

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher
Bundesminister

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Stubenring 1, 1010 Wien

Geschäftszahl: 2022-0.733.482

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)12637/J-NR/2022

Wien, am 12. Dezember 2022

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Dr. Harald Troch und weitere haben am 12.10.2022 unter der Nr. 12637/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend **die ILO Konvention C190 ("Kampf gegen Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz") gerichtet.**

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zu den Fragen 1 bis 3

- *Welche Problematiken, die eine Zunahme an Gewalt in den Bereichen Öffentlicher Personenverkehr, Sicherheitsdienstleister, Angestellte im Gesundheitsbereich, Handelsangestellte sowie im Tourismus- und Gastronomiegewerbe erklären könnten, sind der Bundesregierung bekannt?*
- *Besteht eine Meldepflicht und verpflichtende Datenerfassung bei Übergriffen (mit und ohne Verletzung) an die Statistik Austria?*
- *Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung ergriffen oder gedenkt sie zu ergreifen, um eine verbesserte Datenlage zur Prüfung von Gewalt im Arbeitsbereich festzustellen, um somit auch Handlungsempfehlungen zu schaffen?*

In den das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft betreffenden Bereichen besteht keine Meldepflicht. Jedoch erhalten die Arbeitnehmerschutzbehörden von Übergriffen teilweise im Wege der allgemeinen Meldung von Arbeitsunfällen Kenntnis und teilweise

auch über Hinweise von Betriebsräten, Sicherheitsvertrauenspersonen, Präventivdiensten oder Dritten.

Ergänzend ist in diesem Zusammenhang auf die Zuständigkeit anderer Ressorts zu verweisen.

Zu den Fragen 4, 5 und 8

- *In Österreich existieren zahlreiche Gesetze und Projekte, wie etwa die von Ihnen in Ihrer Anfragebeantwortung (8549/AB) erwähnte Steigerung der Förderungsmittel für Gewaltschutz oder der 2. Gewaltschutzbipfel am 27. November 2021. Dennoch zeigt die Studie des IFES, dass mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer*innen in Österreich von Gewalt am Arbeitsplatz betroffen ist - Tendenz steigend. Wie müssen die in Österreich geltenden Gesetze und Projekte verbessert werden, um ausreichend Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz zu bieten?*
- *Welche weiteren Maßnahmen wurden seit der Beschlussfassung der ILO-Konvention im Jahr 2019 von Seiten der Bundesregierung zur Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz gesetzt?*
- *Welche konkreten Maßnahmen gedenkt das Arbeitsministerium zu setzen, um ein Bewusstsein für die Problematik (sexuelle) Gewalt am Arbeitsplatz zu schaffen?*

Bei Gewalt am Arbeitsplatz bzw. sexueller Belästigung kommen nach österreichischer Rechtsordnung primär arbeitsrechtliche Instrumente zur Anwendung. Sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt ist im Gleichbehandlungsgesetz geregelt.

Im öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzrecht ist arbeitsbedingte Gefahr von Gewalt branchenspezifisch unterschiedlich relevant – vor allem durch Externe bei gewaltexponierten Tätigkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wie etwa Security, Gesundheitswesen, Gastronomie, Polizei und Justizwache oder an Alleinarbeitsplätzen wie etwa Nacht-Tankstellen. Nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) ist auch die Gefahr gewaltsamer Übergriffe bei der Arbeitsplatzevaluierung zu berücksichtigen. Gewaltvorfälle sind Anlass zur Aktualisierung der Gefahrenverhütungsmaßnahmen bzw. gegebenenfalls eine Unterweisung zum Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz.

Die Arbeitsinspektion stellt Informationen zum Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz auf ihrer Website zur Verfügung (Handlungsempfehlungen, Videos, Beratungseinrichtungen, Informationssheet zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz):

https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen/Mobbing_und_Gewalt_am_Arbeitsplatz.html

Das Thema Gewalt wurde auch in Jahresarbeitsschwerpunkten einbezogen; so enthält etwa der Schwerpunkt "menschengerechte Arbeitsbedingungen" Good Practices, die auch auf den Bereich Gewaltprävention Bezug nehmen: https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Uebergreifendes/Good_Practice/Good_Practice.html. Aktuell ist ein Schwerpunkt "Gewalt als Berufsrisiko?" in Ausarbeitung.

Workshops für Führungskräfte und Mitarbeitende der Arbeitsinspektion zu Wissen, Sensibilisierung und Beratungskompetenz rund um das Thema Gewalt haben bereits begonnen. Im Rahmen der Österreichischen Arbeitsschutzstrategie 2021-2027 wird das Thema "Gewalt am Arbeitsplatz" in Kooperation mit der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt, der Bundesarbeitskammer, der Wirtschaftskammer Österreich, der Vereinigung der Österreichischen Industrie, der Gemeinde Wien und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund behandelt werden.

Im Bereich des Verkehrs-Arbeitsinspektorats gibt es vier Schwerpunkte für den Umgang mit Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz:

- Berücksichtigung derartiger Problematiken bereits in der Ausbildung, beispielweise mentale Vorbereitung, Kenntnis der Anlaufstellen für Betroffene etc.
- Festlegung von präventiven Maßnahmen durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber, die im Wesentlichen auf eine Abschreckung potenzieller Täterinnen und Täter abzielen (z.B. Kameraaufzeichnungen in Verkehrsmitteln oder auf gefährdenden Plätzen, bauliche Maßnahmen in Verkehrsmitteln wie Plexiglasscheiben, Zwei-Personen-Besetzung von bestimmten Arbeitsvorgängen, Beleuchtung nicht gut einsehbarer Bereiche in Verkehrsanlagen, Ausrüstung mit Body-Cams etc.) Diesbezügliche Maßnahmen sind von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Festlegung der Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ("Evaluierung") gemäß § 4 ASchG festzulegen.
- Schulung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für den Anlassfall, beispielsweise Verhalten zur Deeskalation. Diesbezügliche Maßnahmen sind von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber einerseits im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und Festlegung der Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ("Evaluierung") gemäß § 4 ASchG festzulegen und andererseits im Rahmen der Unterweisung gemäß § 14 ASchG umzusetzen.
- Sicherstellung einer Nachsorge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch derartige Ereignisse betroffen sind. Hier gibt es diverse organisatorische Konzepte wie etwa Notfallinterventionsteams, Peer-Team Austria etc.

Zu den Fragen 6 und 7

- *Aus der Studie des IFES geht hervor, dass insbesondere Frauen von sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz betroffen sind. Die #MeToo-Bewegung zeigt, dass Macht-asymmetrien betroffene Frauen oft dazu veranlassen, solche Gewalt aus Angst vor Kündigung oder anderen negativen Konsequenzen nicht zu melden. Werden solche Fälle sexueller Gewalt am Arbeitsplatz in einer eigenen Statistik erfasst?*
- *Da viele solcher, in Frage 6 erwähnten, Fälle vermutlich nicht gemeldet werden, ist von einer große [sic] Dunkelziffer auszugehen. Gibt es Schätzungen seitens Ihres Ministeriums wie groß diese Dunkelziffer sein könnte, bzw. stehen Sie in Verbindung mit den zuständigen Behörden/dem zuständigen Ministerium um eine solche Schätzung erheben zu können?*

Dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft liegen keine entsprechenden Statistiken oder Schätzungen vor.

Zur Frage 9

- *Worin besteht nach Ansicht der Bundesregierung die staatliche Schutzwicht in Bezug auf Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz?*

Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft ist seiner staatlichen Schutzwicht in Bezug auf Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz durch das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), das eine Konkretisierung der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin bzw. Arbeitgebers gegenüber der Belegschaft darstellt, nachgekommen.

Danach darf niemand auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt diskriminiert werden. Als Diskriminierung gilt auch die sexuelle Belästigung oder die Belästigung auf Grund eines der vorhin genannten Gründe.

Darunter ist unerwünschtes Verhalten zu verstehen, das mit einem der im GIBG geschützten Gründe zusammenhängt und die Würde der belästigten Person verletzt und ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, beleidigendes oder erniedrigendes Umfeld schafft. (Sexuelle) Belästigung kann viele Facetten haben. Die Belästigung kann visuell, verbal oder körperlich sein, etwa in Form von Fotos und Zeichnungen im Arbeitsbereich, Witzen, Kommentaren, Handzeichen oder Berührungen.

(Sexuelle) Belästigung in einem Arbeitsverhältnis kann durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber selbst oder durch Dritte im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (Kolleginnen und Kollegen oder Kundinnen und Kunden) erfolgen.

Im Falle einer Belästigung räumt das GIBG der belästigten Person einen Anspruch auf Ersatz des durch die Belästigung verursachten materiellen Schadens und einen zusätzlichen Anspruch auf Ersatz des durch die Belästigung verursachten immateriellen Schadens von mindestens € 1.000 ein. Der Anspruch besteht sowohl gegenüber der belästigenden Person als auch gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber, die bzw. der zwar nicht selbst belästigt, aber keine angemessene Abhilfe schafft.

Zur Frage 10

- *Aus Ihrer Anfragebeantwortung (8549/AB) geht hervor, dass Österreich aktiv an der Ausarbeitung der ILO 190 Konvention beteiligt war. Wörtlich hieß es von Ihnen, dass "für die österreichische Bundesregierung [...] die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in allen Bereichen ein wichtiges Anliegen [ist]. Das vorliegende Überkommen liefert für den Kampf gegen Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz international einen wichtigen Beitrag." Weiters hielten Sie fest, dass die Kommission eine Ratifizierungsermächtigung und der Rat eine Ratifizierungspflichtung vorsehen, sich darüber aber noch uneins sind. Dennoch bedeutet dies, dass es seitens der EU keine Hürden bzgl. der Ratifizierung der ILO Konvention 190 in Österreich zu erwarten gäbe. Warum hat die Österreichische Bundesregierung dennoch noch keine Ratifizierung der ILO Konvention 190 vorgenommen?*

Die Ratifikationsprüfung unter Einbindung der zuständigen Stellen des Bundes, der Länder und der Sozialpartner hat ergeben, dass Österreich den Bestimmungen des Übereinkommens in weiten Bereichen, jedoch nicht zu 100 Prozent entspricht:

So verlangt Artikel 7 des Übereinkommens, dass jedes Mitglied Rechtsvorschriften zur Definition und zum Verbot von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt annimmt. In Österreich gibt es entsprechende Definitionen lediglich im Gleichbehandlungsrecht. Aufgrund des weiten persönlichen und örtlichen Anwendungsbereiches (Artikel 2 und 3 des Übereinkommens – geschützt sind etwa auch Personen, deren Arbeitsverhältnis bereits beendet ist, sowie Arbeitssuchende und Stellenwerber/innen), die weit über ein klassisches Arbeitsverhältnis hinausgehen, sind jedoch neben Regelungen des Arbeitsrechts auch jene des Strafrechts heranzuziehen, wo es national jedoch keine Legaldefinitionen von Gewalt und Belästigung gibt.

Artikel 6 des Übereinkommens fordert die ratifizierenden Mitgliedsstaaten auf, Rechtsvorschriften und Politiken anzunehmen, die das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf gewährleisten; ein besonderes Augenmerk soll hier auf vulnerable Gruppen gesetzt werden. Das österreichische Gleichbehandlungsrecht bietet grundsätzlich einen umfassenden Schutz für zahlreiche Diskriminierungstatbestände. Ob dieser jedoch den Anforderungen der allgemeinen Nicht-Diskriminierungsklausel des Übereinkommens ausreichend entspricht, ist angesichts der noch nicht erfolgten Interpretation dieser Bestimmung durch den ILO-Sachverständigenausschuss aktuell nicht feststellbar.

Da Österreich traditionsgemäß ILO-Übereinkommen nur dann ratifiziert, wenn diese bereits in Gesetz und Praxis vollkommen erfüllt sind, ist eine Ratifikation derzeit nicht geplant.

Zur Frage 11

- *Denken Sie, die Ratifizierung der ILO Konvention 190 wäre ein geeignetes Mittel zur Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz in Österreich?*

Unabhängig von einer Ratifikation des ILO-Übereinkommens Nr. 190 durch Österreich ist festzuhalten, dass es schon jetzt zahlreiche gesetzliche und praktische Maßnahmen sowohl innerhalb, als auch außerhalb des Arbeitsrechts zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit sowie entsprechende Abhilfemaßnahmen gibt. Das Übereinkommen Nr. 190 wurde bis heute von lediglich 20 der 187 Mitgliedsstaaten der ILO ratifiziert.

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

Elektronisch gefertigt

