

Eidgenössisches Department für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
Herr Bundesrat Guy Parmelin  
3003 Bern

Eingereicht per E-Mail an: [info.dain@seco.admin.ch](mailto:info.dain@seco.admin.ch)

Bern, 24. Juli 2025

**Stellungnahme von AvenirSocial zur Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip**

Sehr geehrter Herr Bundesrat Parmelin  
Sehr geehrte Damen und Herren

AvenirSocial ist der Berufsverband der Sozialen Arbeit und wir vereinigen rund 4'000 Mitglieder. Wir vertreten die Interessen der Fachpersonen mit einer tertiären Ausbildung in Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Soziokultureller Animation, Gemeindeanimation, Kindheitspädagogik und Leitung Arbeitsagogik. Diese Interessenvertretung findet auf kantonaler, nationaler und internationaler Ebene statt. Wir engagieren uns für die Verwirklichung der Menschenrechte, die Chancengerechtigkeit sowie für eine qualitativ hochstehende Soziale Arbeit.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, zu dieser Gesetzesänderung Stellung zu nehmen, und hoffen, dass unsere Rückmeldungen berücksichtigt werden. Unsere Stellungnahme stützt sich auf die Stellungnahme des SGB.

\*\*\*\*\*

## **Über die Genehmigung des IAO-Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt**

### **Kohärentes und exemplarisches Engagement der Schweiz gegen geschlechtsbezogene Gewalt**

Am 21. Juni 2019 hat die Internationale Arbeitskonferenz (IAK) unter dem Vorsitz der Schweiz das Übereinkommen Nr. 190 mit Unterstützung aller Delegationen aus der Schweiz angenommen – Regierung, Arbeitgebende und Arbeitnehmende. Am selben Tag genehmigte die Konferenz auch die Empfehlung Nr. 206 sowie ein Entschluss zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt – ebenfalls mit Schweizer Unterstützung. Diese IAK war historisch bedeutend: Sie schuf das erste UN-Instrument gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und markierte gleichzeitig das 100-jährige Jubiläum der IAO, der ältesten UN-Sonderorganisation mit Sitz in Genf.

Das Übereinkommen trat am 25. Juni 2021 in Kraft. Es wurde bislang von 50 Staaten ratifiziert, darunter 19 europäische Länder – inklusive aller Nachbarstaaten der Schweiz. Die Ratifizierung stärkt die internationale Glaubwürdigkeit und unterstreicht das Engagement der Schweiz gegen geschlechtsbezogene Gewalt.

Ein Verzicht auf die Ratifizierung steht im Widerspruch zur aktiven Schweizer Innen- und Aussenpolitik zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt. Die Schweiz würde sich isolieren und als einziges westliches Land das Übereinkommen nicht ratifizieren – womöglich sogar als erstes Land weltweit, das das Übereinkommen im Parlament ablehnt. Als Gastgeberstaat der IAO sendet die Schweiz damit ein fatal negatives Signal – gerade in Zeiten, in denen der Multilateralismus unter Druck steht.

### **IAO-Übereinkommen Nr. 190 steht im Einklang mit der Schweizer Ratifizierungspraxis**

Am 8. Mai 2022 legte der Bundesrat seine Botschaft zur Genehmigung des Übereinkommens vor. Darin hält er fest, dass das bestehende Schweizer Recht und die gelebte Praxis den Anforderungen des Übereinkommens vollumfänglich entsprechen. Damit erfüllt die Schweiz die eigenen Ratifizierungskriterien: Internationale Abkommen werden ratifiziert, wenn keine Gesetzesanpassungen erforderlich sind.

Die Konvention wurde in der Eidgenössischen Tripartiten Kommission für IAO-Angelegenheiten breit diskutiert und von den Sozialpartnern unterstützt. Der Bundesrat kam zudem dem Auftrag des Parlaments nach und liess eine unabhängige Expertise erstellen. Diese bestätigt klar: Das Übereinkommen Nr. 190 steht im Einklang mit der schweizerischen Ratifizierungspolitik. Das Gleichstellungsgesetz sowie das Arbeitsgesetz gewährleisten bereits heute den geforderten Schutz. Zusätzliche gesetzliche Regelungen sind nicht notwendig.

### **Klares Signal für eine Nulltoleranz-Politik gegen Belästigung und Gewalt**

Die Ratifizierung setzt ein deutliches politisches Zeichen für eine Arbeitswelt ohne Belästigung und Gewalt. Sie stärkt die Position der Schweiz als Vorreiterin für menschenwürdige und sichere Arbeitsbedingungen. Das Übereinkommen Nr. 190 definiert erstmals international verbindliche Mindeststandards gegen sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. Es anerkennt das grundlegende Recht aller Menschen auf eine sichere, respektvolle und gewaltfreie Arbeitsumgebung. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist das ein grosser Fortschritt. Sexuelle Belästigung schadet nicht nur der

Gesundheit der Betroffenen, sondern beeinträchtigt auch das Betriebsklima und die Produktivität. Eine wirksame Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt gelingt nur mit einer klaren Nulltoleranz-Politik gegenüber sexueller Belästigung. Dies wird jüngst auch wieder von einer neuen Studie des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) gezeigt: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in der Schweiz, trotz Präventionsmassnahmen, ein weit verbreitetes Problem. Sensibilisierung und Aufklärung in diesem Bereich sind für die Prävention zentral. Die Ratifizierung trägt zudem gerade zu dieser gesellschaftlichen Sensibilisierung bei. Sie vermittelt der Öffentlichkeit ein unmissverständliches Signal: Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz werden in der Schweiz nicht toleriert.

## **Fazit**

Die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens Nr. 190 stärkt das Engagement der Schweiz für gewaltfreie Arbeitsplätze, steht im Einklang mit ihrer Ratifizierungspolitik und festigt ihre Glaubwürdigkeit als Gastgeberin der IAO. Eine Ablehnung durch das Parlament hätte schwerwiegende symbolische Folgen – für die Betroffenen ebenso wie für die internationale Rolle der Schweiz.

\*\*\*\*\*

## **Genehmigung der Übereinkommen Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip: Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens**

### **Grundsätzliches**

Die Grundprinzipien und die dazugehörigen Kernarbeitsnormen der IAO bilden das Fundament und das Grundgerüst des internationalen Arbeitsrechts. Die Prinzipien umfassen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit, sowie, seit der Anerkennung 2022, das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Diese ILO-Kernarbeitsnormen, die eigentliche Grund-Menschenrechte darstellen und universelle Gültigkeit beanspruchen, werden als *ius cogens*, also als zwingendes Völkerrecht, qualifiziert.

Mit Ratifizierung des Übereinkommen Nr. 191, der Aktualisierung und Ergänzung der bestehenden Konventionen um das neuste grundlegende Prinzip, wird das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld die formelle und materielle Kohärenz des Schweizer und des internationalen zwingenden Arbeitsrechts sichergestellt. AvenirSocial unterstützt deswegen die Ratifizierung des Übereinkommen Nr. 191. Gemäss Übereinkommen Nr. 191 werden sieben Übereinkommen und ein Protokoll zum Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld auf Stufe Kernarbeitsnormen aufgenommen werden.

### **Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld**

Mit der Ratifizierung des Übereinkommen Nr. 191 wird das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld in den entsprechenden Übereinkommen festgehalten. Die Aufnahme dieses Rechts in die entsprechenden Übereinkommen steht nicht nur im Einklang mit dem Schweizer Arbeitsrecht, sondern steht in dessen Kern. Der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und das Recht auf ein sicheres Arbeitsumfeld sind Grundprinzipien des Schweizer Arbeitsrechts und in diversen Bestimmungen der verschiedenen Gesetze verankert. Eine Ratifizierung würde die Wichtigkeit dieses Rechts und der Gesundheit der

Arbeitnehmenden auf nationaler und internationaler Ebene unterstreichen. Aus diesen Gründen ist die Ratifizierung des Übereinkommen Nr. 191 aus Sicht von AvenirSocial unbedingt angezeigt.

Die Kernarbeitsnormen der IAO stehen zudem – wie erwähnt – im Rang von grundlegenden Menschenrechten und haben universelle Gültigkeit: Bei den Kernarbeitsnormen handelt es sich um zwingendes Völkerrecht, dass von allen Staaten berücksichtigt werden muss. Die Schweizer Gerichte und die Verwaltung sind mit oder ohne Ratifikation an die Einhaltung des *ius cogens* gebunden. Mit der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 würde die Schweiz lediglich bestätigen, was in ihrem Arbeitsrecht und in der Praxis bereits erfüllt ist. Die Ratifikation hätte daher in erster Linie symbolischen Charakter – jedoch mit starker Signalwirkung: Sie würde das klare Bekenntnis der Schweiz zu ihren völkerrechtlichen Verpflichtungen und zur Kohärenz ihrer Rechtsordnung bekräftigen.

Ein Verzicht auf die Ratifizierung wäre hingegen ein katastrophales Signal. Er würde den Eindruck erwecken, dass die Schweiz grundlegende internationale Normen nicht anerkennt – ein Widerspruch zu ihrer Rolle als zuverlässige Partnerin im internationalen Recht. Gerade als Gastgeberstaat der IAO trägt die Schweiz eine besondere Verantwortung. In einer Zeit, in der internationale Organisationen – darunter auch UNO-Agenturen – prüfen, ihre Standorte im Zuge von Sparmassnahmen zu verlegen, wäre ein solches Signal kontraproduktiv. Es könnte Abwanderungstendenzen begünstigen und damit den UNO-Standort Genf, zahlreiche Arbeitsplätze sowie die internationale Ausstrahlung und das wirtschaftliche Interesse der Schweiz erheblich schwächen.

### **Kohärenz des Schweizer Arbeitsrechts stärken**

Die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 bietet der Schweiz die Möglichkeit, ihre langjährige Politik der Kohärenz im internationalen Arbeitsrecht zu bekräftigen. Als Gastgeberstaat der IAO und als engagierte Akteurin im Bereich der internationalen Arbeitsnormen unterstreicht die Schweiz damit ihre Glaubwürdigkeit und Führungsrolle.

Das Schweizer Arbeitsrecht erfüllt bereits die Anforderungen des Übereinkommens. Die Ratifizierung schafft somit keine neuen Regulierungen, sondern bestätigt die bestehende Rechtslage und stärkt das internationale Engagement der Schweiz. Zugleich fördert eine Ratifizierung die Glaubwürdigkeit der Schweiz in bilateralen und multilateralen Verhandlungen. In den Nachhaltigkeitskapiteln moderner Freihandelsabkommen sind die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit fest verankert. Durch die Anerkennung und Unterstützung dieser internationalen Standards bleibt die Schweiz eine verlässliche Partnerin – wirtschaftlich, politisch und sozial

### **Fazit**

Wir schliessen uns den im erläuternden Bericht sowie im Zusatzbericht des Bundesrates gemachten Ausführungen an: Die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 bringt keine neuen Verpflichtungen oder zusätzlichen Regulierungen für die Schweiz mit sich. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind im Schweizer Arbeitsrecht bereits umgesetzt und erfordern keine Gesetzesrevision. Dies steht im Einklang mit der Ratifizierungspolitik der Schweiz. Mit der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 wird das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld als grundlegendes Prinzip jedoch formell anerkannt und die Kohärenz im Schweizer und internationalen zwingenden Arbeitsrecht gestärkt. AvenirSocial unterstützt diese Ratifizierung ausdrücklich.

Eine rasche Ratifizierung mit grosser Mehrheit ist insbesondere für die Schweiz als Gastgeberland der IAO von Bedeutung – gerade in einer Zeit, in der sich zahlreiche Länder verstärkt um UNAgenturen aus Genf bemühen und ein möglicher Wegzug der UNO aus Genf nicht undenkbar erscheint. Dies hätte potenziell gravierende negative Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Genf, auf die Schweiz insgesamt sowie auf deren internationale Ausstrahlungskraft.

\*\*\*\*\*

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und für Fragen steht Ihnen Emilie Clavel, Co-Geschäftsleiterin von AvenirSocial, via [e.clavel@avenirsocial.ch](mailto:e.clavel@avenirsocial.ch) zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Emilie Clavel  
Co-Geschäftsleiterin

Camille Naef  
Verantwortliche Fachliche Grundlagen