



# 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:

*Travail.Suisse*

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

*Valérie Borioli Sandoz, Leiterin Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik, [borioli@travailsuisse.ch](mailto:borioli@travailsuisse.ch), 031 370 21 11*

---

### 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

Kommentare:

*Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.*

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

Travail.Suisse begrüßt die Absicht des Bundesrates, das Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu ratifizieren. Aus Sicht von Travail.Suisse handelt es sich dabei um einen bedeutenden Meilenstein zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Es geht dabei nicht nur um die Gewährleistung einer gewalt- und belästigungsfreien Arbeitswelt, sondern um die Glaubwürdigkeit einer Schweiz, die sich in ihrer Innen- wie Aussenpolitik dem Schutz der Menschenwürde verpflichtet hat.

Das IAO-Übereinkommen Nr. 190 ist das erste internationale Abkommen, das sich explizit mit Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt befasst. Es enthält klare Mindeststandards für Prävention, Schutzmechanismen, Sanktionen und Zugang zu Rechtsmitteln. Damit schliesst es eine wichtige Lücke im internationalen Arbeitsrecht und setzt einen dringend nötigen Impuls für die Weiterentwicklung nationaler Schutzsysteme.

Die Arbeitswelt bildet einen zentralen Lebensbereich, in dem sich gesellschaftliche Machtverhältnisse, Ungleichheiten und Abhängigkeiten besonders deutlich manifestieren.



Travail.Suisse erachtet es daher als essenziell, dass die Schweiz mit der Ratifizierung von IAO-Übereinkommen Nr. 190 ein klares Signal aussendet: Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz – in jeglicher Form – sind inakzeptabel und haben keinen Platz in einer modernen, demokratischen und auf Rechtsstaatlichkeit basierenden Gesellschaft.

### Gewalt und Belästigung: Ein reales Problem in der Schweiz

Die Notwendigkeit, klare Regeln zum Schutz vor Gewalt und Belästigung zu schaffen, ist nicht nur aus internationaler Solidarität geboten. Auch in der Schweiz zeigt sich, dass die Problematik leider nach wie vor Realität ist. Eine vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) in Auftrag gegebene Studie<sup>1</sup> belegt, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz nach wie vor weit verbreitet ist: Rund jede dritte befragte Person gab an, während ihrer beruflichen Laufbahn mit sexueller Belästigung konfrontiert gewesen zu sein. Bei Frauen liegt der Anteil mit 44 Prozent deutlich höher als bei Männern mit 17 Prozent. Gemäss dieser Studie haben zudem mehr als die Hälfte (52 Prozent) der Befragten im Verlauf des Berufslebens mindestens eine der abgefragten sexistischen oder sexuellen Verhaltensweisen erlebt. Auch hier sind Frauen häufiger betroffen als Männer.

Kommt es in der Arbeitswelt zu sexueller Belästigung oder Gewalt, hat dies weitreichende Konsequenzen für die Opfer. Sie tragen oft schwere psychische und körperliche Belastungen davon. Doch Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt hat nicht nur schwerwiegende und langfristige Konsequenzen für die direkt betroffenen Personen (und indirekt auch für ihre Angehörigen), sondern auch für das Unternehmen und letztlich für die gesamte Volkswirtschaft. Ein von Angst, Misstrauen und Unsicherheit geprägtes Arbeitsumfeld stört das Betriebsklima nachhaltig, mindert die Produktivität und schwächt die unternehmerische Leistungsfähigkeit.

Diese Zahlen machen für Travail.Suisse deutlich, dass Prävention, Sensibilisierung und klare arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen dringend erforderlich sind. Nur mit einer konsequenten Nulltoleranzpolitik lässt sich die strukturelle Dimension von Gewalt und Belästigung wirksam bekämpfen. Die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 ist hierfür ein zentrales Instrument. Sie würde der Schweiz erlauben, bestehende Bemühungen zu konsolidieren und auf eine verbindliche internationale Grundlage zu stellen.

### Rechtliche Vereinbarkeit

Aus Sicht von Travail.Suisse bestehen keine rechtlichen Hürden für die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation. Die schweizerische Rechtsordnung enthält bereits eine Vielzahl von Bestimmungen, die das Recht auf ein Arbeitsumfeld ohne Gewalt und Belästigung absichern und erfüllt damit die Anforderungen des Übereinkommens. Travail.Suisse teilt daher die Einschätzung des Bundesrates, wonach die Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 190 in der schweizerischen Rechtsordnung nicht direkt anwendbar sind und die Ratifizierung des Übereinkommens keinen zusätzlichen legislativen Handlungsbedarf auslöst. Diese Ausgangslage erlaubt es der Schweiz, sich mit den Zielen und Werten des Übereinkommens solidarisch zu zeigen, ohne dass zusätzlicher gesetzgeberischer Anpassungsbedarf entsteht.

Darüber hinaus fügt sich die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 schlüssig in die innenpolitischen Strategien der Schweiz ein. In der Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundesrates wird die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz explizit als prioritäres Ziel genannt. Mit der Ratifikation würde die Schweiz diesen politischen Willen konkret umsetzen und zugleich ein klares Zeichen setzen, dass sie ihre Gleichstellungspolitik verantwortungsvoll weiterverfolgt.

---

<sup>1</sup> Liechti, L., & Iseli, S. (2024). Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz [Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO]. Bern: Büro BASS.

## **Internationale Verantwortung und Glaubwürdigkeit der Schweiz**

Eine Nicht-Ratifizierung des Übereinkommens würde in den Augen von Travail.Suisse ein äusserst widersprüchliches und irritierendes Signal an die internationale Gemeinschaft aussenden. Als Mitglied und Gaststaat der Internationalen Arbeitsorganisation, sollte die Schweiz mit gutem Beispiel vorangehen und internationale Standards nicht nur verbal unterstützen, sondern auch konkret umsetzen. Ohne Ratifizierung droht die Schweiz zudem in naher Zukunft zu einem der letzten westlichen Länder zu werden, die dieses Übereinkommen nicht ratifiziert haben – ein Umstand, der ihrem internationalen Ruf ernsthaft schaden würde.

Darüber hinaus gewinnt die Einhaltung ratifizierter IAO-Übereinkommen auch im Kontext internationaler Handelsabkommen zunehmend an Bedeutung. In den Nachhaltigkeitskapiteln neuer Handelsverträge, die die Schweiz bzw. die EFTA-Staaten mit Drittstaaten abschliessen, ist in der Regel festgehalten, dass die Vertragsparteien die von ihnen ratifizierten IAO-Übereinkommen wirksam umsetzen sollen und sich gleichzeitig zu andauernden Bemühungen verpflichten, weitere grundlegende sowie von der ILO als «up to date» eingestufte Übereinkommen zu ratifizieren – unter Berücksichtigung der jeweiligen nationalen Gegebenheiten. Das Übereinkommen 190 der IAO wird als «up to date» eingestuft. Vor diesem Hintergrund wäre es in den Augen von Travail.Suisse schwer nachvollziehbar, ein als aktuell und relevant eingestuftes Übereinkommen wie Nr. 190 nicht zu ratifizieren. Eine solche Zurückhaltung würde die Kohärenz der Aussenwirtschaftspolitik schwächen und die Glaubwürdigkeit der Schweiz als Partnerin in internationalen Handels- und Nachhaltigkeitsdialogen untergraben.

Eng verknüpft damit ist auch die Glaubwürdigkeit der Schweiz in ihrer Entwicklungszusammenarbeit. Zahlreiche Schweizer Entwicklungsorganisationen – wie etwa Brücke Le Pont, die Entwicklungsorganisation von Travail.Suisse – engagieren sich weltweit für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen. Wenn sich die Schweiz jedoch weigert, die relevanten internationalen Normen im eigenen Land zu ratifizieren, verliert sie die nötige Glaubwürdigkeit, um diese Standards im Ausland wirksam einzufordern. Gerade deshalb hat das Übereinkommen auch eine wichtige Hebelwirkung: Es stärkt jene Akteure, die sich in internationalen Projekten für menschenwürdige Arbeit einsetzen.

Schliesslich würde die Ratifizierung auch einen konkreten Beitrag zur Umsetzung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen leisten – insbesondere zu den Zielen 3 (Gesundheit und Wohlergehen), 5 (Geschlechtergleichheit), 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und 10 (weniger Ungleichheit). Damit würde die Schweiz nicht nur ihrer internationalen Verantwortung gerecht, sondern auch die Kohärenz zwischen ihrer Innen-, Aussen- und Entwicklungspolitik wirksam stärken.

Abschliessend hält Travail.Suisse fest, dass die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation ein notwendiger und folgerichtiger Schritt ist, um sich klar gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu positionieren. Travail.Suisse unterstützt darum die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 der IAO ausdrücklich. Die Schweiz verfügt bereits über die nötigen rechtlichen Grundlagen, um die Anforderungen des Übereinkommens zu erfüllen. Zusätzlicher gesetzgeberischer Anpassungsbedarf ist daher nicht erforderlich. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass es in der Schweiz nach wie vor Handlungsbedarf gibt, wenn es um die konsequente Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz geht. Dieser notwendige Handlungsbedarf steht jedoch nicht im Widerspruch zur Ratifizierung, sondern wird durch sie sinnvoll ergänzt. Mit der Ratifizierung setzt die Schweiz ein starkes Zeichen für menschenwürdige Arbeitsbedingungen – nach innen wie nach aussen – und stärkt damit die Kohärenz ihrer Gleichstellungs-, Aussen- und Entwicklungspolitik.

Für die Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

*Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.*

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

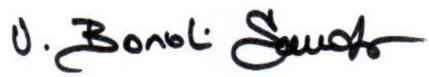
*Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben*

Für die Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen.

Freundliche Grüsse



Adrian Wüthrich  
Präsident Travail.Suisse



Valérie Borioli Sandoz  
Leiterin Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik