



Bundesministerium für
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
wien.arbeiterkammer.at
DVR 0063673
ERREICHBAR MIT DER LINIE D

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65	Fax 501 65	Datum
464.103/000 SP/GSt		Ruth Ettl	DW 12166	DW 42166	20.4.2018
6-VII/B/ 10a/2018					

Internat Arbeitskonferenz (IAK); 107. Tagung (Genf, 28. Mai – 8. Juni 2018): Bericht V(2): Beendigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung des Berichts V(2): Beendigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und nimmt zu den vorgeschlagenen Schlussfolgerungen wie folgt Stellung:

A. FORM DES INSTRUMENTS

Die BAK begrüßt ausdrücklich, dass die Schlussfolgerungen vorsehen, dem Problem von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz mit einer Kombination der Instrumente von Übereinkommen und Empfehlung zu begegnen.

B. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN UND GELTUNGSBEREICH

Punkt 3. In der Beratungspraxis der Arbeiterkammer Wien kommt es immer wieder vor, dass sich ArbeitnehmerInnen aufgrund von physischer Gewalt am Arbeitsplatz an uns wenden. Viel häufiger berichten uns betroffene ArbeitnehmerInnen von psychischer Gewalt in der Arbeitswelt. In den Beratungsgesprächen wird von Mobbing, Burnout und (sexueller) Belästigung, Isolierung, Drohungen, Nötigungen, Beschimpfungen, Abwertungen etc berichtet. Auf den Problembereich der psychischen Gewalt sollte daher besonders Augenmerk gelegt werden.

d) Die BAK begrüßt die vorgeschlagene ausdrückliche Aufnahme von in Ausbildung befindlichen Personen, einschließlich PraktikantInnen und Auszubildenden in den Begriff „Arbeitnehmer“ und weist darauf hin, dass insbesondere junge weibliche Lehrlinge sowie junge Arbeit-

nehmerinnen und Praktikantinnen in der Praxis immer wieder von (sexueller) Belästigung betroffen sind. Eine ausdrückliche Einbeziehung dieser Personengruppen in den Geltungsbereich des Übereinkommens und der ergänzenden Empfehlung ist daher unbedingt erforderlich.

C. VORGESCHLAGENE SCHLUSSFOLGERUNGEN IM HINBLICK AUF EIN ÜBEREINKOMMEN

Punkt 6. Auch das Verbot von Belästigungen aufgrund der sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz sollte Eingang in die Präambel finden.

Punkt 7. Weitere Maßnahmen, die gesetzt werden sollten und in dieser Form hier nicht angesprochen sind:

- Es braucht niederschwellige Angebote für junge Frauen und Männer am Arbeitsplatz: Denn gerade als BerufseinsteigerInnen sind junge Menschen in Unternehmen in einer schwächeren Position und daher besonders stark von sexueller Belästigung betroffen (siehe dazu Studie: https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/frauen/Junge_als_Betroffene_von_sexueller_Belaestigung.html).
- Enttabuisierung von sexueller Belästigung durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit.
- Durch Betriebsvereinbarungen oder interne Leitlinien sollten Signale zum Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz gesetzt werden; respektvolles Arbeitsklima als Aufgabe von Führungskräften sollte in jedem Unternehmen verankert werden.
- Angebote von Workshops „Wie kann auf Belästigung durch KundInnen reagiert werden“ – Anti-Sexismus und Anti-Rassismus-Workshops.
- Flächendeckende Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen (unter Einbeziehung einschlägiger Institutionen der Gleichbehandlung) der RichterInnenamtsanwärterInnen und RichterInnen.
- Hinsichtlich der Sanktionen: Es ist notwendig, bei der Festsetzung der Höhe der Schadenersatzbeträge Kriterien, wie etwa die Wirtschaftskraft der diskriminierenden Unternehmen heranzuziehen.

Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz

Ausdrücklich begrüßt wird die Festlegung grundsätzlicher Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz. Der inklusive und integrierte Ansatz zur Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sollte unter anderem im Arbeitsschutz, Gleichbehandlungs- und Nichtdiskriminierungsrecht und gegebenenfalls auch im Strafrecht festgelegt werden.

Punkt 10. Angeregt wird nochmals, dass das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung durch Rechtsvorschriften und Politiken der Mitgliedstaaten nicht „auch“ weiblichen Arbeitnehmern und durch Gewalt und Belästigung unverhältnismäßig stark betroffenen Gruppen von ArbeitnehmerInnen, sondern „insbesondere“ diesen Personen gewährleistet werden.

a) Die ausdrückliche Aufnahme von jüngeren ArbeitnehmerInnen in die Gruppe der unverhältnismäßig stark betroffenen ArbeitnehmerInnen wird begrüßt.

Allerdings sollte auch noch die Gruppe von ArbeitnehmerInnen erfasst werden, die sich in prekären Arbeitsverhältnissen befinden (zB PraktikantInnen, ArbeitnehmerInnen, in kurzen Arbeitsverhältnissen) sowie Personen, die einen Ersatzdienst für den Wehrdienst leisten und bei „Arbeitgebern“ iSd Punkt B. 3. c) beschäftigt werden.

Präventionsmaßnahmen

Punkt 12 a) Von Gewalt und Belästigung gehen neben psychosozialen auch körperliche Risiken aus, daher sollten diese hier ebenso angeführt werden: „Damit verbundene psychosoziale und körperliche Risiken ...“.

c) Die gesetzten Maßnahmen zur Prävention von Gewalt und Belästigung sollten für alle potentiell Betroffenen wirksam und (im Sinne des Nachweises ihrer Wirksamkeit) überprüfbar sein: „... *kollektiv wirksame, überprüfbare* Maßnahmen zu ihrer Verhinderung und Bekämpfung zu ergreifen“.

d) Neben den Beschäftigten ist es ebenso erforderlich Führungskräfte im Hinblick auf Präventions- und Schutzmaßnahmen zu informieren und zu schulen: „Arbeitnehmer *und Führungskräfte* über die ermittelten Gefahren und Risiken von Gewalt und Belästigung sowie die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen zu informieren und entsprechend zu schulen“.

Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung

Punkt 13. Es sollte zudem noch festgehalten werden, dass Beendigungen von Arbeits- bzw Beschäftigungsverhältnissen im Zusammenhang mit Vorfällen von sexueller Gewalt oder Belästigung in der Arbeitswelt nicht dazu führen dürfen, dass die Opfer den Zugang zu oder Ansprüche aus den Systemen der sozialen Sicherheit verlieren.

b) ii) Neben Streitbeilegungsmechanismen sind außerbetrieblich zusätzlich Beschwerde- und Untersuchungsmechanismen erforderlich (wie sie auch unter Punkt i auf innerbetrieblicher Ebene angeführt sind).

d) Neben Streitbeilegungsmechanismen sind im Hinblick auf geschlechtsspezifische Gewalt zusätzlich spezialisierte Beschwerde- und Untersuchungsmechanismen erforderlich (wie sie auch unter Punkt i auf innerbetrieblicher Ebene angeführt sind).

g) Es ist zu unterstützen, dass Arbeitsinspektorate mit der Kontrolle und der Durchführung von Maßnahmen beauftragt werden sollen.

D. VORGESCHLAGENE SCHLUSSFOLGERUNGEN IM HINBLICK AUF EINE EMPFEHLUNG

Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung

Punkt 27. Ausdrücklich begrüßt wird unter anderem die Krisenbetreuung bei Auswirkungen von häuslicher Gewalt.

Punkt 28. Opfer von Gewalt und Belästigung sollten nicht erst bei psychosozialer oder physischer Behinderung, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, Anspruch auf Entschädigung haben, sondern auch schon bei negativer Beeinträchtigung; so zB wenn Belästigungen zu psychischen Beeinträchtigungen führen, die ArbeitnehmerInnen zwar nicht grundsätzlich arbeitsunfähig werden lassen, aber langfristige und damit auch kostenintensive Therapien notwendig machen, um derartige Geschehnisse zu verarbeiten.

Unterstützung und Leitlinien

Punkt 36. Es wird angeregt, die Absichtserklärung der Mitgliedstaaten betreffend innerstaatlicher Politiken zu Arbeitsschutz, Gleichheit und Nichtdiskriminierung, einschließlich Geschlechtergleichstellung und geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich Gewalt gegen Frauen, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, die sich in Punkt 44 des Fragebogens zum Bericht V (1) befand, wiederaufzunehmen.

Die BAK ersucht um Berücksichtigung sowie um Weiterleitung der Stellungnahme.

Rudi Kaske
Präsident
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner
iV des Direktors
F.d.R.d.A.