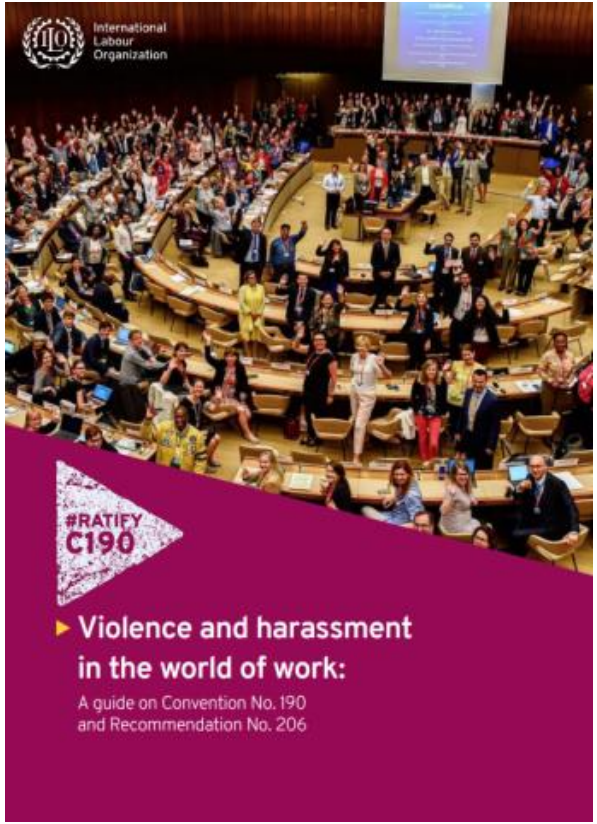
ILO NR. 190 WEGBEREITER FÜR EINE ARBEITSWELT OHNE GEWALT UND BELÄSTIGUNG

RUTH ETTL I 13.11.2024

ILO – ÜBEREINKOMMEN NR 190

- Entstehung
- Inhalte
- Herausforderungen

  in Österreich



BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2024 **Ausgegeben am 9. Oktober 2024** **Teil III**

156. Übereinkommen (Nr. 190) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt
(NR: GP XXVII RV 2591 AB 2691 S. 272. BR: AB 11556 S. 970.)

156.

Der Nationalrat hat beschlossen:

1. Der Abschluss des gegenständlichen Staatsvertrages wird gemäß Art. 50 Abs. 1 Z 1 B-VG genehmigt.

2. Dieser Staatsvertrag ist im Sinne des Art. 50 Abs. 2 Z 4 B-VG durch Erlassung von Gesetzen zu erfüllen.

Übereinkommen (Nr. 190) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

[Übereinkommen in deutscher Übersetzung siehe Anlagen]

[Übereinkommen in englischer Sprachfassung siehe Anlagen]

[Übereinkommen in französischer Sprachfassung siehe Anlagen]

Die vom Bundespräsidenten unterzeichnete und von dem Bundeskanzler gegengezeichnete Ratifikationsurkunde wurde am 11. September 2024 beim Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes hinterlegt; das Übereinkommen tritt gemäß seinem Art. 14 Abs. 3 für Österreich mit 11. September 2025 in Kraft.

Nach Mitteilungen des Generaldirektors des Internationalen Arbeitsamtes haben folgende weitere Staaten das Übereinkommen ratifiziert:

Albanien, Antigua und Barbuda, Argentinien, Australien, Bahamas, Barbados, Belgien, Chile, Dänemark, Deutschland, Ecuador, El Salvador, Fidschi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kanada, Kirgisistan, Lesotho, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Namibia, Nigeria, Nordmazedonien, Norwegen, Panama, Papua-Neuguinea, Peru, Philippinen, Portugal, Ruanda, Rumänien, Samoa, San Marino, Somalia, Spanien, Südafrika, Uganda, Uruguay, Vereinigtes Königreich, Zentralafrikanische Republik.

Nehammer

ILO – ÜBEREINKOMMEN ÜBER DIE BESEITIGUNG VON GEWALT UND BELÄSTIGUNG IN DER ARBEITSWELT NR 190

Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

Date of entry into force: 25 Jun 2021

45 ratifications

- Denounced: **0**

See also

- Countries have not ratified

Display the list by: (•) **Country** ( ) Status of convention

Number

Country	Date	Status	Note
Albania	06 May 2022	In Force	
Antigua and Barbuda	09 May 2022	In Force	
Argentina	23 Feb 2021	In Force	
Australia	09 Jun 2023	In Force	
Austria	11 Sep 2024	Not in force	The Convention will enter into force for Austria on 11 Sep 2025.

ENTSTEHUNG

BEI BEDARF SUBTITEL EINFÜGEN

GEWALT UND BELÄSTIGUNG IN DER ARBEITSWELT

- **ITUC - Stop Gender Based Violence at work!**
  Support an ILO Convention!
  - 35 % der Frauen weltweit haben Gewalterfahrungen, physisch und/oder sexuell
  - Zwischen 40 und 50 % der Frauen erleben unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Körperkontakt oder andere Formen von sexueller Belästigung bei der Arbeit.
- Gewerkschaften forderten ein neues internationales Übereinkommen über geschlechtsspezifische Fragen von Gewalt am Arbeitsplatz und haben den Verwaltungsrat der ILO aufgerufen, das Thema auf die ILK-Agenda zu setzen.
- Seit 2012 versuchten die Workers Group und einige Staaten das Thema auf die ILK-Agenda mit dem Ziel einer Normsetzung zu setzen.

Quellen: **https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop_gender_based_violence_at_work_en_final-2-2.pdf**
– Minutes of the Governing Body of the International Labour Office

ILO - INTERNATIONALE ARBEITS-ORGANISATION

- 1919 Gründung der ILO als ständige Einrichtung des Völkerbundes
- 1945 ILO-Sonderorganisation der UNO

- Aufgaben:
  - **Weltweite Friedenssicherung durch menschenwürdige Arbeit**
  - **Normensetzung und Überwachung**
  - Technische Unterstützung

- **Tripartite**-System (Dreigliedrigkeit: RegV, ANV, AGV).

RECHTSETZUNG VON INTERNATIONALEN NORMEN

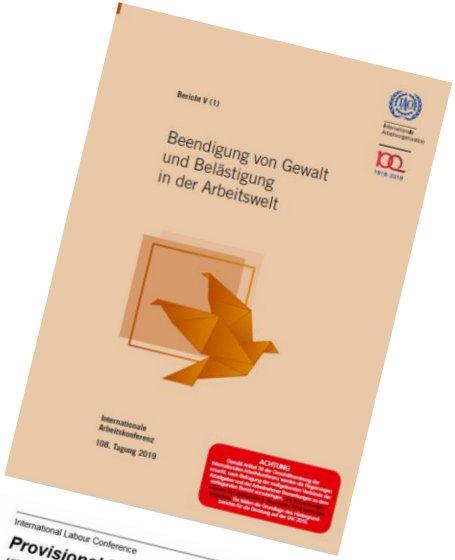
- **Globalisierung:** immer wichtiger, Standards für das Zusammenleben auf internationaler Ebene zu verhandeln.
  - Außerstaatliche Gewalt, wirtschaftliche Sanktionen und politischer Druck aus der internationalen Gemeinschaft.
- **Völkerrecht** – Verfahren zwischen den Staaten
  - ieS Verträge zwischen Völkerrechtssubjekten, dh grundsätzlich Staaten
  - ILO – Standardsetzung: nicht konsensual im diplomatischen Weg sondern mit qualifizierter Mehrheit im Gremium mit Beteiligung von AN- und AG-Organisationen (Tripartite: 2 RegV, 1 ANV, 1 AGV)
  - Unterzeichnung durch Staatsoberhäupter – **Ratifizierung.**
- Völkerrecht muss erst in innerstaatliches Recht **umgesetzt** werden (Österreich Art 50 B-VG).

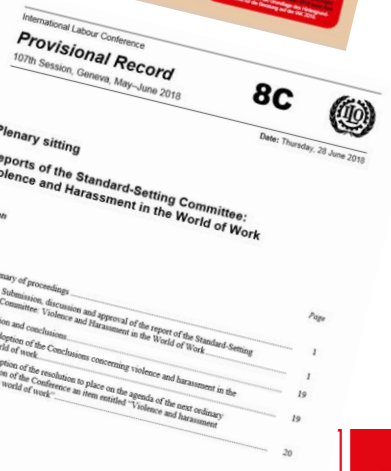
Anhang

Antworten auf den Fragebogen *

		Form des Instruments		Präambel						Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich					Inhalt eines Übereinkommens	Inhalt eines Übereinkommens: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz			Inhalt eines Übereinkommens: Präventionsmaßnahmen		Inhalt eines Übereinkommens: Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung				Inhalt eines Übereinkommens: Unterstützung und Leitlinien	Inhalt eines Übereinkommens: Umsetzungsmittel
Antwortende Stelle	Land	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Regierung	Algerien	J	E	O	J	J	J	J	J	J	O	O	O	J	O	J	J	J	O	O	J	O				
Regierung	Argentinien	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Australien	J	E	J	J	J			J	O	O	O	J	N	O			N	J	J	J	O	O	J	J	O
Regierung	Österreich	J	E	O	J	J	J	J	J	J	O	O	O	N	J	J	J	N	O	O	J	J	N	J	J	J
Regierung	Bahrain	J	E	N	O	J	J	J	N	J	J	O	J	N	O	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Bangladesch	J	E	O	N	J	J	J	O	J	O	J	J	O												
Regierung	Belgien	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	O	O		J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	J	J
Regierung	Bulgarien	J	E	J	J	J	J	J	N	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Kamerun	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	O	J	O	N	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Kanada	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Tschad	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	O	O	N	O	J	J		O		J		J	J	J	J
Regierung	Chile	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J
Regierung	Kolumbien	J	E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J												
Regierung	Cookinseln	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Costa Rica	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	O	J	N	O	J	O	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J
Regierung	Kuba	J	E	J	J	J	J	J	N	J	J	J	J	N												
Regierung	Zypern	J	E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	N												
Regierung	Tschechische Republik	J	E	J	J	J	J	J	N	J	O	J	J	J												
Regierung	Dänemark	O	E	J	J	J	J	J	N	J	J	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	N	N	J	N	J
Regierung	Ecuador	J	Ü-E	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N	J	J	J	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Ägypten	J	E	J	J	J	J	J	N	J	O	N	O	N												
Regierung	Estland	J	E	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	O	J	J	O	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Finnland	J	Ü-E	J	J	J	J	J	N	J	J	O	J	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J
Regierung	Frankreich	J	Ü-E	J	J	J	J	O	J	N	O	O	O		J	J	J	J	O	J	J	O	J	J	J	J

* J = Bejahend; N = Verneinend; O = Sonstige; k.A. = keine Angaben, F = Föderal.




International Labour Conference

Provisional Record

107th Session, Geneva, May–June 2018

8C

Date: Thursday, 28 June 2018

Plenary sitting

Reports of the Standard-Setting Committee: Violence and Harassment in the World of Work

Contents

Summary of proceedings ..... Page

Submission, discussion and approval of the report of the Standard-Setting Committee: Violence and Harassment in the World of Work 1

Resolution and conclusions 1

Adoption of the Conclusions concerning violence and harassment in the world of work 19

Adoption of the resolution to place on the agenda of the next ordinary session of the Conference an item entitled "Violence and harassment in the world of work" 19

..... 20

WIEN

NORMSETZUNG GEWALT UND BELÄSTIGUNG IN DER ARBEITSWELT

- die **ersten internationalen Normen gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt** auf der ILK 2019 beschlossen (Abstimmung mit 2/3 Mehrheit)
  - ILO-**Übereinkommen**, 2019 (**Nr. 190**) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO
  - ergänzende **Empfehlung**, 2019 (**Nr. 206**) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO
- Abstimmungsverhalten: ÖGB/BAK: pro ÜK und E; österr. Regierung: pro ÜK und E; IV: Enthaltung bei ÜK und gg E
- Übereinkommen/Konvention (völkerrechtlich verbindlich, bei Ratifikation, Normüberwachungsmechanismus)
- Empfehlung (unverbindlich, dient Konkretisierung/Auslegung des ÜK)

NORMSETZUNGSPROZESS – INNERSTAATLICHE EBENE

- **Vorlagepflicht an Parlament** gemäß Art 19 Z 5 lit b ILO-Verfassung

- **Übereinkommen**
  - Inkrafttreten 12 Monate, nach Ratifikationen 2er MS
  - Ratifikation ist **freiwillig**

- **Österreich** ratifiziert**(e)** immer erst, wenn Inhalte schon innerstaatlich umgesetzt hat**(te)**.

WESHALB WAR EINE RATIFIKATION DURCH ÖSTERREICH WICHTIG?

- **Bis dato** haben **45 Mitgliedstaaten** der ILO das Übereinkommen Nr. 190 ratifiziert. (Stand 28.10.2024 Ratifications of ILO conventions: Ratifications by Convention)
- **Österreich als Vorbild** mit seinem international anerkannten Status als Land mit einem breit ausgebauten Sozialstaat, einem in vielen Bereichen hohen Schutzstandard und einem starken sozialen Dialog (Sozialpartnerschaft).
- Österreich hat zwar weltweit gesehen einen theoretisch hohen Schutzstandard, vieles davon kommt in der Praxis aber nicht an bzw bietet keinen effektiven Schutz.

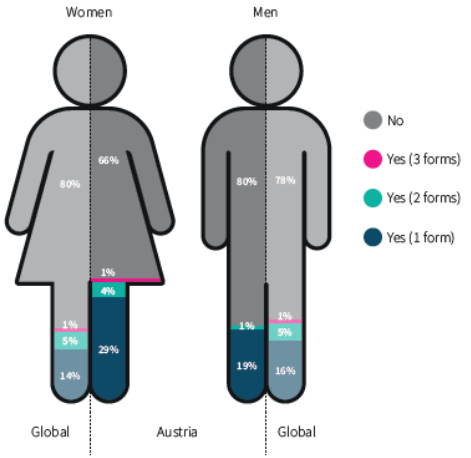
HERAUSFORDERUNG

- ***Eine Gegenüberstellung mit der nationalen Rechtslage und Praxis zeigt, dass auf nationaler Ebene kein Anpassungsbedarf besteht; auch gibt es zu den wesentlichen Vorschlägen der Empfehlung entsprechende Umsetzungsmaßnahmen.*** (Erläuternde Bemerkungen)

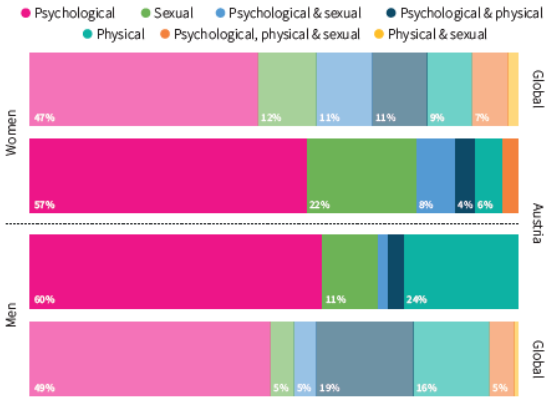
RIS - BGBLA_2024_III_156 - Bundesgesetzblatt authentisch ab 2004

WORLD RISK POLL 2021:
Safe at Work? Global experiences of violence and harassment

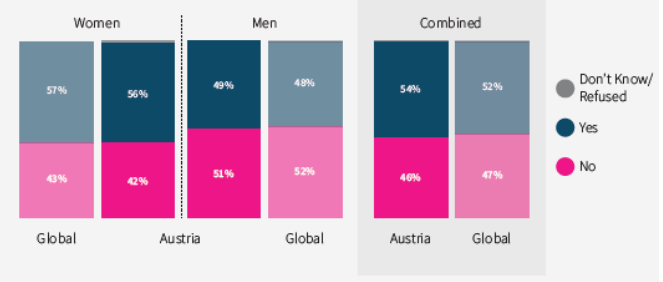
Experience of violence and harassment at work at any time



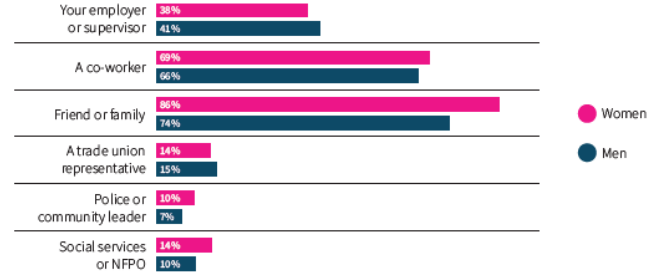
Forms of violence and harassment experienced at work



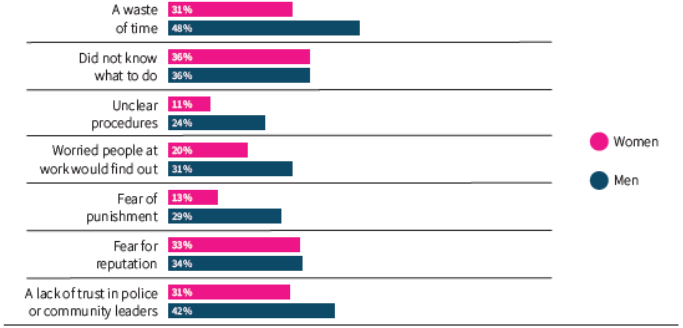
Did you ever tell anyone about the violence and harassment you experienced at work?



Who did you tell about your experience of violence and harassment?



Why didn't you tell anyone about your experience of violence and harassment?



Respondents who have worked at some point in their lifetime are included in this analysis.
Due to rounding, sums may add to +/-1 from 100%. Numerical values under 5% are not labelled.

AUSTRIA

REGION:
Northern/Western Europe

INCOME LEVEL:
High income

SAMPLE SIZE:
1000

FIELD DATE:
July 2021

ILO CONVENTION NO. 190
Eliminating Violence and Harassment in the World of Work

NOT RATIFIED

Foundation

World Risk Poll: 2021

wrp.lrfoundation.org.uk

ÖSTERREICH

VIELE INHALTE

BEI BEDARF SUBTITEL EINFÜGEN

ÜBERSICHT INHALTE ÜK NR. 190 UND E NR. 206

- Internationales **Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung**
- Anerkennung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt als Menschenrechtsverletzung
- **Übereinkommen 190**:
  - **gesetzliches Verbot** von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt
  - im ÜK definiert, welche Verhaltensweisen unter Gewalt und Belästigung fallen
  - Kontrollmechanismen und Sanktionen
  - umfassenden Schutz der Opfer durch einen inklusiven, integrierten und geschlechtsspezifischen Ansatz.
- **Empfehlung 206**: ergänzt Übereinkommen und sollte in Verbindung berücksichtigt werden.

ÜBERSICHT INHALTE ÜK NR. 190 UND E NR. 206

- **Eigene Definition von Gewalt und Belästigung**, inkl geschlechtsspezifischer Gewalt
- **Weiter persönlicher Schutzbereich** (ua abhängig Beschäftigte unabhängig von ihrem Vertragsstatus, PraktikantInnen, Arbeitssuchende).
- Weiter **örtlicher** Schutzbereich (ua Umkleideeinrichtungen, auf dem Arbeitsweg)
- Mitgliedstaaten und AG werden zu **Präventions**maßnahmen verpflichtet.
- leichter Zugang zu **wirksamen Abhilfemaßnahmen** und Gerichten für Betroffene
- **Schutz vor Viktimisierung** für BeschwerdeführerInnen
- **Sanktionen** müssen vorgesehen werden
- Bereitstellung von **Leitlinien, Ressourcen, Schulungen** und Durchführung von **Sensibilisierungskampagnen**
- erstmals Anerkennung, dass **häusliche Gewalt** Auswirkungen auf die Arbeitswelt haben kann und uU Minderung dieser Auswirkungen
- Schutz von **besonders verletzlichen Gruppen**

BSP PFLICHTEN MITGLIEDSTAATEN

- **Verpflichtung der Staaten**

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen **ratifiziert, achtet, fördert und verwirklicht** das Recht eines jeden auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung.

- **Gesetzliches Verbot** von Gewalt und Belästigung,
- **umfassende Strategie** zur deren **Verhinderung und Bekämpfung** umsetzen,
- Unterstützung und Zugang zu Gerichten für Betroffene vorsehen, Leitlinien, Ressourcen und Schulungen bereitstellen und Sensibilisierungskampagnen durchführen.

BSP PFLICHTEN ARBEITGEBER:INNEN

- **Verpflichtung der Arbeitgeber:innen**
  - müssen auch **Verantwortung für Schutz und Prävention** übernehmen.
  - **Arbeitsplatzpolitik** zu Gewalt und Belästigung annehmen und umsetzen und dies in Beratung mit den Arbeitnehmer:innen u ihren Vertreter:innen, also zB Betriebsräten.
  - Bsp für Inhalte der Arbeitsplatzpolitik: Programme zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung; Rechte und Verantwortlichkeiten; Informationen über Beschwerde- und Untersuchungsverfahren; Maßnahmen zum Schutz von Opfern, ZeugInnen und HinweisgeberInnen vor Viktimisierung.
  - Gewalt und Belästigung und damit verbundene psychosoziale Risiken beim **Arbeitsschutzmanagement** berücksichtigen; Gefahren ermitteln, Risiken bewerten und Präventionsmaßnahmen setzen.

ÜBEREINKOMMEN 190 –EMPFEHLUNG 206

ÜBEREINKOMMEN 190:

- **I. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN - Artikel 1**
- **II. GELTUNGSBEREICH - Art 2 bis 3**
- **III ZENTRALE GRUNDSÄTZE - Art 4 bis 6**
- **IV. SCHUTZ UND PRÄVENTION - Art 7 bis 9**
- **V. DURCHSETZUNG UND ABHILFEMASSNAHEN - Art 10**
- **VI. LEITLINIEN, SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG - Art 11**

EMPFEHLUNG 206 ergänzt Übereinkommen und sollte in Verbindung berücksichtigt werden:

- **Präambel und Punkt 1**
- **I ZENTRALE GRUNDSÄTZE 2 bis 5**
- **II. SCHUTZ UND PRÄVENTION 6 bis 13**
- **III. DURCHSETZUNG, ABHILFEMASSNAHMEN UND UNTERSTÜTZUNG 14 bis 22**
- **IV. LEITLINIEN, SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG 23**

ARTIKEL 1 - BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

a) **„Gewalt und Belästigung“** in der Arbeitswelt = **Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen** und **Praktiken** oder deren **Androhung**, gleich ob es sich um ein **einmaliges oder** ein **wiederholtes** Vorkommnis handelt, die **darauf abzielen, zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben**, physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen **Schaden zu verursachen**, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung;

b) **„geschlechtsspezifische** Gewalt und Belästigung“ = die gegen Personen **aufgrund** ihres Geschlechts gerichtet sind oder von denen Personen eines bestimmten Geschlechts **unverhältnismäßig stark betroffen** sind, und umfasst **auch sexuelle Belästigung**.

ARTIKEL 2 - GELTUNGSBEREICH

1. ÜK schützt WEN:

- **AN und andere Personen** in der Arbeitswelt,
- darunter **abhängige Beschäftigte im Sinne der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis**,
- sowie **erwerbstätige Personen ungeachtet ihres Vertragsstatus**, **in Ausbildung** befindliche Personen, einschließlich **Praktikanten und Auszubildenden**, Arbeitskräfte, deren **Arbeitsverhältnis beendet** wurde, **Freiwillige, Arbeitsuchende und Stellenbewerber**
- sowie **Personen, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten eines AG ausüben**.

2. ÜK gilt **für alle Sektoren** (privat oder öffentlich, in der **formellen u informellen Wirtschaft**, in städtischen oder ländlichen Gebieten)

ARTIKEL 3 - GELTUNGSBEREICH

1. ÜK gilt für Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, **die während, im Zusammenhang mit oder infolge der Arbeit** auftreten:

a) in **Arbeitsstätte**, einschließlich öffentlicher und privater Räume, bei denen es sich um einen Arbeitsplatz handelt;

b) an **Orten, wo** der AN **bezahlt** wird, eine **Ruhepause** einlegt oder eine **Mahlzeit** einnimmt oder **sanitäre Einrichtungen, Waschgelegenheiten** und **Umkleideeinrichtungen** benutzt;

c) während **arbeitsbezogener Fahrten, Reisen, Ausbildungen, Veranstaltungen** oder **gesellschaftlicher Aktivitäten**;

d) während **arbeitsbezogener Kommunikationen**, einschließlich derjenigen, die durch Informations- und Kommunikations**technologien** ermöglicht werden;

e) in **vom AG bereitgestellten Unterkünften**; und

f) auf dem **Weg zur und von der Arbeit**.

ARTIKEL 4 – ZENTRALE GRUNDSÄTZE

=> MS: inklusiver, integrierter und **geschlechterorientierter** Ansatz zur Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt *(Empfehlung Punkt 2: im Arbeits- und Beschäftigungs-, Arbeitsschutz-, Gleichheits- und Nichtdiskriminierungsrecht und uU im Strafrecht)* in Beratung mit den repräsentativen AG- und ANverbänden:

- **gesetzliches Verbot** von Gewalt und Belästigung;
- Sicherstellung, dass einschlägige **Politiken** Gewalt und Belästigung angehen;
- **umfassende Strategie**, um Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung umzusetzen;
- Einrichtung oder Stärkung von **Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen**;
- Zugang zu **Abhilfemaßnahmen** und zu **Unterstützung** für Opfer;
- **Sanktionen;**
- Entwicklung von **Instrumenten, Leitlinien** sowie **Bildungs-** und **Schulungsangeboten** und **Sensibilisierung**
- Sicherstellung **wirksamer Aufsichts- und Untersuchungsmittel** in Fällen von Gewalt und Belästigung, inkl **durch Arbeitsaufsichtsbehörden** oder andere **zuständige Gremien**.

ARTIKEL 9 – SCHUTZ UND PRÄVENTION

MS => Rechtsvorschriften, die **AG 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** und, soweit dies praktisch durchführbar ist, **insbesondere** dazu:

a) in Beratung mit den AN und ihren Vertretern eine **Arbeitsplatzpolitik** zu Gewalt und Belästigung **anzunehmen und umzusetzen**;

Empfehlung Pkt 7 SCHUTZ UND PRÄVENTION: MS => bei Bedarf in Rechtsvorschriften festlegen, dass **AN und ihre Vertreter** an der Konzeption, Umsetzung und Überwachung der in Art 9 a) des ÜK genannten Arbeitsplatzpolitik **beteiligt s**ein sollten, und diese Politik sollte enthalten:

EMPFEHLUNG PKT 7 ARBEITSPLATZPOLITIK

- **Erklärung, dass Gewalt und Belästigung nicht toleriert werden;**
- **Programme zur Verhinderung** von Gewalt und Belästigung mit, soweit angebracht, **messbaren Zielen**;
- **Rechte und Verantwortlichkeiten** von AN und AG;
- **Informationen über Beschwerde- und Untersuchungsverfahren**;
- alle **internen und externen Mitteilungen** zu Vorfällen von Gewalt und Belästigung sind gebührend zu **berücksichtigen** und, sofern angemessen, in entsprechende Maßnahmen münden;
- **Recht der betroffenen Personen auf Privatsphäre und Vertraulichkeit** (Art 10 c) des ÜK) angeben und es zugleich gegen das **Recht** der AN, **auf alle Gefahren aufmerksam gemacht zu werden**, abwägen;
- Maßnahmen zum **Schutz von Beschwerde führenden Personen, Opfern, Zeugen und Hinweisgebern vor Viktimisierung oder Vergeltungsmaßnahmen**.

HERAUSFORDERUNGEN IN ÖSTERREICH

BEI BEDARF SUBTITEL EINFÜGEN

HERAUSFORDERUNGEN

European Agency for Safety and Health at Work. (2022). Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019).

- **55,1%** der befragten Betriebe verfügen über **keine Verfahren**, um mit möglichen Fällen von **Bedrohung**, **Beleidigung** oder **Angriffen** durch Kunden, Patienten, Schüler oder andere externe Personen **umzugehen** (**EU-27 nur 47,4%**)

(Frage an Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten, die angeben, dass sie mit schwierigen Kunden, Patienten oder Schülern als Risikofaktor umgehen müssen) https://visualisation.osha.europa.eu/esener/de/survey/detailpage-national-comparisons/2019/emerging-risks-and-their-management/de/E3Q302/activity-sector/14/11/EU27_2020/AT

- **66,7%** der befragten Betriebe verfügen über **kein Verfahren** für den **Umgang** mit möglichen Fällen von **Mobbing oder Belästigung** am Arbeitsplatz (**EU-27 nur 53,7%**)

(Frage an Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten) https://visualisation.osha.europa.eu/esener/de/survey/detailpage-national-comparisons/2019/emerging-risks-and-their-management/de/E3Q301/activity-sector/14/11/EU27_2020/AT

HERAUSFORDERUNGEN

- ***Eine Gegenüberstellung mit der nationalen Rechtslage und Praxis zeigt, dass auf nationaler Ebene kein Anpassungsbedarf besteht; auch gibt es zu den wesentlichen Vorschlägen der Empfehlung entsprechende Umsetzungsmaßnahmen.*** (Erläuternde Bemerkungen)

RIS - BGBLA_2024_III_156 - Bundesgesetzblatt authentisch ab 2004

- *Die Präsidentinnen und Präsidenten der Bundesarbeitskammer, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Wirtschaftskammer Österreich sowie der Landwirtschaftskammer Österreich* ***befürworteten*** *in einem gemeinsamen Brief vom 2. März 2023 die Ratifikation des gegenständlichen Übereinkommens. Die Industriellenvereinigung* ***befürwortete*** *die Ratifikation* ***nicht.***

WEITERFÜHRENDE LINKS

- **Gewerkschaften**

https://www.ituc-csi.org/gender-based-violence?lang=en

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tool_kits_en_2018_final-2.pdf

- **ILO Konferenzen 2019 und 2020**

https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/committees/violence-harassment/lang--en/index.htm

https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/violence-harassment/lang--en/index.htm

- **Übereinkommen 190 und Empfehlung 206**

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO

- **Artikel:** Gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt - Arbeit&Wirtschaft Blog (awblog.at)

Satellite (gesundearbeit.at)

- **Ratifkation Österreich:** RIS - BGBLA_2024_III_156 - Bundesgesetzblatt authentisch ab 2004

Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz: Gewerkschaften machen mobil für Ü190 - International Trade Union Confederation (ituc-csi.org)

ERGÄNZENDE UNTERLAGEN

BEI BEDARF SUBTITEL EINFÜGEN

RATIFIKATIONEN STAND 28.10.2024

NORMLEX Home > Ratification by conventions > Ratifications of C190

Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

Date of entry into force: 25 Jun 2021

45 ratifications

- Denounced: **0**

See also

- Countries have not ratified

Country	Date	Status	Note
Albania	06 May 2022	In Force	
Antigua and Barbuda	09 May 2022	In Force	
Argentina	23 Feb 2021	In Force	
Australia	09 Jun 2023	In Force	
Austria	11 Sep 2024	Not in force	The Convention will enter into force for Austria on 11 Sep 2025.
Bahamas	30 Nov 2022	In Force	
Barbados	01 Sep 2022	In Force	
Belgium	13 Jun 2023	In Force	
Canada	30 Jan 2023	In Force	
Central African Republic	09 Jun 2022	In Force	
Chile	12 Jun 2023	In Force	
Denmark	06 Jun 2024	Not in force	The Convention will enter into force for Denmark on 06 Jun 2025.
Ecuador	19 May 2021	In Force	
El Salvador	07 Jun 2022	In Force	
Fiji	25 Jun 2020	In Force	
Finland	07 Jun 2024	Not in force	The Convention will enter into force for Finland on 07 Jun 2025.
France	12 Apr 2023	In Force	
Germany	14 Jun 2023	In Force	
Greece	30 Aug 2021	In Force	
Ireland	12 Jan 2023	In Force	
Italy	29 Oct 2021	In Force	
Kyrgyzstan	03 Jun 2024	Not in force	The Convention will enter into force for Kyrgyzstan on 03 Jun 2025.
Lesotho	15 Mar 2023	In Force	
Mauritius	01 Jul 2021	In Force	
Mexico	06 Jul 2022	In Force	
Namibia	09 Dec 2020	In Force	
Nigeria	08 Nov 2022	In Force	
North Macedonia	20 Oct 2023	In Force	
Norway	06 Oct 2023	In Force	
Panama	01 Nov 2022	In Force	
Papua New Guinea	27 Sep 2023	In Force	
Peru	08 Jun 2022	In Force	
Philippines	20 Feb 2024	Not in force	The Convention will enter into force for Philippines on 20 Feb 2025.
Portugal	16 Feb 2024	Not in force	The Convention will enter into force for Portugal on 16 Feb 2025.
Republic of Moldova	19 Mar 2024	Not in force	The Convention will enter into force for Republic of Moldova on 19 Mar 2025.
Romania	12 Jun 2024	Not in force	The Convention will enter into force for Romania on 12 Jun 2025.
Rwanda	01 Nov 2023	Not in force	The Convention will enter into force for Rwanda on 01 Nov 2024.
Samoa	31 May 2024	Not in force	The Convention will enter into force for Samoa on 31 May 2025.
San Marino	14 Apr 2022	In Force	
Somalia	08 Mar 2021	In Force	
South Africa	29 Nov 2021	In Force	
Spain	25 May 2022	In Force	
Uganda	07 Aug 2023	In Force	
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	07 Mar 2022	In Force	
Uruguay	12 Jun 2020	In Force	

Ratifications of ILO conventions: Ratifications by Convention

ARTIKEL 5 – ZENTRALE GRUNDSÄTZE

Im Hinblick auf die Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt **achtet, fördert** und **verwirklicht** jedes Mitglied die **grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit**, nämlich die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit und die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, und fördert menschenwürdige Arbeit.

ARTIKEL 6 – ZENTRALE GRUNDSÄTZE

MS => Rechtsvorschriften und Politiken, die das Recht auf **Gleichheit und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf** gewährleisten,

- einschließlich für **weibliche** AN sowie
- AN und andere Personen, die einer oder mehreren **verletzlichen Gruppen** oder Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit angehören, welche **unverhältnismäßig stark** von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt **betroffen** sind.

Dazu Empfehlung 22. Die Mitglieder sollten sich bemühen, **Statistiken über Gewalt und Belästigung** in der Arbeitswelt zu erheben und zu veröffentlichen, die nach dem Geschlecht, der Form der Gewalt oder Belästigung und dem Wirtschaftszweig aufgeschlüsselt sind, **einschließlich in Bezug auf die in** Art 6 des ÜK genannten **Gruppen**.

ARTIKEL 8 – SCHUTZ UND PRÄVENTION

- MS => **geeignete Maßnahmen zur Verhinderung** von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, ua auch indem es:

➢ In Beratung mit den betreffenden **AG- und ANverbänden** feststellt, **in welchen Sektoren oder Berufen und Arbeitsregelungen** AN und andere betroffene Personen Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind; und

➢ **Maßnahmen** ergreift, um solche Personen **wirksam zu schützen**.

Dazu Empfehlung 9. Mitglieder sollten geeignete Maßnahmen für **Sektoren oder Berufe und Arbeitsregelungen** ergreifen, in denen Gewalt und Belästigung mit **höherer Wahrscheinlichkeit** auftreten können, etwa **Nachtarbeit, Alleinarbeit, Gesundheitswesen, Gastgewerbe, soziale Dienste, Notfalldienste, hauswirtschaftliche Arbeit, Transport, Bildung** oder **Unterhaltung**.

ARTIKEL 9 – SCHUTZ UND PRÄVENTION

AG =>

b) Gewalt und Belästigung und damit verbundene psychosoziale Risiken **beim Arbeitsschutzmanagement zu berücksichtigen**;

c) unter Beteiligung der AN und ihrer Vertreter **Gefahren zu ermitteln** und die **Risiken** von Gewalt und Belästigung zu **bewerten** sowie **Maßnahmen** zu ihrer **Verhinderung und Bekämpfung** zu ergreifen; und

d) **AN und andere betroffene Personen** über die **ermittelten Gefahren und Risiken** von Gewalt und Belästigung und die damit verbundenen **Präventions- und Schutzmaßnahmen**, **einschließlich** über die **Rechte und Pflichten** von AN und anderen betroffenen Personen im Zusammenhang mit der in **Buchstabe a)** genannten **Politik, zu informieren und entsprechend zu schulen**, je nach Bedarf in zugänglichen Formaten.

ZU ARTIKEL 9 – EMPFEHLUNG 8

Empfehlung 8.

Die in Art 9 c) des ÜK genannte **arbeitsplatzbezogene Risikobewertung** sollte **Faktoren** Rechnung tragen, durch die die **Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöht** wird, einschließlich **psychosozialer** Gefahren und Risiken. Besondere Aufmerksamkeit sollte Gefahren und Risiken gelten, die:

a) je nach Fall von den **Arbeitsbedingungen und -regelungen, der Organisation der Arbeit** und dem **Personalmanagemen**t ausgehen;

b) **Dritte, etwa Klienten, Kunden, Dienstleister, Nutzer, Patienten und Mitglieder der Öffentlichkeit betreffen**; und

c) von **Diskriminierung,** dem **Missbrauch von Machtverhältnissen** und **geschlechtsspezifischen, kulturellen und sozialen Normen**, die **Gewalt und Belästigung billigen**, ausgehen.

ARTIKEL 10-DURCHSETZUNG ABHILFEMASSNAHMEN

[Jedes Mitglied trifft angemessene Maßnahmen, um:]

- innerstaatliche **Rechtsvorschriften überwachen und durchzusetzen**
- **leichten Zugang** zu **geeigneten** und **wirksamen Abhilfemaßnahmen** *(E 14 bspw Recht auf Kündigung mit Entschädigung; Wiedereinstellung; Schadensersatz; sofort vollziehbare Maßnahmen zur Änderung von Verhalten/Politiken/Praktiken),* sowie **zu sicheren, fairen** und **wirksamen Berichts- und Streitbeilegungsmechanismen** und **-verfahren** sicherstellen, darunter:

➢ **Beschwerde- und Untersuchungsverfahren** u wo angemessen, **betriebliche Streitbeilegungsmechanismen; außerbetriebliche** Streitbelegungsmechanismen; **Gerichte**; **Schutz von Beschwerde führenden Personen, Opfern, Zeugen** und **Hinweisgebern** vor **Viktimisierung** oder **Vergeltungsmaßnahmen**; und **rechtliche, soziale, medizinische** u **administrative Unterstützung**smaßnahmen für **Beschwerde führende Personen** u **Opfer**;

ZU ARTIKEL 10- EMPFEHLUNG 14, 15 UND 19

Empfehlung 14. Die in Art 10 b) des ÜK genannten Abhilfemaßnahmen **könnten** Folgendes einschließen:

das **Recht auf Kündigung mit Entschädigung**;

a) **Wiedereinstellung**;

b) angemessenen **Schadensersatz**;

c) Anordnungen, denen zufolge durch **sofort vollziehbare Maßnahmen** sicherzustellen ist, dass ein bestimmtes Verhalten eingestellt wird oder Politiken oder Praktiken zu ändern sind; und

d) **gerichtliche Gebühren und Kosten** gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis.

E 15. Opfer von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sollten **bei einer psychosozialen, physischen oder sonstigen Verletzung oder Erkrankung, die zu Arbeitsunfähigkeit führt**, Anspruch auf **Entschädigung** haben.

E 19. Die **Urheber von Gewalt und Belästigung** in der Arbeitswelt sollten **zur Rechenschaft gezogen** werden und **Beratung erhalten** oder gegebenenfalls durch andere Maßnahmen unterstützt werden, um die **Wiederholung** von Gewalt und Belästigung **zu verhindern** und dort, wo es angemessen ist, ihre **Wiedereingliederung in das Erwerbsleben** zu erleichtern.

ARTIKEL 10-DURCHSETZUNG ABHILFEMASSNAHMEN

[Jedes Mitglied trifft angemessene Maßnahmen, um:]

- **Privatsphäre der betroffenen Personen zu schützen und Vertraulichkeit** zu wahren (soweit möglich und angemessen) und sicherzustellen, dass die Anforderungen in Bezug auf die Privatsphäre und Vertraulichkeit **nicht missbräuchlich** angewandt werden;
- **Sanktionen** vorzusehen (wo angemessen);
- **effektiven Zugang** zu **geschlechterorientierten, sicheren** u **wirksamen Beschwerde-** u **Streitbeilegungsmechanismen** *(E 16: ua Gerichte mit Sachkompetenz, zeitgerechte u effiziente Bearbeitung; rechtliche Beratung u Unterstützung für Beschwerde führende Personen u Opfer; Leitfäden u sonstige Informationsmittel; sofern angemessen, Beweislastumkehr)***, Unterstützungsangeboten, Diensten** u **Abhilfemaßnahmen** für **Opfer** von **geschlechtsspezifischer** Gewalt u Belästigung in der Arbeitswelt vorzusehen, (E 17 Unterstützung beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, Beratungs- und Informationsdienste, 24-Stunden-Hotlines; Notdienste; medizinische Versorgung u Behandlung u psychologische Betreuung; Krisenzentren inkl Unterkünften; spezialisierte Einheiten der Polizei oder speziell ausgebildete Beauftragte zur Unterstützung von Opfern.

ARTIKEL 10 - DURCHSETZUNG ABHILFEMASSNAHMEN

[Jedes Mitglied trifft angemessene Maßnahmen, um:]

f) die **Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt anzuerkennen** und, soweit dies praktisch durchführbar ist, **ihre Auswirkungen** in der Arbeitswelt zu **mindern**;

Dazu Empfehlung 18. Die in Art 10 f) des ÜK genannten angemessenen Maßnahmen zur Minderung der **Auswirkungen von häuslicher Gewalt** in der Arbeitswelt **könnten** Folgendes umfassen:

a) **Arbeitsfreistellung für die Opfer** von häuslicher Gewalt;

b) **flexible Arbeitsregelungen** und Schutz für Opfer von häuslicher Gewalt;

c) sofern angemessen, **vorübergehender Schutz vor Entlassung** für Opfer von häuslicher Gewalt, außer aus Gründen, die nicht mit häuslicher Gewalt und ihren Folgen zusammenhängen;

d) die Einbeziehung von häuslicher Gewalt in **arbeitsplatzbezogene Risikobewertungen**;

e) ein System für die Verweisung an öffentliche Maßnahmen zur Minderung häuslicher Gewalt, sofern diese vorhanden sind; und

f) **Sensibilisierung** für die Auswirkungen von häuslicher Gewalt.

ARTIKEL 10-DURCHSETZUNG ABHILFEMASSNAHMEN

[Jedes Mitglied trifft angemessene Maßnahmen, um:]

g) sicherzustellen, dass AN das **Recht** haben, **sich von einer Arbeitssituation zu entfernen**, wenn sie **hinreichenden Grund zu der Annahme** haben, dass diese Situation aufgrund von Gewalt und Belästigung eine **unmittelbare und ernste Gefahr für ihr Leben, ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit** darstellt, **ohne Vergeltungsmaßnahmen** oder andere **ungerechtfertigte Folgen** zu erleiden, und die **Pflicht** haben, die **Geschäftsleitung zu informieren**; und

=> *§ 8 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz*

ARTIKEL 10-DURCHSETZUNG ABHILFEMASSNAHMEN

[Jedes Mitglied trifft angemessene Maßnahmen, um:]

h) sicherzustellen, dass **Arbeitsaufsichtsbehörden und andere je nach Fall zuständige Stellen** befugt sind, **gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt vorzugehen**, einschließlich durch den **Erlass von Anordnungen sofort vollziehbarer Maßnahmen** sowie **Anordnungen zur Einstellung der Arbeit in Fällen einer unmittelbaren Gefahr für Leben, Gesundheit oder Sicherheit**, vorbehaltlich eines etwaigen gesetzlichen Rechts auf Einspruch bei einer Gerichts- oder Verwaltungsbehörde.

Dazu Empfehlung 20. Arbeitsinspektoren und, sofern angemessen, Bedienstete anderer zuständiger Behörden sollten eine geschlechterorientierte Schulung absolvieren, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich psychosoziale Gefahren und Risiken, geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung und Diskriminierung von bestimmten Gruppen von AN, erkennen und dagegen vorgehen zu können.

E 21. Das Mandat der innerstaatlichen Stellen, die für Arbeitsaufsicht, Arbeitsschutz sowie Gleichheit und Nichtdiskriminierung, einschließlich Geschlechtergleichstellung, zuständig sind, sollte die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt abdecken.

ARTIKEL 11 - LEITLINIEN, SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG

=> Bemühen der MS, in Beratung **mit den repräsentativen AG- und ANverbänden** sicherzustellen, dass:

a) Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in den **einschlägigen innerstaatlichen Politiken,** wie zum **Arbeitsschutz,** zur **Gleichheit und Nichtdiskriminierung** sowie zur **Migration**, angegangen werden;

b) **den** AG und AN und ihren Verbänden und den zuständigen Behörden **Leitlinien, Ressourcen, Schulungen** oder sonstige **Instrumente** zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, **einschließlich geschlechtsspezifischer** Gewalt und Belästigung**, bereitgestellt** werden, je nach Bedarf in zugänglichen Formaten; und

c) **Initiativen**, einschließlich **Sensibilisierungskampagnen**, durchgeführt werden.

EMPFEHLUNG 23 LEITLINIEN, SCHULUNGEN & SENSIBILISIERUNG

23. Die Mitglieder sollten je nach Fall Folgendes **finanzieren, entwickeln, umsetzen** und **verbreiten:**

a) Programme mit dem Ziel, **Faktoren** anzugehen**, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt** erhöht wird, einschließlich Diskriminierung, Missbrauch von Machtverhältnissen sowie geschlechtsspezifische, kulturelle u soziale Normen, die Gewalt u Bel billigen;

b) **geschlechterorientierte Leitlinien und Schulungsprogramme** mit dem **Ziel, Richtern, Arbeitsinspektoren, Polizeibeamten, Staatsanwälten und anderen öffentlich Bediensteten** bei der Erfüllung ihres Auftrags in Bezug auf Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu helfen sowie öffentliche und private AG u AN und ihre Verbände bei der Verhinderung und Bewältigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu unterstützen;

c) **Musterverhaltensregeln und Risikobewertungsinstrumente** zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, entweder allgemeiner oder sektorspezifischer Art, wobei die spezifischen Situationen von AN u anderen Personen berücksichtigt werden sollten, die den in Art 6 des ÜK genannten Gruppen

angehören;

EMPFEHLUNG 23 LEITLINIEN, SCHULUNGEN & SENSIBILISIERUNG

d) **öffentliche Sensibilisierungskampagnen** in den verschiedenen Sprachen des Landes, einschließlich der von den im Land ansässigen Arbeitsmigranten gesprochenen Sprachen, die die Unannehmbarkeit von Gewalt u Bel, insb geschlechtsspezifischer Gewalt u Bel, vermitteln, diskriminierende Einstellungen angehen u der Stigmatisierung von Opfern, Beschwerde führenden Personen, Zeugen u Hinweisgebern vorbeugen;

e) **geschlechtergerechte Lehrpläne und Lehrmaterialien** zu Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt u Bel, auf allen Stufen der allgemeinen u beruflichen Bildung, im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung u innerstaatlichen Gegebenheiten;

f) **Materialien für Journalisten und andere Medienschaffende** zu **geschlechtsspezifischer** Gewalt u Bel, einschließlich ihrer eigentlichen Ursachen u Risikofaktoren, unter gebührender Achtung ihrer Unabhängigkeit u ihres Rechts auf freie Meinungsäußerung; und

g) **öffentliche Kampagnen zur Förderung von sicheren, gesunden und harmonischen Arbeitsplätzen** ohne Gewalt und Belästigung.

HERZLICHEN DANK!

Kontakt

Arbeiterkammer Wien
Prinz Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien

Ruth Ettl
+43 1 501650 – 12166
ruth.ettl@akwien.at
wien.arbeiterkammer.at