

## Antrag Nr. 2

der Fraktion sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen  
an die 183. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien  
am 27. Mai 2025

### Prävention von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz betreffen alle Berufsgruppen und haben viele Formen wie etwa körperliche Übergriffe, Ausgrenzung, diskriminierende und sexualisierte Äußerungen. Solche Übergriffe attackieren die Würde und Integrität der Betroffenen und können schwere physische und psychische Folgen haben.

Arbeitgeber:innen sind verpflichtet für Arbeitsbedingungen zu sorgen, die Gewalt und Belästigung den Nährboden entziehen. Tatsache ist: 55,1 % der Betriebe haben keine Verfahren, um mit möglichen Fällen von Bedrohungen, Beleidigungen oder Angriffen umzugehen und 66,7 % kein Verfahren für den Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing oder Belästigung (EU-OSHA, 2019).

Auch das ab September 2025 geltende ILO-Übereinkommen gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (Nr 190) stärkt das Recht der Arbeitnehmer:innen auf eine gewaltfreie Arbeitswelt.

Aus Sicht der Arbeiterkammer Wien braucht es endlich weiterführende Schritte zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt mit dem Hauptaugenmerk auf präventiven Maßnahmen und verbesserten Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung und Kontrolle. Damit soll ein wirksamer Schutz der Beschäftigten vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt gewährleistet werden.

**Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien fordert daher die zuständigen Ressorts und den Gesetzgeber auf, folgende Punkte rasch umzusetzen, um wirksamen Schutz der Beschäftigten vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sicherzustellen:**

#### Bessere Prävention:

- **Konkretisierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG):** Präzisierung und Konkretisierung von Pflichten und Verantwortung der Arbeitgeber:innen im ASchG zur Prävention von Gewalt und Belästigung, einschließlich der Definition von "Integrität und Würde"
- **Neue Verfahren:** Entwicklung neuer Verfahren zur Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen in der Arbeitswelt, wie Gewalt und Belästigung, Digitalisierung und Entgrenzung von Arbeit
- **Dritte präventive Säule:** Verankerung von Arbeits- und Organisationspsycholog:innen als gleichberechtigte Präventivfachkräfte im ASchG und deren verpflichtende Einbindung in die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen
- **Mehr Forschung:** Bereitstellung ausreichender Ressourcen für Forschung zur Prävention von Gewalt, Belästigung und Genderaspekten am Arbeitsplatz

### Bessere Rechtsdurchsetzung und Kontrolle:

- **Dokumentationspflicht:** Verpflichtung der Arbeitgeber:innen zur Dokumentation von gemeldeten Fällen und gesetzten Maßnahmen bei Gewalt und Belästigung im Betrieb sowie Berichterstattung an die Personalvertretung/Betriebsrat und Arbeitsinspektion; anschließende Betriebsbesichtigung durch die Arbeitsinspektion (v.a. Kontrolle der Schutzmaßnahmen)
- **Erhöhte Kontrollen:** Mehr Kontrollen durch die Arbeitsinspektion, fokussiert auf wirksame Schutzmaßnahmen sowie verstärkte Schwerpunktkontrollen in gefährdeten Branchen/Arbeitsbereichen
- **Arbeitspsychologische Einheiten:** Einrichtung einer arbeitspsychologischen Einheit im Zentral-Arbeitsinspektorat und eines arbeitspsychologischen Dienstes zur Unterstützung der Arbeitsinspektorate in allen Bundesländern
- **Verpflichtende Meldung von Diskriminierungen:** Meldung von durch die Gleichbehandlungskommission festgestellten Diskriminierungen an die Arbeitsinspektion, die eine verpflichtende Besichtigung und Kontrolle des betroffenen Betriebs auslöst
- **Mehr Ressourcen:** Damit die Einhaltung der Präventionsmaßnahmen, Pflichten und Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber:innen sichergestellt und kontrolliert werden kann und die zusätzlichen Aufgaben des Arbeitsinspektorat auch erfüllt werden kann, sind dafür zusätzliche Ressourcen, insbesondere beim Personal, zur Verfügung zu stellen.
- **Präventionskonzepte:** Arbeitgeber haben im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht geeignete Präventionskonzepte zu entwickeln. Präventive Maßnahmen können – je nach Betriebsgröße - auch sein: verpflichtende Ausbildung von Führungskräften, Benennung einer geschulten Ansprechperson im Betrieb, Einrichtung einer Beschwerdestelle, Leitfaden oder eine Betriebsvereinbarung zur Prävention von sexueller Belästigung. Wenn Arbeitgeber:innen kein geeignetes Präventionskonzept gegen sexuelle Belästigung vorweisen können, soll der Schadenersatz auf mindestens 5.000 Euro im Falle einer sexuellen Belästigung steigen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrheitlich