



IM FADENKREUZ: GEWALT AM ARBEITSPLATZ

JOHANNA KLÖSCH | 13.3.2019

A black and white photograph of a woman with long hair, wearing a light-colored top, covering her face with her hands in a gesture of distress or shame. She is positioned in the center of the frame. Surrounding her is a large, faint target symbol consisting of a circle and a crosshair. Four hands are visible, each pointing an index finger towards the woman, suggesting blame or accusation. The background is a plain, light color.

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 Organization (ILO)).
- auch eine Form der psychischen Belastung
- intern oder extern bedingt
- vielfältig

URSACHEN VON GEWALT

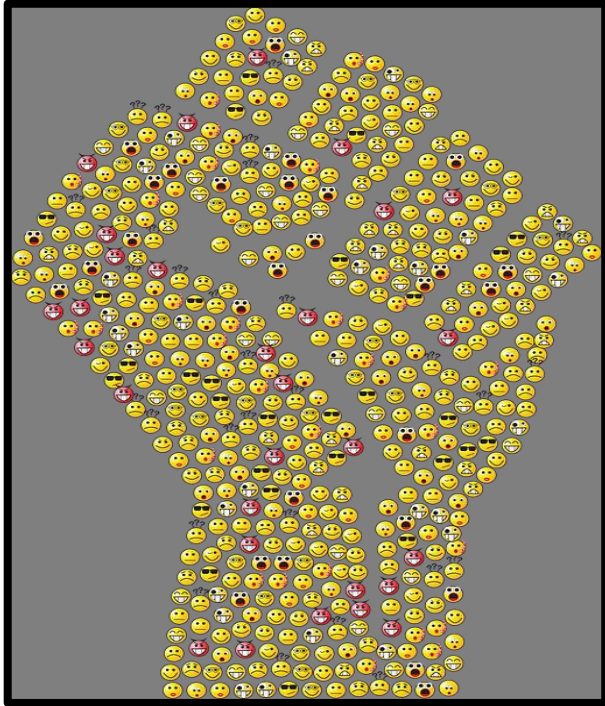


Menschliche Faktoren



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 Prozent von verbaler Gewalt,
 - 13 Prozent von Beschimpfungen/Beleidigungen und
 - ein Prozent von körperlicher Gewalt betroffen.
 - Am häufigsten betroffen sind Frauen. Drei Prozent 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 (Angst,
Schlafstörungen, Sucht,
Muskelzittern, posttraumatische
Belastungsstörung, Depression,
Magenbeschwerden...)
- Motivationsverlust, geringere
Leistungsfähigkeit, 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 target symbol (a circle with a crosshair) is overlaid on the background, with the woman's head and shoulders within the circle. The overall mood is one of being the center of blame or criticism.

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

GEWALTPRÄVENTION ALS ARBEITGEBERINNENPFLICHT



TOP

- **Beispiele für technische Maßnahmen:** Geringhaltung von Bargeldbeständen, Übersichtlichkeit, gute Beleuchtung, Bauliche Trennung von ArbeitnehmerInnen und Kunden,...
- **Beispiele für organisatorische Maßnahmen:** Zutrittsregelungen, Team- statt Einzelarbeit, bei Einzelarbeit, dauernder Kontakt mit den Beschäftigten, ausreichend Personal, Verbesserung der Information von KundInnen /KlientInnen, Wartezeitenmanagement, klare Vorgaben für den Ernstfall,...
- **Beispiele für personenorientierte Maßnahmen:** Ausbildung und Information (Erkennen früher Anzeichen für Aggression, Umgang mit „schwierigen“ Kunden/KlientInnen,...

GUTE UNTERNEHMENSKULTUR ALS SCHLÜSSEL



- Kultur = gemeinsame Werte, Normen, Einstellungen
- Basis der Gewaltprävention sind:
 - (Gelebtes) menschliches Unternehmensleitbild
 - Offenes, wertschätzendes Betriebsklima
 - Klares, betriebliches Bekenntnis zur Gewaltfreiheit
 - ...

EINGREIFEN BEI GEWALT ALS ARBEITGEBERINNENPFLICHT



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

WAS KÖNNEN BETRIEBSRÄTINNEN TUN?



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

**Gewalt bringt keine Pflanze zum Wachsen.
Sie reißt höchstens ihre Wurzeln aus.**

Walter Ludin (Theologe/Journalist)



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

