

Kurztitel

Übereinkommen (Nr. 190) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Kundmachungsorgan

BGBI. III Nr. 156/2024

Typ

Vertrag – Multilateral

§/Artikel/Anlage

§ 0

Inkrafttretensdatum

11.09.2025

Unterzeichnungsdatum

21.06.2019

Index

69/02 Arbeitsrecht

Langtitel

(Übersetzung)

Übereinkommen (Nr. 190)

Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

StF: BGBI. III Nr. 156/2024 (NR: GP XXVII RV 2591 AB 2691 S. 272. BR: AB 11556 S. 970.)

Änderung

BGBI. III Nr. 79/2025 (K – Geltungsbereich)

BGBI. III Nr. 104/2025 (K – Geltungsbereich)

BGBI. III Nr. 184/2025 (K – Geltungsbereich)

BGBI. III Nr. 200/2025 (K – Geltungsbereich)

BGBI. III Nr. 64/2026 (K – Geltungsbereich)

Sprachen

Englisch, Französisch

Vertragsparteien

*Albanien III 156/2024 *Angola III 104/2025 *Antigua/Barbuda III 156/2024 *Argentinien III 156/2024

*Armenien III 64/2026 *Australien III 156/2024 *Bahamas III 156/2024 *Bangladesch III 200/2025

*Barbados III 156/2024 *Belgien III 156/2024 *Chile III 156/2024 *Costa Rica III 184/2025 *Dänemark III 156/2024 *Deutschland III 156/2024 *Ecuador III 156/2024 *El Salvador III 156/2024 *Estland III 79/2025 *Fidschi III 156/2024 *Finnland III 156/2024 *Frankreich III 156/2024 *Griechenland III 156/2024 *Irland III 156/2024 *Italien III 156/2024 *Kanada III 156/2024 *Kirgisistan III 156/2024 *Lesotho III 156/2024 *Mauritius III 156/2024 *Mexiko III 156/2024 *Moldau III 156/2024 *Montenegro III 79/2025 *Mosambik III 200/2025 *Namibia III 156/2024 *Nigeria III 156/2024 *Nordmazedonien III 156/2024 *Norwegen III 156/2024 *Panama III 156/2024 *Papua-Neuguinea III 156/2024 *Peru III 156/2024 *Philippinen III 156/2024 *Portugal III 156/2024 *Ruanda III 156/2024 *Rumänien III 156/2024 *Sambia III 79/2025 *Samoa III 156/2024 *San Marino III 156/2024 *Slowenien III 64/2026 *Somalia III 156/2024 *Spanien III 156/2024 *Sri Lanka III 64/2026 *Südafrika III 156/2024 *Uganda III 156/2024 *Uruguay III 156/2024 *Vereinigtes Königreich III 156/2024 *Zentralafrikanische R III 156/2024 *Zypern III 79/2025

Ratifikationstext

Die vom Bundespräsidenten unterzeichnete und von dem Bundeskanzler gegengezeichnete Ratifikationsurkunde wurde am 11. September 2024 beim Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes hinterlegt; das Übereinkommen tritt gemäß seinem Art. 14 Abs. 3 für Österreich mit 11. September 2025 in Kraft.

Nach Mitteilungen des Generaldirektors des Internationalen Arbeitsamtes haben folgende weitere Staaten das Übereinkommen ratifiziert:

Albanien, Antigua und Barbuda, Argentinien, Australien, Bahamas, Barbados, Belgien, Chile, Dänemark, Deutschland, Ecuador, El Salvador, Fidschi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kanada, Kirgisistan, Lesotho, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Namibia, Nigeria, Nordmazedonien, Norwegen, Panama, Papua-Neuguinea, Peru, Philippinen, Portugal, Ruanda, Rumänien, Samoa, San Marino, Somalia, Spanien, Südafrika, Uganda, Uruguay, Vereinigtes Königreich, Zentralafrikanische Republik.

Präambel/Promulgationsklausel

Der Nationalrat hat beschlossen:

1. Der Abschluss des gegenständlichen Staatsvertrages wird gemäß Art. 50 Abs. 1 Z 1 B-VG genehmigt.

2. Dieser Staatsvertrag ist im Sinne des Art. 50 Abs. 2 Z 4 B-VG durch Erlassung von Gesetzen zu erfüllen.

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 10. Juni 2019 zu ihrer 108. Tagung (Jubiläumstagung) zusammengetreten ist,

weist darauf hin, dass in der Erklärung von Philadelphia bekräftigt wird, dass alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, das Recht haben, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben,

bekräftigt die Bedeutung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation,

verweist auf andere einschlägige internationale Instrumente wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen und das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen,

erkennt an, dass jede Person das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, hat,

erkennt an, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eine Verletzung oder einen Missbrauch der Menschenrechte darstellen können und dass Gewalt und Belästigung eine Bedrohung für die Chancengleichheit, inakzeptabel und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar sind,

erkennt an, wie wichtig eine auf gegenseitiger Achtung und auf der Würde des Menschen beruhende Arbeitskultur ist, um Gewalt und Belästigung zu verhindern,

weist darauf hin, dass die Mitglieder eine große Verantwortung dafür haben, ein allgemeines Umfeld von Nulltoleranz gegenüber Gewalt und Belästigung zu fördern, um die Prävention solcher Verhaltensweisen und Praktiken zu erleichtern, und dass alle Akteure in der Arbeitswelt Gewalt und Belästigung unterlassen, verhindern und dagegen vorgehen müssen,

ist sich bewusst, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt die psychische, physische und sexuelle Gesundheit einer Person, ihre Würde sowie ihr familiäres und soziales Umfeld beeinträchtigen,

erkennt an, dass Gewalt und Belästigung auch die Qualität öffentlicher und privater Dienstleistungen beeinträchtigen und Personen, insbesondere Frauen, daran hindern können, in den Arbeitsmarkt einzusteigen, erwerbstätig zu bleiben und beruflich voranzukommen,

stellt fest, dass Gewalt und Belästigung mit der Förderung nachhaltiger Unternehmen unvereinbar sind und sich negativ auf die Organisation von Arbeit, die Arbeitsbeziehungen, das Engagement der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, den Ruf von Unternehmen und die Produktivität auswirken,

ist sich bewusst, dass Frauen und Mädchen unverhältnismäßig stark von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung betroffen sind, und erkennt an, dass ein inklusiver, integrierter und geschlechterorientierter Ansatz, der die zugrundeliegenden Ursachen und Risikofaktoren angeht, einschließlich Geschlechterstereotypen, mehrfache und sich überschneidende Formen von Diskriminierung und ungleiche geschlechtsbasierte Machtverhältnisse, für eine Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt unerlässlich ist,

stellt fest, dass häusliche Gewalt Auswirkungen auf die Beschäftigung, die Produktivität und die Gesundheit und Sicherheit haben kann und dass die Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und Arbeitsmarktinstitutionen im Rahmen anderer Maßnahmen dazu beitragen können, die Auswirkungen häuslicher Gewalt anzuerkennen, darauf zu reagieren und dagegen vorzugehen,

hat beschlossen, verschiedene Anträge betreffend Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt anzunehmen, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen. Die Konferenz nimmt heute, am 21. Juni 2019, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Gewalt und Belästigung, 2019, bezeichnet wird.

Schlagworte

Arbeitgeberverband

Zuletzt aktualisiert am

21.05.2026

Gesetzesnummer

20012705

Dokumentnummer

NOR40265747