

Gemeinsame Erklärung der europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft zu Vielfalt, Inklusion und Nichtdiskriminierung in der Branche

ANHANG

Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

I. Einleitung

Die europäischen Sozialpartner der Versicherungsbranche setzen sich für die Förderung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds ein, das frei von jeglicher Form von Gewalt und Belästigung ist. Alle Beschäftigten haben das Recht, in Würde und mit Respekt zu arbeiten. Die Auswirkungen von Gewalt und Belästigung auf die Beschäftigten gefährden das individuelle Wohlbefinden, die Selbstbestimmung und das Engagement und können zudem wirtschaftliche Folgen in Form von Fehlzeiten, Fluktuation und Produktivitätsverlusten nach sich ziehen.

Zu diesem Zweck haben sich die europäischen Sozialpartner auf diesen Nachtrag zur Gemeinsamen Erklärung von 2022 zu Vielfalt, Inklusion und Nichtdiskriminierung in der Branche¹ zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz geeinigt.

Auf internationaler, EU- und nationaler Ebene² bestehen solide Rahmenbedingungen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Die EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter sowie die Rechtsvorschriften zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz können in Fällen geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz angewendet werden.

II. Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz – ein gemeinsamer Ansatz der Sozialpartner

Die europäischen Sozialpartner erkennen an, dass die Prävention aller Formen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz eine Voraussetzung für die Schaffung eines sicheren und inklusiven Arbeitsumfelds ist und im Rahmen eines Null-Toleranz-Ansatzes in die Unternehmensstrategien integriert werden muss, wobei das Wohlergehen der Beschäftigten als zentraler Wert in ihrem operativen und reputationsbezogenen Rahmen verankert werden muss. Dies umfasst auch Schutzmaßnahmen in einem zunehmend digitalisierten (und von zu Hause aus gestalteten) Arbeitsumfeld, das ein erhöhtes Risiko für technologiegestützte Gewalt und Belästigung, wie beispielsweise Cybermobbing, mit sich bringen kann.

Daten von Eurostat zeigen, dass jede dritte Frau in der EU geschlechtsspezifische Gewalt erlebt hat.³ Die europäischen Sozialpartner bekräftigen daher, dass es von entscheidender Bedeutung ist, die Geschlechterperspektive auf inklusive und integrierte Weise in Maßnahmen zum Arbeitsschutz einzubeziehen. Geschlechtssensible Ansätze und Risikobewertungen könnten dazu beitragen, spezifische Herausforderungen für die Gesundheit und Sicherheit von Frauen am Arbeitsplatz (einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung) sowie deren zugrunde liegende Ursachen anzugehen.

Gemeinsame Ansätze im Rahmen des sozialen Dialogs auf allen geeigneten Ebenen können dazu beitragen, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu bekämpfen und zu verhindern. Die Sozialpartner sollten, soweit angemessen und im Einklang mit geltendem Recht und geltender Praxis, in die Entwicklung von Strategien einbezogen werden und im Rahmen ihrer jeweiligen Rollen dazu beitragen, das Bewusstsein für diese Strategien sowie deren Einhaltung und Weiterverfolgung am Arbeitsplatz zu fördern.

¹ [Gemeinsame Erklärung der europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft zu Vielfalt, Inklusion und Nichtdiskriminierung in der Branche](#)

² Zum Beispiel die EU-Richtlinie 2024/1385 zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt sowie der EU-Fahrplan für Frauenrechte (einschließlich der Verpflichtung zur „Beseitigung geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung in der Arbeitswelt“)

³ Siehe: [Jede dritte Frau in der EU hat geschlechtsspezifische Gewalt erlebt \(Eurostat\)](#)

Die europäischen Sozialpartner fördern daher die Umsetzung gemeinsamer Maßnahmen der Sozialpartner. Diese können aus einem umfassenden Ansatz zur Prävention, Aufdeckung, Überwachung, Meldung und Lösung von Fällen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz bestehen, der regelmäßig bewertet, überprüft und allen Beschäftigten klar kommuniziert wird, und könnten auch geschlechtsspezifische Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen umfassen.

Leitlinien und Verfahren könnten unter anderem Folgendes umfassen:

- Messbare Ziele zur Ermittlung und Bewertung von Risiken für Einzelpersonen oder Gruppen,
- Verfahren zur zügigen Untersuchung und Klärung von Fällen unter Wahrung absoluter Vertraulichkeit und Unparteilichkeit
- Maßnahmen zum Schutz und zur Begleitung von Opfern, Zeugen und/oder Hinweisgebern gemäß den nationalen Rechtsvorschriften
- Festgelegte Zuständigkeiten und Mechanismen zur Gewährleistung einer wirksamen Umsetzung und Rechenschaftspflicht.

Das Opfer könnte gegebenenfalls und sofern verfügbar durch die Vermittlung externer Unterstützung unterstützt werden. Die europäischen Sozialpartner betonen, dass Beschäftigte in der Lage sein sollten, Bedenken zu äußern, Beschwerden einzureichen, andere zu unterstützen und/oder an Untersuchungen teilzunehmen, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

i. Arbeitsplatzbezogene Gewalt und Belästigung durch Dritte

Die europäischen Sozialpartner erkennen an, dass arbeitsplatzbezogene Gewalt und Belästigung durch Dritte erhebliche Auswirkungen auf die Arbeit, die Produktivität und die Leistung des Opfers sowie auf das allgemeine Arbeitsumfeld haben können. Arbeitgeber sind verpflichtet, soweit möglich, angemessene und verhältnismäßige Maßnahmen zu ergreifen, um jegliches Risiko von arbeitsplatzbezogener Gewalt und Belästigung durch Dritte zu verhindern und zu mindern sowie betroffene Arbeitnehmer zu schützen und zu unterstützen.

Gegebenenfalls könnten die Sozialpartner auf der entsprechenden Ebene gemeinsame Schritte unternehmen, um Präventionsmaßnahmen zu verstärken, Melde- und Folgeverfahren zu verbessern und sicherzustellen, dass die Opfer angemessene Unterstützung erhalten und am Arbeitsplatz sicher sind.

ii. Häusliche Gewalt

Zwar kann ein Arbeitgeber häusliche Gewalt an sich nicht verhindern, doch können die Sozialpartner auf der geeigneten Ebene gemeinsame Maßnahmen ergreifen, um das Bewusstsein für häusliche Gewalt und deren Auswirkungen auf den Arbeitsplatz zu schärfen und die Unterstützung am Arbeitsplatz zu fördern, damit die Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleistet bleibt.

Die europäischen Sozialpartner erkennen an, dass häusliche Gewalt – deren Opfer überproportional häufig Frauen sind – erhebliche Auswirkungen auf die Arbeit, die Produktivität und die Leistung der Betroffenen sowie auf das Arbeitsumfeld haben kann.

III. Schlussfolgerung

Die europäischen Sozialpartner der Versicherungswirtschaft bekräftigen das Grundrecht aller Beschäftigten auf ein sicheres, gesundes und respektvolles Arbeitsumfeld, frei von jeglicher Form von Gewalt und Belästigung, als einen Kernwert der Branche.

Wir verpflichten uns, diese Gemeinsame Erklärung einschließlich des Nachtrags zu fördern, und ermutigen unsere Mitglieder nachdrücklich, sie auf europäischer, nationaler, branchenbezogener und (multinationaler) Unternehmensebene anzuwenden, unter anderem im Rahmen des sozialen Dialogs und gegebenenfalls durch Tarifverhandlungen. Wir werden das Thema weiterhin beobachten und uns darüber austauschen, unter anderem durch den Austausch bewährter Verfahren innerhalb der Strukturen des europäischen sektoralen sozialen Dialogs.