



ILO 190 weitergedacht: vom Meilenstein zum Kulturwandel

RUTH Ettl

Abteilung Sozialpolitik | AK Wien

Tatort Arbeitsplatz 08.04.2026

Agenda

Worüber wir
heute sprechen.

1. ILO Nr. 190 Entstehung
2. Herausforderungen und Praxis
3. Betriebliche Ebene
4. Sozialpartner:innenbroschüre
5. Recht

Erstes internationales Übereinkommen gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

- Die **ersten internationalen Normen gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt** auf der Internationalen Arbeitskonferenz 2019 beschlossen:
- **ILO-Übereinkommen, 2019 (Nr. 190)**
- **ergänzende Empfehlung, 2019 (Nr. 206)**



Ausgewählte Inhalte: ÜK NR. 190 und E NR. 206

- Internationales **Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung.**
- **Übereinkommen Nr. 190:**
 - Gesetzliches Verbot von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt,
 - Definition, welche Verhaltensweisen unter Gewalt und Belästigung fallen,
 - Kontrollmechanismen und Sanktionen,
 - umfassender Schutz der Opfer.
- **Empfehlung Nr. 206:** Ergänzung und Konkretisierung des Übereinkommens.

Ü190: GEWERKSCHAFTEN GEGEN BELÄSTIGUNG UND GEWALT BEI DER ARBEIT



ITUC CSI IGB



Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

ITUC - Stop Gender-Based Violence at work! Support an ILO Convention!



- **35 % der Frauen** weltweit: physische und/oder sexuelle Gewalterfahrungen.
- **40 bis 50 % der Frauen:** sexuelle Belästigung bei der Arbeit.
- Gewerkschaftsforderung: internationales ÜK über **geschlechtsspezifische** Fragen von Gewalt am Arbeitsplatz.

Internationale Arbeitsorganisation

- 1919 Gründung als Bestandteil des Friedensvertrags von Versailles (Erster Weltkrieg).
- Überzeugung: **Weltfriede** auf Dauer nur auf der Grundlage von **sozialer Gerechtigkeit**.
- 1946 erste Sonderorganisation der Vereinten Nationen (dzt **187** Mitgliedstaaten).

- **Aufgaben:**
 - Weltweite Friedenssicherung durch **menschenwürdige Arbeit**
 - Festlegung von **internationalen Arbeitsstandards** und **Überwachung**

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



<https://www.ilo.org/>

ILO-Übereinkommen, Empfehlung

- **Übereinkommen:** völkerrechtlich **bindender** Vertrag
 - Ratifikation an sich freiwillig (Vorlagepflicht an Parlament)
 - mit **Ratifikation**, Verpflichtung zu:
 - Anwendung im nationalen Recht und in der Praxis,
 - Regelmäßiger Bericht über deren Anwendung und
 - Beschwerde wegen Verstoß gegen ratifiziertes Übereinkommen möglich.
- **Empfehlung: unverbindliche** Richtlinie - Ergänzung eines Übereinkommens, detailliertere Leitlinien für Anwendung.

Ratifikationen

■ **Übereinkommen**

➤ Inkrafttreten 12 Monate, nach Ratifikationen 2er MS

■ **Bis dato** haben **54 Mitgliedstaaten** das Übereinkommen Nr. 190 ratifiziert (Stand 25.03.2026 [Ratifications of ILO conventions: Ratifications by Convention](#)).

ILO-Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

[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

50 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	
Angola	11 Jun 2025	Not in force	The Convention will enter into force for Angola on 11 Jun 2026.
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	

Übereinkommen (Nr. 190) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, [BGBl III 2024/156](#) vom 9. 10. 2024 ([AB 2691](#) [BlgNR 27. GP](#); [RV 2591](#) [BlgNR 27. GP](#))

<https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVII/I/2591>

Weshalb war Ratifikation durch Österreich wichtig?

- **Österreich als Vorbild** mit breit ausgebautem Sozialstaat, in vielen Bereichen hohem Schutzstandard und starkem sozialen Dialog (Sozialpartnerschaft).
- zwar weltweit gesehen theoretisch hoher Schutzstandard, vieles davon kommt in der Praxis aber nicht an bzw bietet keinen effektiven Schutz.

Weshalb war Ratifikation durch Österreich wichtig?

- **Jede 3. Frau und jeder 5. Mann** : schon einmal von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit betroffen (World Risk Poll: 2021).
- **Mehr als 300.000 Menschen** : aktuell in ihrer Arbeitsumgebung von Gewalt bedroht oder Mobbing oder Belästigung ausgesetzt (Arbeitskräfteerhebung 2020).
- etwa **jede vierte weibliche Beschäftigte** (fast **27 %**): im Laufe ihres bisherigen Erwerbslebens sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt (repräsentative Befragung der Statistik Austria 2022).
- Hochgerechnet auf die weiblichen Erwerbstätigen : 737.000 Frauen.
- knapp **30 % der Frauen, die aus den MINT-Berufen ausgestiegen sind**, haben sexuelle Belästigung erlebt (Studie 2025).

Betriebe bei Prävention säumig

- Mehrheit der österreichischen Betriebe tut nichts bzw zu wenig
- Österreich auch im europaweiten Vergleich schlecht:
 - **55,1 % der Betriebe** : keine Verfahren, um mit möglichen Fällen von Bedrohung, Beleidigung oder Angriffen durch Kund:innen, Patient:innen oder andere externe Personen umzugehen (EU-27: 47,4 %).
 - **66,7 % der Betriebe** : kein Verfahren für den Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing oder Belästigung am Arbeitsplatz (EU-27: 53,7 %).
- **54% von Betriebsratsvorsitzenden:** AG setzt keine wirksamen Schutzmaßnahmen .

Was „bringt“ Ilo Nr 190 und Empfehlung Nr 206?

Bzw. was „**kann** sie bringen“?

- Viele **Inhalte, Konkretisierungen** basierend auf Erfahrungen weltweit => Impulse und Orientierung für die Praxis.
- **Berichts-/Kontrollmechanismus** der ILO

Ausgewählte Inhalte: ÜK NR. 190 und E NR. 206

- Eigene **Definition von Gewalt und Belästigung**, inkl. geschlechtsspezifischer Gewalt.
- Weiter **persönlicher Schutzbereich** (Lehrlinge, Bewerber:innen, freie DN:innen, ...).
- Weiter **örtlicher Schutzbereich** (Umkleideeinrichtungen, Kommunikationskanäle, ...).
- Pflicht der Mitgliedstaaten und AG:innen zu **Präventionsmaßnahmen**.
- Leichter Zugang zu **wirksamen Abhilfemaßnahmen** für Betroffene.
- **Schutz vor Viktimisierung** für Beschwerdeführer:innen.
- **Sanktionen** müssen vorgesehen werden.
- **Leitlinien, Ressourcen, Schulungen, Sensibilisierungskampagnen**.
- Erstmals Anerkennung, dass **häusliche Gewalt** Auswirkungen auf die Arbeitswelt haben kann.
- Schutz von **besonders verletzlichen Gruppen**.

Betriebliche Ebene

Ausgewählte Pflichten der Arbeitgeber:innen

- **Verpflichtung der Arbeitgeber:innen** nach Artikel 9:
 - müssen auch **Verantwortung für Schutz und Prävention** übernehmen.
 - **Arbeitsplatzpolitik** zu Gewalt und Belästigung **annehmen** und **umsetzen** - in Beratung mit den Arbeitnehmer:innen und ihren Vertreter:innen, also zB Betriebsräten.
 - Gewalt und Belästigung beim **Arbeitsschutzmanagement** berücksichtigen; Gefahren ermitteln, Risiken bewerten und **Präventionsmaßnahmen** setzen.

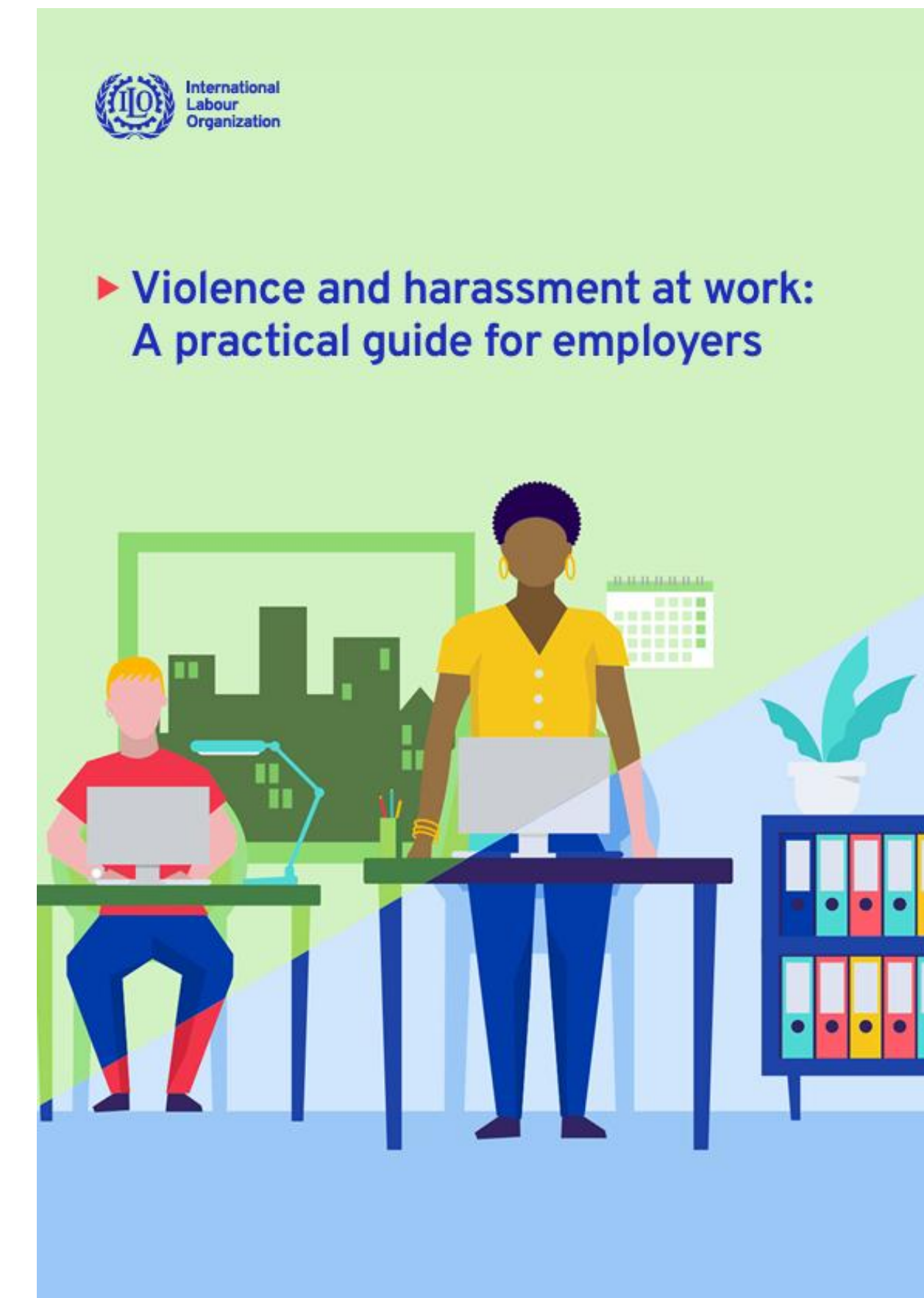
Empfehlung Pkt 7 Arbeitsplatzpolitik

- **Erklärung, dass Gewalt und Belästigung nicht toleriert** werden;
- **Programme zur Verhinderung** von Gewalt und Belästigung mit [...] messbaren Zielen;
- **Rechte und Verantwortlichkeiten** von AN und AG;
- **Informationen über Beschwerde- und Untersuchungsverfahren;**
- **Berücksichtigung aller** internen und externen **Mitteilungen** zu Vorfällen von Gewalt und Belästigung und, sofern angemessen, entsprechende Maßnahmen;
- **Recht der betroffenen Personen auf Privatsphäre und Vertraulichkeit** und **Recht der AN, auf alle Gefahren aufmerksam** gemacht zu werden, abwägen;
- **Maßnahmen zum Schutz von beschwerdeführenden** Personen, Opfern, Zeug:innen und Hinweisgeber:innen **vor Viktimisierung oder Vergeltungsmaßnahmen.**

ILO practical guide for employers

Publikation des Internationalen Arbeitsamts für AG
(S 28 ff), Bspw:

- **Definitionen und Beispiele** verschiedener Arten von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowie von inakzeptablen Verhaltensweisen;
- **wie die Arbeitsplatzpolitik umgesetzt, überprüft und überwacht** werden kann.
- **konkrete Vorschläge zur Implementierung** der Maßnahmen.



Sozialpartner:innen Broschüre

- Bundesarbeitskammer, **Industriellenvereinigung**, Österreichischer Gewerkschaftsbund, **Verband der Öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft Österreichs**, **Wirtschaftskammer Österreich**
- „...sowie **das ILO-Übereinkommen Nr. 190 unterstützen und ergänzen** bestehende präventive Aktivitäten“
- Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz - Instrumente zur Prävention



Sozialpartnerbroschüre Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz - Instrumente zur Prävention

- **1. Was versteht man unter Gewalt und Belästigung?**
 - 1.1 Körperliche Übergriffe
 - 1.2 Mobbing, Bossing, Staffing
 - 1.3 Stalking
 - 1.4 Belästigung
 - 1.5 Sexuelle Belästigung
- **2. Ursachen und Folgen von Gewalt und Belästigung**
- **3. Rechtliche Grundlagen zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz**
 - 3.1. Gewalt und Belästigung im Arbeitsrecht
 - 3.2. Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz im Strafrecht
 - 3.3. Prävention von Gewalt und Belästigung nach dem Arbeitsschutzgesetz
- **4. Was kann vorbeugend getan werden?**
- **5. Was kann auf betrieblicher Ebene getan werden, wenn Gewalt und Belästigung bereits aufgetreten ist?**

Sozialpartnerbroschüre Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz - Instrumente zur Prävention

- 6.1. **Bekennnis gegen Gewalt und Belästigung** (Vorlage)
- 6.2. **Bausteine einer Betriebsvereinbarung**
- 6.3. **Instrumente**
 - Checkliste Mobbing für Betroffene
 - Checkliste Cyber-Mobbing
 - Checkliste Stalking für Betroffene
 - Checkliste sexuelle Belästigung für Betroffene
 - Tipps für Beschäftigte, Führungskräfte und den Betriebsrat zum Verhalten nach körperlichen Übergriffen
 - Tipps für Arbeitgeber:innen – Diskriminierungen verhindern und Vielfalt fördern
 - Tipps für direkte Vorgesetzte, um Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern
 - Was kann ich im Betriebsrat oder in der Personalvertretung tun, wenn Personen aus dem Betrieb Gewalt und Belästigung erlebt haben?
- 6.4. **Wer kann helfen?**

Recht

AG Pflichten – rechtliche Anknüpfungspunkte

- **Fürsorgepflicht des/der AG**
- **Gleichbehandlungsgesetze** => Belästigungsverbote, Abhilfeverpflichtung
- **Arbeitnehmer:innenschutz** => Prävention
- Wenn **Arbeitgeber:innen kein geeignetes Präventionskonzept** = > wiegt schwer => Rechtsschutz=> im Falle einer Belästigung Berücksichtigung bei Höhe des immateriellen Schadenersatzes vom/von der AG

Weiterführende Links

Gewerkschaften

- https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf
- <https://www.ituc-csi.org/gender-based-violence?lang=en>
- https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop_gender_based_violence_at_work_en_final-2-2.pdf

Praxisleitfaden der ILO für Arbeitgeber:innen

- <https://www.ilo.org/publications/violence-and-harassment-work-practical-guide-employers>

Beiträge

- <https://www.awblog.at/Arbeit/ILO-Uebereinkommen-190>
- [A&W-Blog | ILO-Übereinkommen 190: Ein Meilenstein für den Schutz vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt](#)
- [A&W-Blog | Gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt - Arbeit&Wirtschaft Blog](#)
- [A&W-Blog | 100 Jahre ILO – die Zukunft der Arbeit - A&W-Blog](#)

Gesunde Arbeit „ Null Toleranz – Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz keine Chance geben“, 3/2025

- https://www.gesundearbeit.at/content/dam/gesundearbeit/downloads/2025/magazine/magazin-3-2025/Magazin%20Gesunde%20Arbeit%203_2025%20Stamm-Ausgabe.pdf

Weiterführende Links

Übereinkommen Nr. 190 und Empfehlung Nr. 206

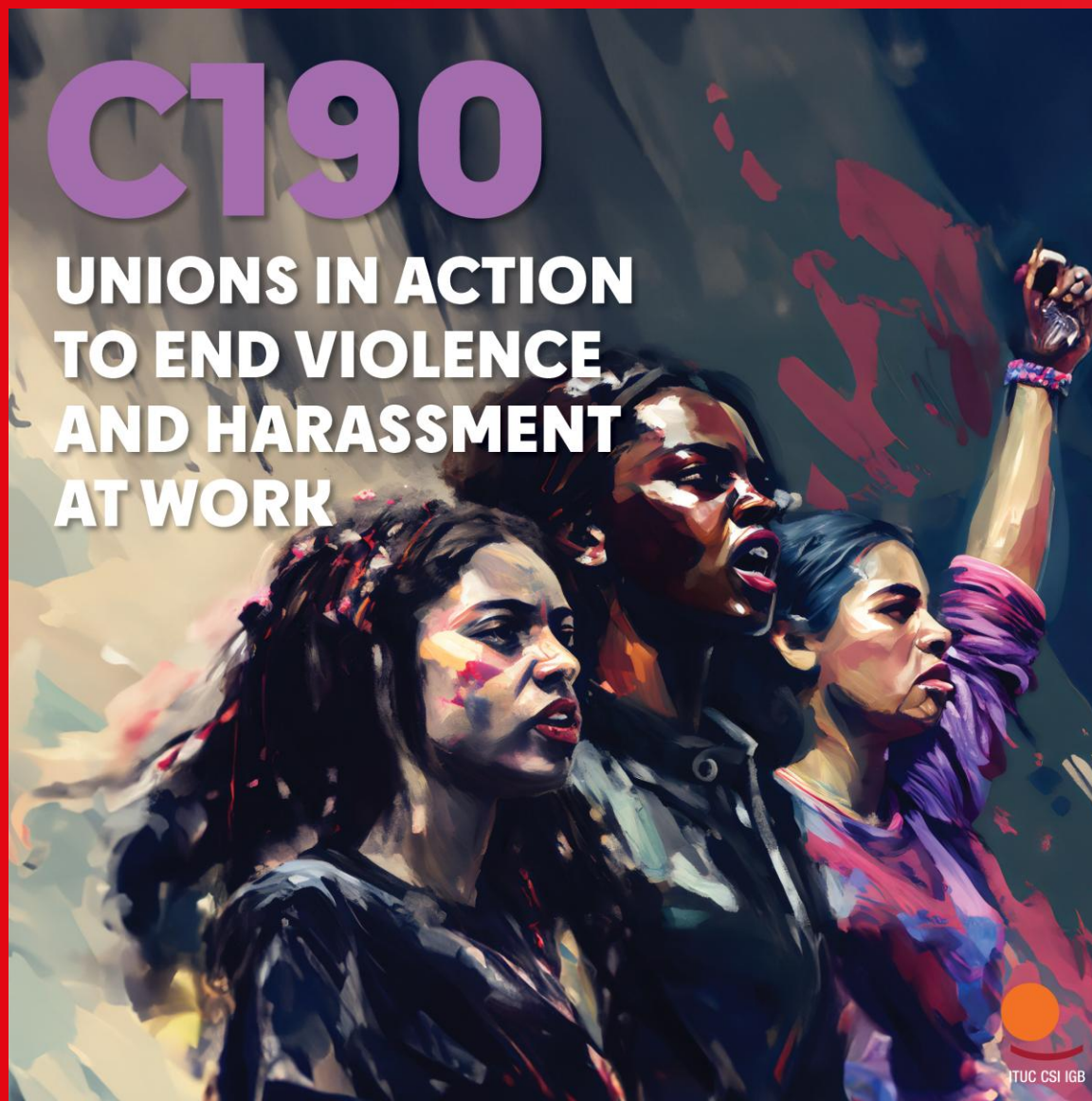
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO
- <https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVII/I/2591>

Arbeitsinspektion

- Sozialpartner:innenbroschüre
- Informationsblatt der Arbeitsinspektion zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz (inkl ILO Definition)
- <https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Suchergebnis.html?query=Gewalt+und+bel%C3%A4stigung>

Gesunde Arbeit – Gewalt und Belästigung

- <https://www.gesundearbeit.at/gesundheit/gewalt>
- Sozialpartner:innenbroschüre : [Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz - Instrumente zur Prävention](#)



AK



Herzlichen Dank!

