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

15. August 2025

Sehr geehrter Herr Bundesrat Parmelin
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Teilnahme an diesem Vernehmlassungsverfahren.

Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF befasst sich als beratendes Organ des Bundes mit Fragestellungen, die die Situation der Frauen in der Schweiz und die Gleichstellung der Geschlechter betreffen. Dabei setzt sich die EKF für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter und gegen jede Form von geschlechtsspezifischer Diskriminierung ein.

In diesem Zusammenhang nimmt die EKF im Rahmen der Vernehmlassung zum Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Nummer 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt Stellung. Nach Einschätzung der Kommission stellt die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 190 ein absolut nötiges Bekenntnis der Schweiz zum Schutz aller Arbeitnehmenden vor (geschlechtsspezifischer) Gewalt und Belästigung dar. Nachfolgend erläutern wir die Gründe, warum die EKF die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 190 ausdrücklich begrüsst. Einleitend empfehlen wir, die ILO-Empfehlung Nummer 206 (Empfehlung betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt), welche das Übereinkommen ergänzt, ebenfalls zu berücksichtigen.

Fakten und Folgen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Sexuelle Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt sind in der Schweiz nach wie vor Realität. Die im September 2024 veröffentlichte Studie[1] des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO zeigte auf, dass jede dritte befragte Person während ihrer beruflichen Karriere mit dem Thema sexuelle Belästigung konfrontiert war. Hinzu kommt, dass Frauen deutlich häufiger angaben, von solchem Fehlverhalten betroffen gewesen zu sein (44 % betroffene Frauen und 17% betroffene Männer).

Kommt es zu sexueller Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt hat dies gravierende Folgen für die betroffene Person, für das Unternehmen und im Endeffekt für die gesamte Wirtschaft. Neben den traumatischen psychischen und physischen Schäden, die ein Opfer erleiden kann, wirkt sich ein von Gewalt und Belästigung getränktes Arbeitsklima negativ auf ein Unternehmen aus. Verfolgt ein Unternehmen eine Nulltoleranzpolitik, zeigt sich, dass die Personalfluktuation sowie der Absentismus sinken und gleichzeitig Produktivität und Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden steigen. Ein Arbeitsumfeld, in dem Gewalt und Belästigung präsent sind, wirkt sich hindernd auf den Zugang zu und den Verbleib in einer Arbeitsstelle aus. Dies kann in männerdominierten Beschäftigungsbereichen die Untervertretung

[1] https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/90904.pdf

von Frauen weiter verschärfen. Das Interesse, Arbeitnehmenden den grösstmöglichen Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt zu gewähren, damit sie langfristig auf dem Arbeitsmarkt verbleiben, ist auch in Hinblick auf den andauernden Fachkräftemangel gross.

Einordnung des ILO-Übereinkommens 190

Die EKF fusst ihr Engagement auf den Menschen- und Frauenrechten. Gemäss UNO-Pakt I haben alle Menschen das Recht, unter menschenwürdigen und gerechten Bedingungen einer Arbeit nachzugehen. Die EKF begrüsst deshalb das Vorhaben des Bundesrates, dem Thema der sexuellen Belästigung und der Gewalt in der Arbeitswelt mit dem Vorschlag der Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 190 entschieden entgegenzutreten. Die EKF beurteilt diesen Schritt als wirksame Massnahme zur Stärkung des Engagements der Schweiz gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

Nur mit einer konsequenten, auf Nulltoleranz basierten Politik gegen sexuelle Belästigung und Gewalt können weitere Opfer vermieden und alle Arbeitnehmenden nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden. So wird in der Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes die Ratifizierung auch als prioritäre Massnahme genannt. Weiter deckt sich die Zielsetzung des ILO-Übereinkommens 190 mit den definierten Massnahmen zur Umsetzung der Istanbul-Konvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Das Übereinkommen 190 der ILO ist in seiner Art einzigartig, da es sich dabei um das erste internationale Instrument handelt, welches im Bereich von sexueller Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt verbindliche Mindeststandards wie Präventionsmassnahmen, Zugang zu Rekursmitteln oder Sanktionen definiert.

Die Staaten, welche das Übereinkommen ratifizieren, anerkennen, dass Frauen und Mädchen verhältnismässig stärker von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung betroffen sind und dass ungleiche Machtverhältnisse mitverantwortlich sind. Die Ratifizierung des Übereinkommens trägt zudem zur gesellschaftlichen Sensibilisierung bei. Sie vermittelt der Öffentlichkeit ein unmissverständliches Signal: Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz werden in der Schweiz nicht toleriert. Fünfzig Staaten haben die Konvention bereits ratifiziert. Sollte die Schweiz die Ratifizierung verweigern, wäre sie das erste Land, das dies tut. Als Gaststaat der ILO würde die Schweiz ein fatales Signal an die Welt aussenden, würde die Glaubwürdigkeit der Schweiz unnötig in Gefahr bringen und wäre widersprüchlich zur bisherigen Innen- und Aussenpolitik, wenn sie sie nicht ratifizieren sollte.

Schon heute verfügt die Schweiz über verschiedene gesetzliche Grundlagen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Gewalt und Belästigung. Dass mit der Ratifizierung des Übereinkommens keine gesetzlichen Anpassungen in der schweizerischen Rechtsordnung unternommen werden müssen, weil diese den Anforderungen des Übereinkommens bereits heute entsprechen, ist in unseren Augen ein zusätzliches Argument für eine umgehende Ratifizierung. Hinzu kommt, dass die Bestimmungen des Übereinkommens nicht direkt anwendbar sind, was bedeutet, dass diese nicht als Begründung für Rechtsansprüche dienen oder von Behörden angewendet werden können. Das Übereinkommen begründet keine spezifischen Rechte oder Pflichten für Einzelpersonen, legt jedoch Ziele und Leitlinien fest. Es hat programmatischen Charakter, den der Gesetzgeber berücksichtigen muss. Das Übereinkommen Nr. 190 steht im Einklang mit der schweizerischen Ratifizierungspolitik.

Wir danken Ihnen für die aufmerksame Prüfung unserer Stellungnahme. Bei Fragen steht Ihnen Annina Grob, Leiterin des Sekretariats der EKF, gerne unter folgender E-Mail-Adresse zur Verfügung: annina.grob@ebg.admin.ch.

Cesla Amarelle
Präsidentin EKF

Annina Grob
Geschäftsleiterin EKF