

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2023-0.511.838

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)15767/J-NR/2023

Wien, am 7. September 2023

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Dr. Harald Troch und weitere haben am 07.07.2023 unter der **Nr. 15767/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:

Einleitend ist auf die Beantwortungen der parlamentarischen Anfragen Nr. 8697/J und 12637/J zu verweisen.

Zur Frage 1

- *In Ihrer Anfragebeantwortung 12350/AB gaben Sie an, die Sozialpartner in der Ratifikationsprüfung miteinbezogen zu haben. Welche Sozialpartner wurden hier genau miteinbezogen?*

In das laufende Ratifikationsprüfungsverfahren zum IAO-Übereinkommen Nr. 190 sind folgende Vertretungsorganisationen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einbezogen:

- Österreichischer Gewerkschaftsbund
- Bundesarbeitskammer
- Vereinigung der Österreichischen Industrie

- Wirtschaftskammer Österreich
- Österreichischer Landarbeiterkammertag
- Landwirtschaftskammer Österreich

Zur Frage 2

- *Wie erfolgte die Einbindung der Sozialpartner konkret?*

Wie auch bei allen anderen Vorlageverfahren zu von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen internationalen Instrumenten wurden die Sozialpartner von der zuständigen Fachsektion eingeladen, allfällige Bemerkungen in Bezug auf die Ratifikation des gegenständlichen Übereinkommens zu übermitteln.

Am 19. Juli 2023 fand ein Austausch mit den Sozialpartnern in Bezug auf das Übereinkommen Nr. 190 statt.

Zu den Fragen 3 und 4

- *Wie äußerten sich die jeweiligen eingebundenen Sozialpartner hinsichtlich der Ratifikationsprüfung?*
- *Gab es Sozialpartner, die sich für eine Ratifikation der ILO Konvention 190 ausgesprochen haben?*

Die Vereinigung der Österreichischen Industrie hält eine Ratifikation aktuell nicht für zielführend, da auf europäischer Ebene der Vorschlag einer Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt an Frauen und häuslicher Gewalt diskutiert wird. Die Wirtschaftskammer verweist ebenfalls auf diesen Richtlinienvorschlag.

Zu den Fragen 5 bis 7

- *Unter Hinblick auf sexualisierte Gewalt geht aus Ihrer Anfragebeantwortung 12350/AB hervor, dass dem Bundesministerium keine Statistiken und Zahlen dazu vorliegen. Welche Maßnahmen gedenkt das Ministerium für Arbeit und Wirtschaft zu ergreifen, um diese Zahlen zu erheben?*
- *Da ein berichtigtest Interesse der Allgemeinheit an Zahlen zu Übergriffen an Arbeitsplätzen in Österreich besteht, wäre eine Statistik eine wichtige Informationsquelle. Bis wann gedenkt das Ministerium für Arbeit und Wirtschaft eine solche Statistik erstellen zu lassen?*
- *Organisationen wie die Gleichbehandlungsanwaltschaft sollten über Zahlen zu sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz verfügen. Gibt es Bemühungen des Ministeriums für Arbeit und Wirtschaft, enger mit Organisationen wie der Gleichbehand-*

lungsanwaltschaft in diesem Bereich zu kooperieren? Wenn ja, welche Organisationen sind das?

In den das BMAW betreffenden Bereichen besteht keine Meldepflicht. Das Ressort erstellt demnach selbst weder Statistiken noch gibt es Schätzungen ab. Soweit sexuelle Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) betroffen ist, verfügt die Anwaltschaft für Gleichbehandlung über Statistiken zu den an sie herangetragenen Fällen. Diese Statistiken werden alle zwei Jahre im Bericht des Bundeskanzleramts und des BMAW an den Nationalrat gemäß § 24 GBK/GAW-Gesetz veröffentlicht und sind auch auf der Webseite der Anwaltschaft für Gleichbehandlung abrufbar.

Das entsprechende Datenmaterial liegt demnach vor, sodass eine zusätzliche Verpflichtung des BMAW zur eigenen Datenerhebung nicht erforderlich erscheint.

Hinsichtlich der Datenerhebung zu (verwaltungs-)strafrechtlich relevanten Sachverhalten ist auf die Zuständigkeit des Bundesministeriums für Inneres und des Bundesministeriums für Justiz zu verweisen.

Zur Frage 8

- *Die Hemmschwelle Vorfälle sexualisierter Gewalt (an die Gleichbehandlungsanwaltschaft) zu melden ist oft hoch. Es ist daher davon auszugehen, dass die Dunkelziffer solcher Übergriffe weit höher liegt. Welche Bemühungen gibt es seitens des Ministeriums für Arbeit und Wirtschaft, um den Zugang betroffener Personen zu Hilfe und Unterstützung zu erleichtern?*

Das Beratungsangebot der Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist sehr leicht zugänglich. Es ist kostenfrei, (wenn gewünscht) anonym und durch das Bestehen der Regionalanwaltschaften auch örtlich gut erreichbar. Der Zugang ist demnach extrem niederschwellig und wird auch gut angenommen.

Darüber hinaus finden sich auf der Website des Bundesministeriums für Frauen und Integration im Bundeskanzleramt niederschwellige Hilfsangebote bei Gewalt gegen Frauen.

Zu den Fragen 9 bis 11

- *Welche Initiativen und Maßnahmen in den Betrieben wurden seitens des Ministeriums gesetzt, um ein Bewusstsein für das Problem "sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz" zu schaffen?*
- *Welche Initiativen wurden seitens Ihres Ministeriums gesetzt, um gegen sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz effizienter vorgehen zu können?*

- *Gibt es Maßnahmen, die von Unternehmen getroffen oder mit Ihrer Behörde koordiniert wurden, um (sexuelle) Übergriffe zu dokumentieren oder diese dem Ministerium für Arbeit und Wirtschaft sowie österreichischen Behörden zu melden?*

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist Regelungsgegenstand des Gleichbehandlungsgesetzes mit eigenem Rechtsinstrumentarium (Sanktion Schadenersatz, Beratung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft, Entscheidung durch Gleichbehandlungskommission bzw. Arbeits- und Sozialgericht), nicht des öffentlich-rechtlichen ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG, Verwaltungsstrafen).

Aus Sicht des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz gibt ein sexueller Übergriff am Arbeitsplatz (wie andere Belästigungen und Gewaltvorfälle) Anlass zur Aktualisierung der Arbeitsplatzevaluierung und Überprüfung der Schutzmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit (§ 4 f ASchG). Sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihrer Tätigkeit am Arbeitsplatz regelmäßig einem erhöhten Risiko sexueller Übergriffe ausgesetzt (z.B. körpernahe Pflegetätigkeiten in bestimmten Fällen), könnte es sich um eine arbeitsbedingte Gefahr am Arbeitsplatz handeln, die Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber in die Arbeitsplatzevaluierung unter Festlegung geeigneter Schutzmaßnahmen einbeziehen müssen.

Der Tätigkeitsschwerpunkt der Arbeitsinspektion 2023 – 2024 "Gewalt als Berufsrisiko?" erfasst alle Formen von arbeitsbedingter Gewalt (in körperlicher, psychischer oder auch sexualisierter Form) aus Sicht der Arbeitsschutzevaluierung nach ASchG. Ergänzend ist auf die Beantwortung der Fragen 12 bis 15 zu verweisen.

Zu den Fragen 12 und 13

- *Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist ein wesentlicher Bestandteil des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes. Gibt es im Zusammenhang mit dem Thema Übergriffe behördliche Ermittlungsverfahren bzgl. Arbeitsunfällen mit Übergriffen?*
- *Wie viele solcher Ermittlungsverfahren wurden seit dem Beginn Ihrer Amtszeit in die Wege geleitet?*

Das ASchG regelt Arbeitgeberpflichten im Arbeitnehmerinnen- bzw. Arbeitnehmerschutz, unter anderem müssen alle arbeitsbedingten Gefahren und Belastungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeit evaluiert und entsprechende Schutzmaßnahmen festgelegt und umgesetzt werden (Arbeitsplatzevaluierung, § 4 ASchG). Das schließt physische Risiken am Arbeitsplatz ebenso mit ein wie psychische Belastungen bei der Arbeit, so auch die arbeitsbedingte Wahrscheinlichkeit von Übergriffen in bestimmten Branchen

(z.B. Sicherheitsdienste, arbeitsbedingter Kontakt mit übergriffigen Kundinnen und Kunden, Patientinnen und Patienten) oder wenn sich im Betrieb bereits Vorfälle ereignet haben. Die Arbeitsplatzevaluierung muss vor allem bei Anlassfällen auf ihre Wirksamkeit überprüft und es müssen Schutzmaßnahmen erforderlichenfalls angepasst werden.

Die Arbeitsinspektion überprüft die Einhaltung der Arbeitsschutzzvorschriften (Aufforderungen, Strafanzeigen gemäß § 9 Arbeitsinspektionsgesetz – ArbIG) und hat Parteistellung im Verwaltungsstrafverfahren der Verwaltungsstrafbehörde. Gesonderte Informationen zu behördlichen Ermittlungen bzw. Verwaltungsstrafverfahren über Arbeitsunfälle mit Übergriffen sind nicht verfügbar. Die Arbeitsinspektion erfasst festgestellte Übertretungen unter anderem der Evaluierungspflicht, jedoch ohne weitere Unterscheidung nach z.B. Formen oder Ursachen (siehe dazu die Tätigkeitsberichte unter <https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Service/Taetigkeitsberichte-Unfallberichte/Taetigkeitsberichte.html> - 2020/2021: 421 Übertretungen im Jahr 2020 im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzevaluierung).

Zur Frage 14

- *Welche Präventivmaßnahmen gibt es in Österreich, um solche Übergriffe zu vermeiden?*

Ein aktueller Tätigkeits- und Themenschwerpunkt der Arbeitsinspektion ist Gewalt am Arbeitsplatz: Ziel der Jahre 2023 und 2024 ist es, Betriebe dabei zu unterstützen, Prävention von Gewalt durch Maßnahmen im Arbeitnehmerinnen- bzw. Arbeitnehmerschutz umzusetzen und mit allfälligen Vorkommnissen professionell und wirksam umzugehen. Seit Juni 2023 finden dazu vermehrt Betriebsbesichtigungen der Arbeitsinspektorate statt. Durch Information für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Führungskräfte und Beschäftigte sollen das Bewusstsein für Gewaltprävention am Arbeitsplatz gesteigert und bei Bedarf der betriebliche Arbeitsschutz entsprechend verbessert werden. Auf Beratungseinrichtungen zur professionellen Unterstützung bei Gewaltvorfällen und Übergriffen wird aufmerksam gemacht.

Näheres zum Tätigkeitschwerpunkt der Arbeitsinspektion findet sich auf der Website der Arbeitsinspektion:

https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Agenda/Schwerpunkte_der_Arbeitsinspektion/2023-2024- Gewalt_als_Berufsrisiko-.html ("2023-2024 Gewalt als Berufsrisiko?").

Weiters stehen Informationen zum Thema Gewalt und zu möglichen Schutzmaßnahmen im Arbeitsplatzkontext auf der Website der Arbeitsinspektion unter

https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/psychische_Belastungen/Gewalt_am_Arbeitsplatz.html) zur Verfügung – z.B. Maßnahmen im technischen Bereich (Alarmsysteme, Notknopf an Alleinarbeitsplätzen, Glasbarrieren u.a.), in der Arbeitsorganisation (Personalrochaden, Notfallpläne, Vorrichtungen für Warteschlangen u.a.) oder personenbezogen (z.B. Deeskalationstraining, Verhalten bei Vorfällen, Schutz von Betroffenen).

Zur Frage 15

- *Welche Schulungen, die mit Ihnen koordiniert wurden, existieren in Österreich, die einer Prävention solcher Übergriffe dienen?*

Für den Tätigkeitsschwerpunkt der Arbeitsinspektion 2023-2024 wurden bisher rund 60 Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren österreichweit für das Thema Gewalt in der Arbeitswelt arbeitsinspektionsintern ausgebildet. Weitere Schulungsmaßnahmen sind geplant.

Zu den Fragen 16 und 17

- *In Ihrer Anfragebeantwortung 12350/AB verweisen Sie darauf, dass Österreich ILO Konventionen nur dann ratifiziert, wenn diese bereits in Gesetz und Praxis vollkommen erfüllt sind. Welche Punkte der Konvention sind in Österreich bereits Gesetz und in welchen Gesetzen und Paragraphen sind diese umgesetzt?*
- *Welche Punkte aus der ILO Konvention 190 müssen im österreichischen Gesetz noch umgesetzt werden?*

Derzeit läuft – auch unter Berücksichtigung der Ergebnisse des Sozialpartnergesprächs am 19. Juli 2023 – noch das Ratifikationsprüfungsverfahren. Bisher zeigte sich, dass die nationale Rechtslage und Praxis das gegenständliche Übereinkommen weitgehend umsetzt. Ob und bejahendenfalls wo es noch Lücken gibt, wird aktuell erhoben.

Zu den Fragen 18 und 19

- *Der Verweis darauf, dass noch nicht sämtliche gesetzlichen oder praktischen Voraussetzungen erfüllt sind, um die ILO Konvention in Österreich zu ratifizieren, lässt darauf schließen, dass der ArbeitnehmerInnenschutz in Österreich noch verbessert werden muss, um die internationalen Standards der ILO zu erfüllen. Bis wann gedacht das Ministerium für Arbeit und Wirtschaft, diese Maßnahmen vorzunehmen?*
- *Wie sieht der Arbeitsplan in Ihrem Ministerium aus, um die offenen Punkte möglichst rasch zu schließen?*

Wie auch bereits im Rahmen des Sozialpartnergesprächs im BMAW am 19. Juli 2023 angekündigt, wird im September 2023 zu einem Austausch mit den betroffenen Ressorts eingeladen. Danach ist die Durchführung eines weiteren Sozialpartnergesprächs beabsichtigt.

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

Elektronisch gefertigt