedrigschwellig informieren  
24 und beraten lassen können, sowie über die aktuelle Rechtslage aufklären lassen können. Dies gilt mit dem besonderen Ziel, das bestehende  
25 gravierende Information Gap zu sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt in der Arbeitswelt zu  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46

47 schließen.

48

49 **Begründung**

50

51 Mit Beginn der #MeToo-Debatte im Jahr 2017 sind die  
52 Themenfelder sexuelle Belästigung und geschlechts-  
53 spezifische Gewalt am Arbeitsplatz auch in Deutschland  
54 zum zentralen Gegenstand der öffentlichen Debatte ge-  
55 worden und haben Aufmerksamkeit für das Sujet gene-  
56 riert. Die von der Internationalen Arbeitskonferenz (ILO)  
57 am 21. Juni 2019 verabschiedete Konvention 190 wird  
58 in diesem Kontext als historischer Meilenstein gesehen.  
59 Sie gilt weithin als wahrscheinlich weitreichendste Vor-  
60 schrift zu Arbeitsstandards, die je von der ILO verab-  
61 schiedet wurden, und betont das Recht jeder\*s Einzel-  
62 nen auf eine Arbeitswelt frei von Gewalt und Belästi-  
63 gung. Das schließt nach Artikel 1 der Konvention auch  
64 die erste weltweit gültige Definition von geschlechts-  
65 spezifischer Gewalt am Arbeitsplatz ein:

66

67 „Im Sinne dieses Übereinkommens a) bezieht sich der  
68 Begriff „Gewalt und Belästigung“ in der Arbeitswelt  
69 auf eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltenswei-  
70 sen und Praktiken oder deren Androhung, gleich ob es  
71 sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkomm-  
72 nis handelt, die auf physischen, psychischen, sexuellen  
73 oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Fol-  
74 ge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, und um-  
75 fasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästi-  
76 gung; b) bedeutet der Begriff „geschlechtsspezifische  
77 Gewalt und Belästigung“ Gewalt und Belästigung, die  
78 gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts gerichtet  
79 sind oder von denen Personen eines bestimmten bio-  
80 logischen oder sozialen Geschlechts unverhältnismäßig  
81 stark betroffen sind, und umfasst auch sexuelle Belästi-  
82 gung.“

83

84 Der Schutzbereich der Konvention bezieht sich dabei  
85 nicht nur auf den Arbeitsplatz allein, sondern auf die  
86 Arbeitswelt generell, hat der Konvention folgend nicht  
87 nur Gewalt am Arbeitsplatz selbst Auswirkungen auf  
88 die Arbeitswelt. Die Konvention betont so zum Bei-  
89 spiel auch die Verantwortung des Arbeitgebenden, Ar-  
90 beitnehmer\*innen vor den Folgen häuslicher Gewalt  
91 zu schützen. Vom Anwendungsbereich der Konvention  
92 werden neben formellen überdies auch informelle Ar-  
93 beitsverhältnisse abgedeckt.

94

95 Die Ratifizierung der ILO-Konvention stellt in diesem  
96 Kontext einen wesentlichen Schritt hin zu einer ge-  
97 waltfreien Arbeitswelt dar. Um Arbeitsbedingungen für  
98 von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Be-  
99 lästigung betroffenen Menschen wirklich und nachhal-

100 tig zu verbessern, muss die Deutsche Bundesregierung  
101 die Konvention allerdings ratifizieren und in nationales  
102 Recht umsetzen. Hierzu ist – weil europäische Rechtsin-  
103 halte betroffen sind – jedoch die Ermächtigung durch  
104 den ER notwendig, die derzeit noch von einigen Mit-  
105 gliedstaaten blockiert wird.

106

107 Dabei handelt es sich nicht nur um ein rechtliches,  
108 sondern auch um ein Informations- und Beratungspro-  
109 blem: So gibt die Hälfte der befragten Beschäftigten  
110 laut der aktuelle „Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitge-  
111 ber und Betriebsräte“ der Antidiskriminierungsstelle des  
112 Bundes (2021) an, am Arbeitsplatz eine nach dem Allge-  
113 meinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbotene se-  
114 xuelle Belästigung selbst erlebt zu haben. Im Kontrast  
115 hierzu steht der Umstand, dass trotz bestehender Be-  
116 ratungsmechanismus mehr als 80 Prozent der Befrag-  
117 ten nicht wussten, dass Arbeitgebende dazu verpflich-  
118 tet sind, ihre Beschäftigten aktiv vor sexueller Belästi-  
119 gung zu schützen. Entsprechend wenige Präventions-  
120 und Schutzmaßnahmen sind den Befragten laut des  
121 Leitfadens bekannt: „Jede zweite Person hat angegeben,  
122 überhaupt keine Maßnahmen zu kennen, die im eige-  
123 nen Unternehmen gegen sexuelle Belästigung ergriffen  
124 wurden. Insgesamt fehlt es an Informationen über Maß-  
125 nahmen zur Durchsetzung eines aktiven Schutzes vor  
126 sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.“