



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Kanton Zürich, 8090 Zürich

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

David Studerus, david.studerus@vd.zh.ch, 043 259 91 30

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentar:

Wir begrüßen die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und nehmen gestützt auf die Ausführungen in der Botschaft des Bundesrates und auf den Zusatzbericht zur Kenntnis, dass dieses Übereinkommen keine direkt anwendbaren Normen enthält und trotz des extensiven Anwendungsbereichs mit den Anforderungen gemäss Art. 328 des Obligationenrechts (SR 220) und Art. 6 des Arbeitsgesetzes (ArG, SR 822.11) vereinbar ist.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Die Übereinkommen sehen verschiedene Massnahmen für einen besseren Schutz vor geschlechterspezifischer Gewalt und sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz vor. Von Letzteren sind insbesondere Arbeitnehmerinnen aufgrund ihres biologischen und soziologischen Geschlechts unverhältnismässig stark betroffen. So betrafen über die Hälfte der Beratungen, die von der kantonalen Fachstelle für Gleichstellung im vergangenen und im laufenden Jahr durchgeführt wurden, sexuelle Belästigungen von Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz. Obschon das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG; SR 151.1) jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechterzugehörigkeit am Arbeitsplatz als Diskriminierung einstuft und dies verbietet (Art. 4 in Verbindung mit Art. 5 GIG), zeigen die Erfahrungsberichte der



Fachstelle Gleichstellung, dass weiterhin ein grosser Handlungsbedarf im Zusammenhang mit dieser Thematik besteht.

Vor diesem Hintergrund wird ersichtlich, welche Bedeutung die Ratifikation der beiden Übereinkommen insbesondere für Arbeitnehmerinnen in der Schweiz hat. Die Übereinkommen verpflichten die Mitgliedstaaten, Massnahmen und Rechtsvorschriften gegen geschlechterspezifische Gewalt und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu erlassen, diese zu überwachen und durchzusetzen (Art. 9 und 10 Übereinkommen Nr. 190). Darüber hinaus sehen die Übereinkommen vor, dass Mitgliedstaaten wirksame Melde- und Streitbeilegungsmechanismen und konkrete Unterstützungsangebote für Betroffene schaffen müssen (Art. 10 Bst. a und e Übereinkommen Nr. 190). Schliesslich haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, ihren Verbänden und den massgeblichen Stellen, Leitlinien, Ressourcen, Schulungen, einschliesslich Sensibilisierungsangebote zum Umgang mit geschlechterspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden (Art. 11 Übereinkommen Nr. 190). Die Ratifikation der Übereinkommen würde zudem einen Beitrag zur Umsetzung der nationalen Strategie für Gleichstellung (Gleichstellungsstrategie 2030) leisten.

Aus integrationspolitischer Sicht kommen die in den Übereinkommen verankerten Rechte auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigungen auch Migrantinnen und Migranten zugute. Letztere sind aufgrund ihrer Herkunft, Religion, Hautfarbe oder migrantischer Herkunft oftmals rassistischer Gewalt, Belästigungen und Diskriminierungen am Arbeitsplatz ausgesetzt. Die Übereinkommen heben das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf von Personen, die einer verletzlichen Personengruppe angehören, hervor (vgl. Art. 6 und Art. 11 Bst. a Übereinkommen Nr. 190).

Auch die Erfahrungen des kantonalen Arbeitsinspektorats zeigen, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ein wiederkehrendes Problem sind. Der betriebliche Gesundheitsschutz nimmt in gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Hinsicht an Bedeutung zu, insbesondere in Bezug auf psychosoziale Risiken, Fachkräftesicherung und nachhaltige Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmenden.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?
4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Das öffentliche Arbeitsrecht verpflichtet zwar die Arbeitgebenden, Massnahmen zum Schutz der physischen und der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmenden zu ergreifen. Im Gegensatz zur Arbeitssicherheit mit entsprechender Finanzierung und Konkretisierung im Rahmen der Richtlinien der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit bestehen für die Förderung von Prävention und Beratung im Gesundheitsschutz keine entsprechenden Finanzierungsinstrumente und Vorgaben des Bundes. Es wäre wünschenswert, wenn der Bund für den Vollzug und die Beratung des Gesundheitsschutzes nach dem ArG und dessen Verordnungen Förder- und Finanzierungsinstrumente einführen würde. Dies auch vor dem Hintergrund, dass die Berufsunfälle erfreulicherweise abnehmen, aber gleichzeitig die Bedeutung der psychosozialen Risiken zunimmt.