

## Antrag Nr. 6

der Fraktion sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen  
an die 177. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer  
am 5. Dezember 2024

### **ILO-Übereinkommen 190 – Österreich braucht endlich eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung**

Jahrelang haben ÖGB, Gewerkschaften und Arbeiterkammern die österreichische Bundesregierung und den Gesetzgeber aufgefordert, das ILO-Übereinkommen Nr 190 zu ratifizieren und ihre Unterstützung mittels ihrer Expertise und ihren Erfahrungen aus der Praxis des Arbeitslebens bei der Umsetzung der Inhalte angeboten.

Fünf Jahre, nachdem dieses erste internationale Übereinkommen gegen Gewalt und Belästigung beschlossen wurde, ist die Ratifizierung nunmehr erfolgt. Mit der Ratifizierung dieses Übereinkommens setzt Österreich nun über die bestehenden Regelungen hinaus ein weiteres wichtiges politisches Zeichen.

Jetzt ist echtes Handeln angesagt: Es müssen dringend Maßnahmen gesetzt werden, damit die Ratifikation durch Österreich nicht nur ein Lippenbekenntnis bleibt und damit Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt effektiv verhindert und bekämpft werden können. Viele Menschen erleben am Arbeitsplatz inakzeptables und verletzendes Verhalten – etwa durch Diskriminierungen, Beleidigungen, Demütigungen, sexuelle Belästigung oder gewalttätige Übergriffe. Österreich hat zwar weltweit gesehen theoretisch einen hohen Schutzstandard, viele Bestimmungen kommen in der Praxis aber nicht an bzw bieten Betroffenen keinen effektiven Schutz. Jede dritte Frau und jeder fünfte Mann in Österreich waren schon einmal von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit betroffen. Mehr als 300.000 Menschen sind aktuell in ihrer Arbeitsumgebung von Gewalt bedroht oder Mobbing oder Belästigung ausgesetzt.

Gleichzeitig unternimmt die Mehrheit der österreichischen Betriebe nichts bzw zu wenig, um Betroffene zu schützen: In einer Befragung gaben 55,1 % der Betriebe an, über keine Verfahren zu verfügen, um mit möglichen Fällen von Bedrohung, Beleidigung oder Angriffen durch Kund:innen, Patient:innen oder andere externe Personen umzugehen. Und 66,7 % der befragten Betriebe verfügen über kein Verfahren für den Umgang mit möglichen Fällen von Mobbing oder Belästigung am Arbeitsplatz.

Menschen müssen vor physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schäden geschützt werden, zumal gerade die Arbeitswelt vielfach durch eine wirtschaftliche Abhängigkeit von Arbeitnehmenden geprägt ist. Das Übereinkommen bezieht sich nicht nur auf die Arbeitsstätte selbst, sondern auch auf Pausen-, Umkleide- und Speiseräume, arbeitsbezogene Fahrten und auch eingesetzte Informations- und Kommunikationstechnologien.

Die Bundesarbeitskammer und die Gewerkschaften sind bereit, der Bundesregierung ihre Expertise und Erfahrungen aus der Praxis des Arbeitslebens bereitzustellen, um die Vorgaben des ILO-Übereinkommen Nr 190 gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in Recht und Praxis auch tatsächlich umzusetzen.

Um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt effektiv zu verhindern und zu bekämpfen, braucht es aus Sicht der Bundesarbeitskammer unter anderem folgende Maßnahmen:

- Arbeitgeber:innen sind besonders in die Pflicht zu nehmen. Sie müssen ihre Fürsorgepflicht stärker als bisher wahrnehmen und Arbeitnehmer:innen vor Übergriffen schützen. Es braucht in jedem Fall das klare Signal der Unternehmensleitung, dass Gewalt und Belästigung nicht toleriert wird.
- Besonders wichtig ist die Präventionsarbeit: Es braucht eine Konkretisierung und Präzisierung des ASchG im Hinblick auf Prävention und Verantwortung von Arbeitgeber:innen (zB eine Durchführungsverordnung zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen) zur Vermeidung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Darüber hinaus ist, hierauf bezogen, eine verstärkte Sensibilisierung der Arbeitgeber:innen erforderlich. Auf betrieblicher Ebene sollten durch frühzeitige und aktive Einbindung des Betriebsrates durch erzwingbare Betriebsvereinbarungen oder verpflichtende interne Leitlinien *verbindliche Verhaltensregeln* im Umgang mit Gewalt und Belästigung im Interesse der Belegschaft festgelegt werden.
- Wenn Arbeitgeber:innen kein geeignetes Präventionskonzept vorweisen können – je nach Betriebsgröße: Verpflichtende Ausbildung von Führungskräften, Etablierung der erforderlichen Kompetenz durch eine eigens geschulte und beauftragte Person zur Prävention im Betrieb, Einrichtung einer Beschwerdestelle – fordert die AK Wien/Bundesarbeitskammer daher im Falle einer Belästigung einen Schadenersatz vom/von der Arbeitgeber:in für Betroffene in der Höhe von mindestens 5.000 Euro.
- Arbeitgeber:innen-Interessenvertretungen sind aufgefordert, entsprechende Schulungsmaßnahmen für ihre Mitglieder anzubieten. Eine erste Orientierung für Arbeitgeber:innen bietet die Broschüre der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Abhilfemaßnahmen sowie die Sozialpartner-Broschüre „Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. Instrumente zur Prävention“.
- Erzwingbare Betriebsvereinbarungen zu Frauenförderung und Antidiskriminierung: Um der Gleichstellung und Nichtdiskriminierung eine stärkere Durchsetzungskraft zu verleihen, sollten auf arbeitsverfassungsrechtlicher Ebene Antidiskriminierungsmaßnahmen und Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung als erzwingbare Betriebsvereinbarungen normiert werden.
- Verbandsklagerecht bei Diskriminierungen zur Entlastung von Einzelpersonen: Arbeitnehmer:innen scheuen sich oft aufgrund der Angst vor Arbeitsplatzverlust davor, eine Klage im aufrechten Arbeitsverhältnis einzubringen. Gerade im Bereich der Diskriminierung ist es erforderlich, die Last von den Schultern des/der Einzelnen zu nehmen und strukturelle Diskriminierung im Kollektiv effizient und kostengünstig zu bekämpfen. Aus diesem Grund fordert die Arbeiterkammer seit Jahren die Einführung eines Verbandsklagerechts der Arbeiterkammern, des ÖGB und der Gewerkschaften in diesem Bereich.
- Eine gemeinsame Kampagne zum Thema Gewalt in der Arbeitswelt durch Regierung, Sozialpartner:innen, Medien, NGOs.



Sozialdemokratische  
Gewerkschafterinnen  
in der Bundesarbeitskammer

**Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert die Bundesregierung daher auf, die Vorgaben des ILO-Übereinkommens Nr 190 in Recht und Praxis – unter Einbindung der Sozialpartner und deren Expertise und Erfahrungen aus der Praxis des Arbeitslebens – auch tatsächlich umzusetzen sowie die angeführten Maßnahmen zu treffen bzw zu ermöglichen, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt effektiv zu verhindern und zu bekämpfen.**



Sozialdemokratische  
Gewerkschafterinnen  
in der Bundesarbeitskammer

Angenommen <input checked="" type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input checked="" type="checkbox"/>
--	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--