



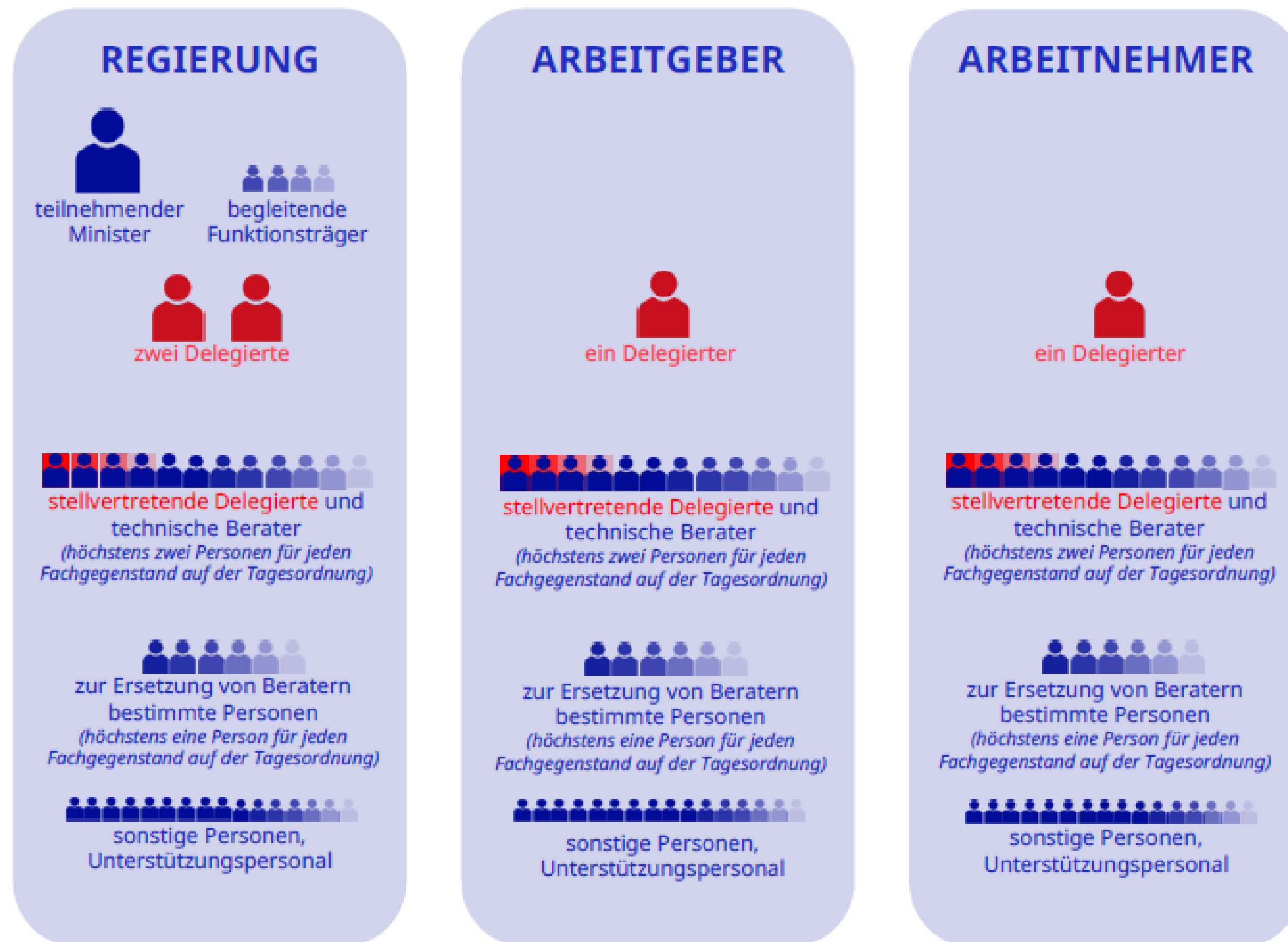
# **ILO-Übereinkommen Nr. 190: Eine Zwischenbilanz für Österreich**

Adriana Mandl

Abteilung Sozialpolitik | AK Wien

AK NÖ Frauen-Forum 14.10.2025

# Internationale Arbeitsorganisation



 = stimmberechtigt

 = stimmberechtigt, sofern die betreffende Person im Namen eines Delegierten handelt

- 1919 als Bestandteil des Friedensvertrags von Versailles, der den Ersten Weltkrieg beendete, gegründet.
- Als Ausdruck der Überzeugung, dass der Weltfriede auf Dauer nur auf der Grundlage von sozialer Gerechtigkeit aufgebaut werden kann.
- 1946 wurde die ILO die erste Sonderorganisation der neu gegründeten Vereinten Nationen (aktuell 187 Mitgliedstaaten).
- Festlegung von Arbeitsstandards, die Entwicklung von Politiken und Ausarbeitung von Programmen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit.



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

# Was ist ein ILO-Übereinkommen, was ist eine ILO-Empfehlung?

- Ein **Übereinkommen** ist ein völkerrechtlich **bindender** Vertrag, mit **Ratifikation**, Verpflichtung:
  - im nationalen Recht und in der Praxis anzuwenden,
  - deren Anwendung in regelmäßigen Abständen zu berichten und
  - Beschwerde wegen Verstoß gegen ratifiziertes Übereinkommen möglich.
- Eine **Empfehlung** ist eine **unverbindliche** Richtlinie, die entweder:
  - ein Übereinkommen ergänzt, (detailliertere Leitlinien für deren Anwendung bereitstellt); oder
  - eigenständig ist (d.h. nicht mit einem Übereinkommen verbunden ist).



# 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                                                             |
| <a href="#">Albania</a>             | 06 May 2022 | In Force     |                                                                  |
| <a href="#">Angola</a>              | 11 Jun 2025 | Not in force | The Convention will enter into force for Angola on 11 Jun 2026.  |
| <a href="#">Antigua and Barbuda</a> | 09 May 2022 | In Force     |                                                                  |
| <a href="#">Argentina</a>           | 23 Feb 2021 | In Force     |                                                                  |
| <a href="#">Australia</a>           | 09 Jun 2023 | In Force     |                                                                  |
| <a href="#">Austria</a>             | 11 Sep 2024 | Not in force | The Convention will enter into force for Austria on 11 Sep 2025. |
| <a href="#">Bahamas</a>             | 30 Nov 2022 | In Force     |                                                                  |
| <a href="#">Barbados</a>            | 01 Sep 2022 | In Force     |                                                                  |
| <a href="#">Belgium</a>             | 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 eine Ratifikation durch Österreich wichtig?

- **Bis dato** haben **51 Mitgliedstaaten** das Übereinkommen Nr. 190 ratifiziert (Stand 10.10.2025 [Ratifications of ILO conventions: Ratifications by Convention](#)).
- **Österreich als Vorbild** mit breit ausgebautem Sozialstaat, in vielen Bereichen hohem Schutzstandard und starkem sozialen Dialog (Sozialpartnerschaft).
- Österreich hat zwar weltweit gesehen theoretisch hohen Schutzstandard, vieles davon kommt [in der Praxis aber nicht an bzw bietet keinen effektiven Schutz](#).
  - Jede [3. Frau und jeder 5. Mann](#) waren schon einmal von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit betroffen.
  - Mehr als [300.000 Menschen](#) sind in ihrer Arbeitsumgebung von Gewalt bedroht oder Mobbing oder Belästigung ausgesetzt (Arbeitskräfteerhebung 2020).
  - [17,5% von befragten Betriebsratsvorsitzenden](#) sehen (tendenziell) eine Zunahme von psychischer oder körperlicher Gewalt in ihren Betrieben. 54% sagen, dass der:die AG:in keine wirksamen Schutzmaßnahmen setzt.

# Ausgewählte 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 Nr. 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 Nr. 206:** Ergänzt Übereinkommen und sollte in Verbindung berücksichtigt werden.

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

- Eigene **Definition von Gewalt und Belästigung**, inkl. geschlechtsspezifischer Gewalt.
- Weiter **persönlicher Schutzbereich** (Praktikant:innen, Lehrlinge, Arbeitssuchende, Bewerber:innen, freie DN:innen ...).
- Weiter **örtlicher Schutzbereich** (Umkleideeinrichtungen, Arbeitsweg, Pausenräume, Kommunikationskanäle, von AG:innen bereitgestellte Unterkünfte ...).
- Mitgliedstaaten und AG:innen werden zu **Präventionsmaßnahmen** verpflichtet.
- Leichter Zugang zu **wirksamen Abhilfemaßnahmen** für Betroffene.
- **Schutz vor Viktimisierung** für Beschwerdeführer:innen.
- **Sanktionen** müssen vorgesehen werden.
- Bereitstellung von **Leitlinien, Ressourcen, Schulungen** und Durchführung von **Sensibilisierungskampagnen**.
- Erstmals Anerkennung, dass **häusliche Gewalt** Auswirkungen auf die Arbeitswelt haben kann.
- Schutz von **besonders verletzlichen Gruppen** (Menschen mit Behinderung, LGBTQIA+, Personen mit Migrationshintergrund).

# Ausgewählte Pflichten der Arbeitgeber:innen

- **Verpflichtung der Arbeitgeber:innen ist nichts Neues und bereits jetzt schon im ASchG vorgesehen!**
  - Müssen weiterhin **Verantwortung für Schutz und Prävention** übernehmen.
  - **Arbeitsplatzpolitik** zu Gewalt und Belästigung annehmen, umsetzen und dies in Beratung mit den Arbeitnehmer:innen und ihren Vertreter:innen, also z.B. Betriebsräten.

z.B: Erklärung, dass Gewalt und Belästigung nicht toleriert werden; Programme zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung; Rechte und Verantwortlichkeiten; Informationen über Melde-, Beschwerde- und Untersuchungsverfahren; Maßnahmen zum Schutz von Opfern, Zeug:innen und Hinweisgeber:innen vor Viktimisierung.

- Gewalt und Belästigung und damit verbundene psychosoziale Risiken beim **Arbeitsschutzmanagement** berücksichtigen; Gefahren ermitteln, Risiken bewerten und Präventionsmaßnahmen setzen.

# Gemeinsam wirksam im Betrieb



## Betriebsrat

- Erste und wichtigste Anlaufstelle
- Kennt betriebliche Strukturen und Abläufe im Detail
- Hat gesetzlichen Auftrag, über die Einhaltung des AN:innen-Schutzes im Betrieb zu wachen.



## Sicherheits-vertrauensperson

- Aus dem Kreis der Beschäftigten bestellt
- Klar definierte Aufgaben und Rechte
- Muss Missstände melden



## Präventions-expert:innen

- Know-how
- Erstellung von Präventions- oder Erste-Hilfe-Konzepten
- Evaluierungen
- Konfliktlösung



## Anlaufstelle, AG:in & Führungskräfte

- Interne und/oder externe Anlaufstelle
- Tragen Verantwortung
- Gewaltschutzkonzept
- Entgegennahme von Beschwerden/Meldungen
  - Supervision
  - Abhilfe

# Status quo?

## ■ Programm der Bundesregierung

Auf 211 Seiten, eine Erwähnung auf S. 198 im Kapitel „Öffentlicher Dienst“:

### **Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stärken**

- Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz. (ILO 190)
- Infrastrukturelle Ausstattung, insbesondere Umgang mit Hitze und Sicherheitsvorkehrungen verbessern.
- Meldesperren (Privatadressen) und entsprechender Umgehungsschutz.
- Schutz vor ungerechtfertigten Einflussnahmen (Compliance Management System, Schutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern, Korruptionsbekämpfung).
- Gleichstellung Bundesbedienstetenschutz (B-BSG) – ArbeitnehmerInnenschutz (ASchG).

## ■ Artikel 2 des Übereinkommens

*„Dieses Übereinkommen gilt für alle Sektoren, gleich ob privat oder öffentlich, [...].“*

## ■ Erläuterungen

*"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.,,*

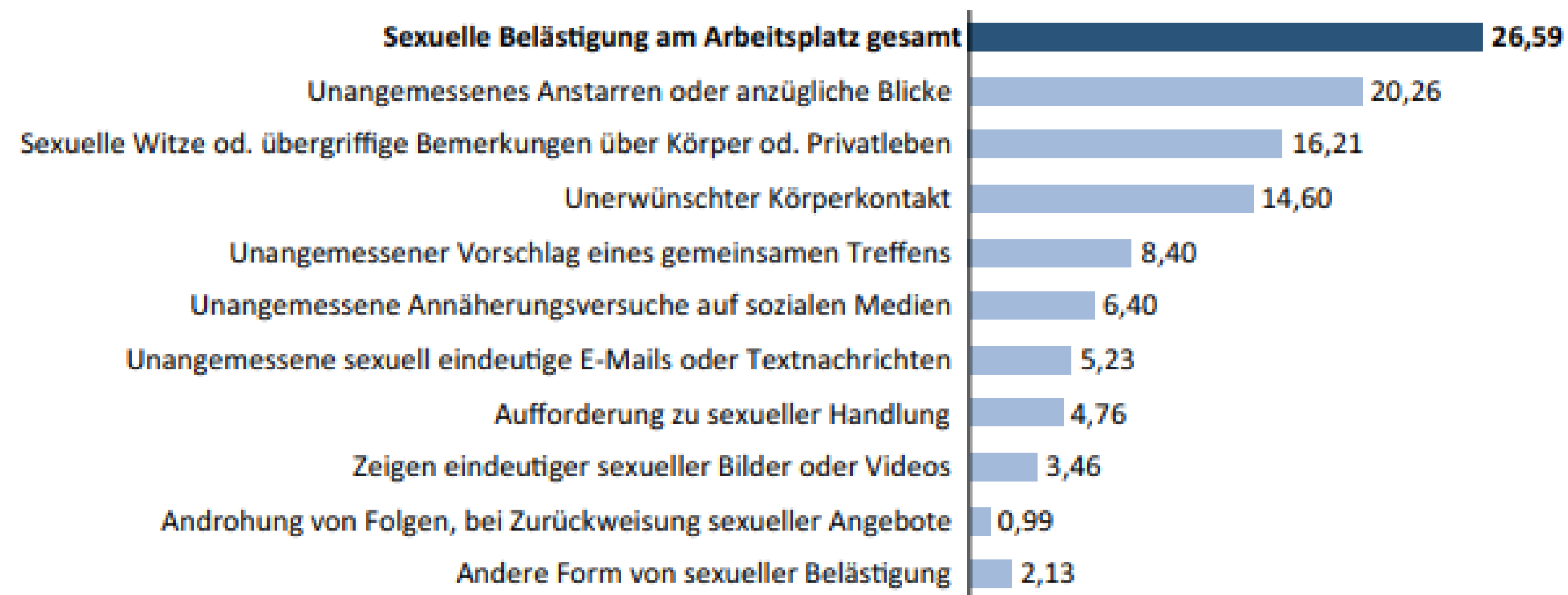
## ■ Nationaler Aktionsplan gegen Gewalt an Frauen

Keine Bezugnahme auf das ILO-Übereinkommen und die Empfehlung.

# Kein Umsetzungsbedarf?

Grafik 7.1

## Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – in Prozent



Q: STATISTIK AUSTRIA, Erhebung zu geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen 2021. – Grundgesamtheit: alle Frauen (18–74 Jahre), die bereits erwerbstätig waren; N = 2 770 707

**Jede vierte Frau (26,59 %) in Österreich, die mindestens einmal in ihrem Leben erwerbstätig war, hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt.**

Statistik Austria (Hrsg.). (2022). Geschlechterspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich Prävalenzstudie beauftragt durch Eurostat und das Bundeskanzleramt: [https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Geschlechtsspezifische-Gewalt-gegen-Frauen\\_2021\\_barrierefrei.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Geschlechtsspezifische-Gewalt-gegen-Frauen_2021_barrierefrei.pdf)

# Kein Umsetzungsbedarf?

Verfahren für den Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing oder Belästigung am Arbeitsplatz

Antwort: Ja



Antwort: Nein



Verfahren für den Umgang mit Fällen von Bedrohung, Beleidigung oder Angriffen

Antwort: Ja



Antwort: Nein



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

[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](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)

[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](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)

# Was es jetzt braucht



- **Konkretisierung des ASchG:** Präzisierung und Konkretisierung von Pflichten und Verantwortung der AG:innen im ASchG zur Prävention von Gewalt und Belästigung.
- **Durchführungsverordnung zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen:** z.B. Prozessstandards, Evaluierungsverfahren, Maßnahmen, Wirksamkeitsprüfung, Nachevaluierung.
- **Dokumentationspflicht:** Verpflichtung der AG:innen zur Dokumentation von gemeldeten Fällen und gesetzten Maßnahmen bei Gewalt und Belästigung.
- **Mehr Kontrollen** durch die Arbeitsinspektion, fokussiert auf wirksame Schutzmaßnahmen sowie verstärkte Schwerpunktkontrollen in gefährdeten Branchen/Arbeitsbereichen.
- **Präventionsarbeit und Betriebsvereinbarungen:** frühzeitiger und aktiver Einbindung des BR durch erzwingbare Betriebsvereinbarungen oder verpflichtende Leitlinien, Prävention als Verantwortung.
- **Präventionskonzepte:** Je nach Betriebsgröße verpflichtende Ausbildung von Führungskräften, geschulte und beauftragte Personen zur Prävention, Einrichtung einer Melde- und Beschwerdestelle; andernfalls wenn kein geeignetes Präventionskonzept vorliegt: Mindestschadenersatz von € 5.000 für Betroffene im Falle einer Belästigung.
- **Schulungen:** Erste Orientierung [Broschüre der Gleichbehandlungsanwaltschaft](#) zu Abhilfemaßnahmen und [Soziapartner:innen-Broschüre](#).
- **Rechtsdurchsetzung – Verbandsklagerecht:** Für ÖGB, Gewerkschaften und AK.

# Weiterführende Links

[Sicherheit am Arbeitsplatz: Schutz vor sexueller Belästigung stärken! | Arbeiterkammer](#)

[Schutz bevor sexuelle Belästigung passiert | Gesunde Arbeit](#)

[Schutzkonzept gegen sexuelle Belästigung in der Wiener Gastronomie | Arbeiterkammer Wien](#)

## **Übereinkommen Nr. 190 und Empfehlung Nr. 206**

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

## **Praxisleitfaden der ILO für Arbeitgeber:innen**

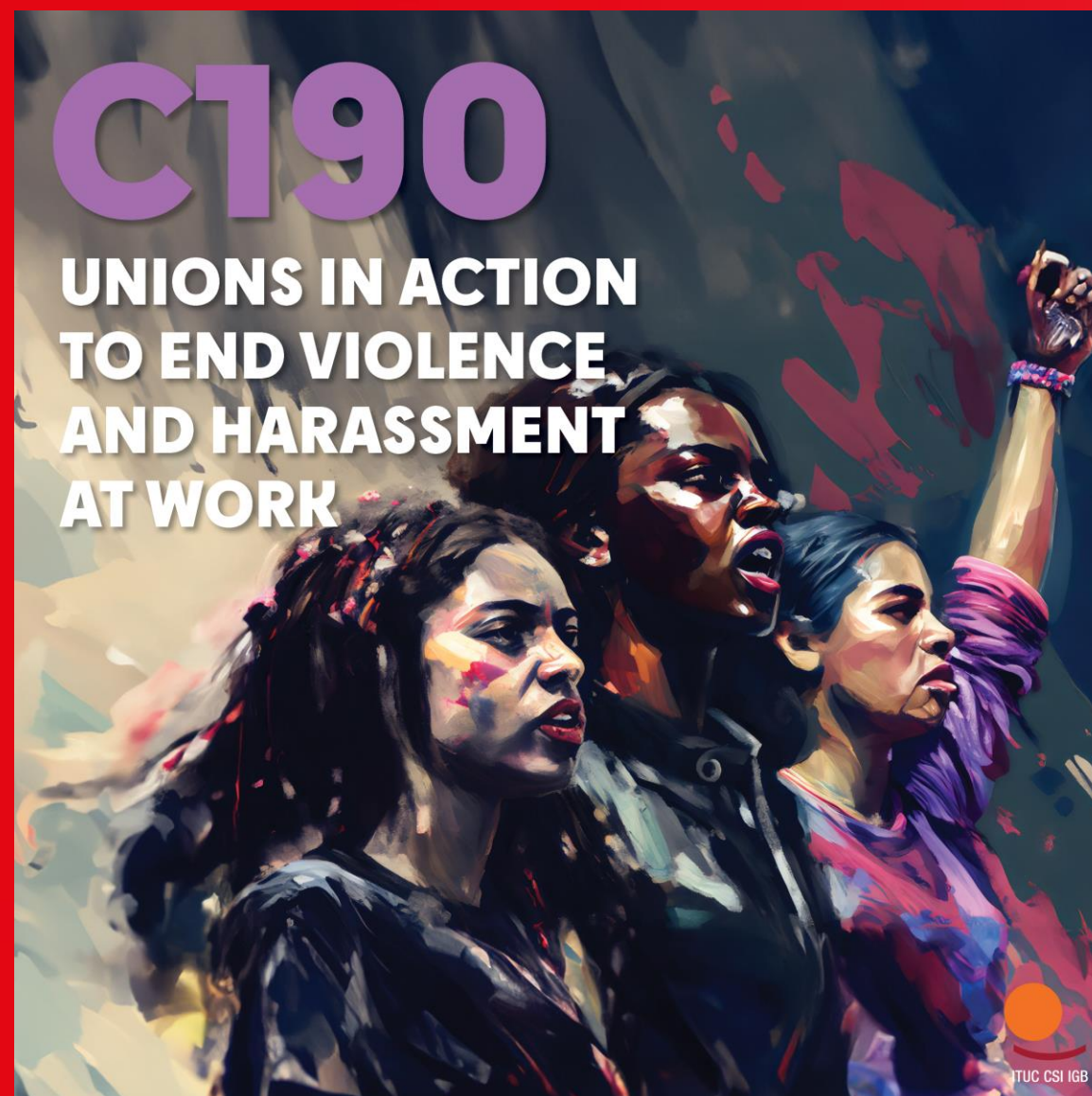
- <https://www.ilo.org/publications/violence-and-harassment-work-practical-guide-employers>

## **Beiträge**

- [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 und Muster Betriebsvereinbarung**

- [https://www.gesundearbeit.at/content/dam/gesundearbeit/downloads/2025/magazine/magazin-3-2025/Magazin%20Gesunde%20Arbeit%203\\_2025%20Stamm-Ausgabe.pdf](https://www.gesundearbeit.at/content/dam/gesundearbeit/downloads/2025/magazine/magazin-3-2025/Magazin%20Gesunde%20Arbeit%203_2025%20Stamm-Ausgabe.pdf)
- [https://www.gesundearbeit.at/content/dam/gesundearbeit/downloads/betriebsvereinbarungen/Musterbetriebsvereinbarung\\_der\\_Gewerkschaft\\_VIDA\\_zum\\_Schutz\\_vor\\_Diskriminierung\\_Gewalt\\_und\\_sexuelle\\_Bela%CC%88stigung\\_am\\_Arbeitsplatz.pdf](https://www.gesundearbeit.at/content/dam/gesundearbeit/downloads/betriebsvereinbarungen/Musterbetriebsvereinbarung_der_Gewerkschaft_VIDA_zum_Schutz_vor_Diskriminierung_Gewalt_und_sexuelle_Bela%CC%88stigung_am_Arbeitsplatz.pdf)



AK



Herzlichen Dank!

