



GEWALT AM ARBEITSPLATZ: LOSE - LOSE FÜR ALLE

JOHANNA KLÖSCH | 23.10.2019



GEWALT UND DIE FOLGEN

WAS IST GEWALT?



Gewalt am Arbeitsplatz ist:

- „Eine Handlung, eine Begebenheit oder ein von angemessenem Benehmen abweichendes Verhalten, wodurch eine Person im Verlauf oder in direkter Folge ihrer Arbeit schwer beleidigt, bedroht, verletzt, verwundet wird“ (International Labour Organisation (ILO))
- eine Form der psychischen Belastung
- intern oder extern bedingt
- vielfältig

URSACHEN VON GEWALT

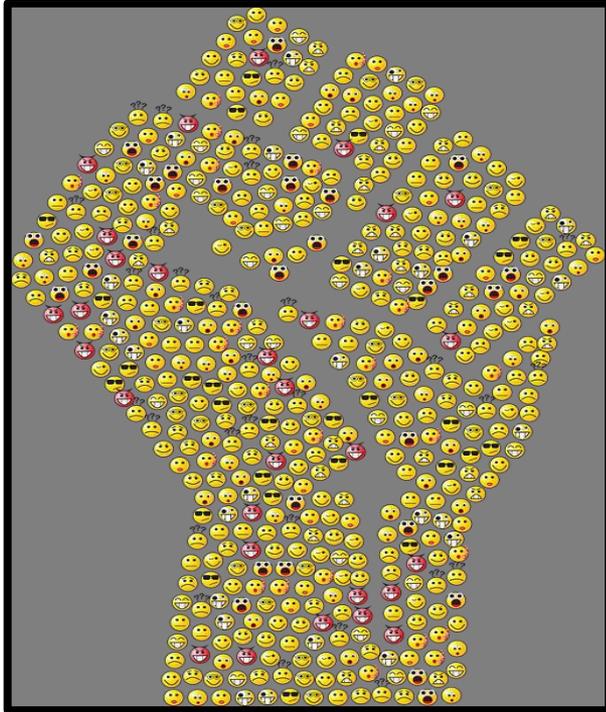


Menschliche Faktoren



Organisationale Faktoren

GESICHTER DER GEWALT



- Körperliche Übergriffe
- Belästigung
- Sexuelle Belästigung
- Stalking
- Mobbing, Bossing, Staffing

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN



- 20 % der Beschäftigten berichten von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz (Eurofund, 2015)
- In der Arbeit waren
 - 22 % von verbaler Gewalt,
 - 13 % von Beschimpfungen/ Beleidigungen und
 - 1 % von körperlicher Gewalt betroffen
 - Am häufigsten betroffen sind Frauen. 3 % berichteten von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (ÖGB BGL, 2018)

Eurofund (2015). Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf

ÖGB (2018). Gewalt im Job – ein ernstes Problem. https://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_0.a/1342600494695/home/gewalt-im-job-ein-ernstes-problem?d=Touch

DIE FOLGEN VON GEWALT...



Gewalt ist immer ein Angriff auf die menschliche Integrität und Würde

- Verlust des Selbstwertgefühls/
Verunsicherung
- Körperliche Verletzungen
- Psychische Verletzungen (Depression
Angst, Schlafstörungen, Sucht,
Muskelzittern, Magenbeschwerden
posttraumatische Belastungsstörung,
...)
- Motivationsverlust, geringere Leist-
ungsfähigkeit, innere Kündigung
- ...

DIE FOLGEN VON GEWALT...



Gewalt hat Konsequenzen für den Betrieb

- Schlechtes Arbeitsklima und geringere Loyalität,
- Vermehrte Krankenstände,
- Geringere Produktivität und Arbeitsqualität,
- Kosten durch Erfahrungsverlust, Personalsuche und -einschulung,
- Schadenersatzforderungen,
- Imageverlust,
- ...

A black and white photograph of a woman with long hair, wearing a light-colored shirt, covering her face with her hands in a gesture of distress or shame. She is positioned in the center of the frame. Surrounding her are four hands, each pointing an index finger towards her. A large, faint circular target symbol is overlaid on the background, with a vertical and horizontal line intersecting at the center, framing the woman. The overall composition suggests a theme of blame or public scrutiny.

ARBEITGEBERINNEN IN DER PFLICHT

GEWALTPRÄVENTION ALS ARBEITGEBERINNENPFLICHT



- Verpflichtung zum Schutz vor (körperlicher und psychischer) Gewalt am Arbeitsplatz
- Verpflichtung zum Schutz der Integrität und Würde
- Verpflichtung Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen
- Verpflichtung zu konkreten, wirksamen Schutzmaßnahmen (präventiv, an der Gewaltquelle ansetzend, kollektiv wirksam, am Stand der Technik)

GEWALTPRÄVENTION ALS ARBEITGEBERINNENPFLICHT



- Verpflichtung die ArbeitnehmerInnen im Hinblick auf mögliche Gefahren und Schutzmaßnahmen zu informieren /unterweisen.
- Verpflichtung im Hinblick auf den Sicherheits- und Gesundheitsschutz eine geeignete Organisation bereitzustellen

EINGREIFEN BEI GEWALT ALS ARBEITGEBERINNENPFLICHT



Bei Gewalthandlungen im Betrieb sind ArbeitgeberInnen gefordert im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Fürsorgepflicht unmittelbar und wirksam einzuschreiten!

WAS KÖNNEN SVP UND BETRIEBSRÄTINNEN TUN?



- BR haben in Fragen des Arbeitnehmer-Innenschutzes Überwachungs-, Interventions- Beratungs- und Mitwirkungsrechte
- Festlegung von vorbeugenden Maßnahmen sowie konkrete Vorgangsweisen bei Gewalt in Betriebsvereinbarung <http://www.gesundearbeit.at>
- Betroffenen Unterstützung anbieten
- Kontakt zu Arbeiterkammern, Gewerkschaften, Kriseninterventionszentren etc. herstellen

ILO - ÜBEREINKOMMEN GEGEN GEWALT UND BELÄSTIGUNG IN DER ARBEITSWELT



Wichtige Inhalte des Übereinkommens Nr. 190 und der Empfehlung Nr. 206

- Internationales Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung verankert
- Anerkennung, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eine Menschenrechtsverletzung darstellen kann
- Verpflichtende Prävention für Mitgliedstaaten und ArbeitgeberInnen
- Zugang zu Gerichten für Betroffene

ILO - ÜBEREINKOMMEN GEGEN GEWALT UND BELÄSTIGUNG IN DER ARBEITSWELT



Wichtige Inhalte des Übereinkommens Nr. 190 und der Empfehlung Nr. 206

- Sanktionen müssen vorgesehen werden
- Bereitstellung von Leitlinien, Ressourcen, Schulungen und Durchführung von Sensibilisierungskampagnen
- Schutz von besonders verletzlichen Gruppen
- ...

**Gewalt bringt keine Pflanze zum Wachsen.
Sie reißt höchstens ihre Wurzeln aus**
Walter Ludin (Theologe/Journalist)



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

