

Ihr/e Gesprächspartner/-in:

Dr. Johann Kalliauer

Eva Mandl MSc

Präsident der AK Oberösterreich

Arbeitspsychologin und AK-

Expertin für Arbeitsbedingungen

**Berufsrisiko Gewalt:  
Unternehmen in der Pflicht,  
ihre Beschäftigten besser zu schützen**

Online-Pressekonferenz  
Mittwoch, 7. April 2021, 10 Uhr

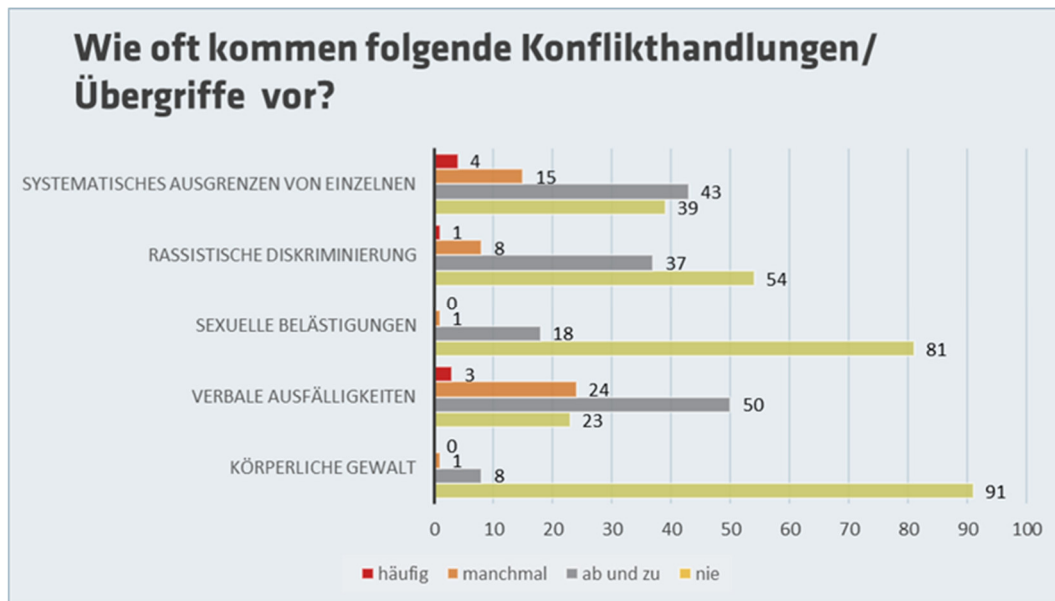
*Eine aktuelle, umfassende Studie der AK Oberösterreich beschreibt erstmals das Problemfeld „Gewalt am Arbeitsplatz“ – und liefert erschreckende Ergebnisse. Viel zu viele Beschäftigte sind mit physischer, psychischer oder sexualisierter Gewalt konfrontiert. Hier sind die Unternehmen gefordert: Sie müssen ihre gesetzlich verankerte Fürsorgepflicht wahrnehmen und Betroffene besser schützen, Gewaltpotenziale minimieren und die Beschäftigten und ihre Führungskräfte sensibilisieren und schulen.*

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert Gewalt als das tatsächliche oder angedrohte, absichtliche Nutzen von physischer Kraft oder psychologischer Macht gegen sich, eine andere Person, eine Gruppe oder eine Gemeinschaft. Sie unterscheidet drei Formen von Gewalt: physische, psychische und sexualisierte Gewalt. Jede dieser Formen von Gewalt hat drastische Auswirkungen auf die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Betroffenen – und letztlich sind Konflikte, Mobbing und Gewalt auch eine enorme Belastung für Teams, Unternehmen und ganze Branchen.

### **Zu viele Beschäftigte erleben Gewalt am Arbeitsplatz**

Gewalt am Arbeitsplatz ist immer noch ein Tabuthema, das bis dato auch wissenschaftlich kaum erforscht wurde. Der Forschungsbericht „Berufsrisiko Gewalt. Ursachen / Folgen / Handlungsmöglichkeiten“ der AK Oberösterreich leistet hier Pionierarbeit und soll dazu beitragen, Ursachen und Folgen von Gewalt am Arbeitsplatz sowie Handlungsbedarfe herauszuarbeiten.

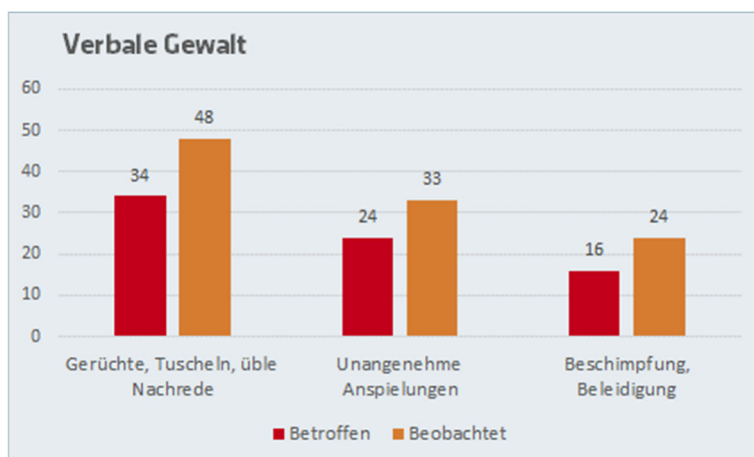
Von physischer Gewalt am Arbeitsplatz waren im vergangenen Jahr sieben Prozent der Arbeitnehmer/-innen betroffen. Acht Prozent wurden Zeugen/-innen eines körperlichen Gewaltvorfalles. Das zeigen die, im Rahmen des Forschungsprojekts durchgeführte, Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index sowie die Betriebsrätebefragung des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW). Gewalt am Arbeitsplatz bedeutet aber nicht nur tätliche Gewalt. Die Betriebsrätebefragung belegt, dass andere Formen von Gewalt in den Betrieben sogar noch häufiger vorkommen als körperliche Gewalt.



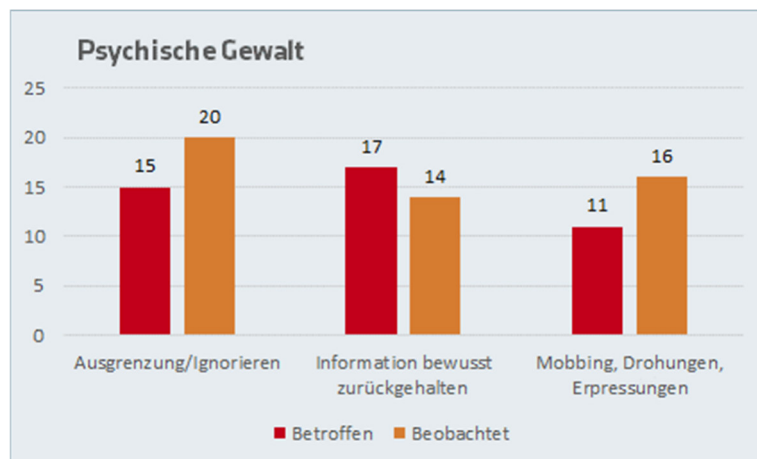
16 Prozent der Beschäftigten in Österreich waren im vergangenen Jahr von Beleidigungen oder Beschimpfungen am Arbeitsplatz betroffen. Besonders häufig betroffen sind junge Personen zwischen 15 und 29 Jahren (23 Prozent) und Personen mit Migrationshintergrund (22 Prozent).

#### Fast die Hälfte hat beobachtet, dass Gerüchte verbreitet wurden

Etwa ein Drittel der Arbeitnehmer/-innen gibt an, mit Gerüchten oder übler Nachrede über die eigene Person konfrontiert zu sein, ein Viertel berichtet von unangenehmen Anspielungen. Frauen sind von Gerüchten oder übler Nachrede häufiger betroffen als Männer. Sogar fast die Hälfte der Beschäftigten hat beobachtet, wie Gerüchte verbreitet wurden oder über andere getuschelt wurde.



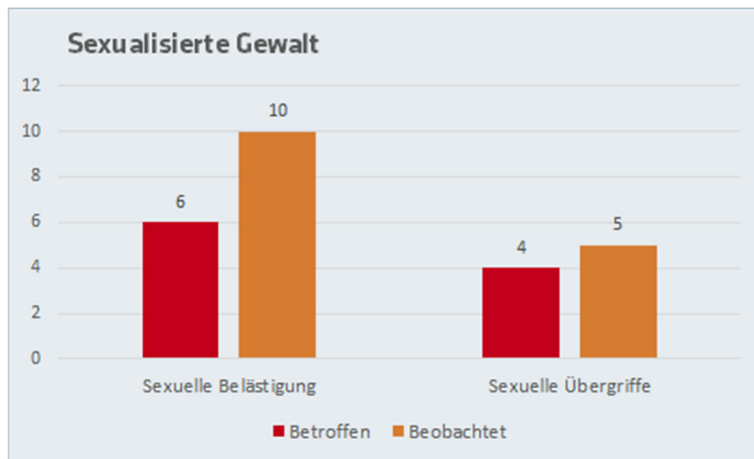
Elf Prozent der Arbeitnehmer/-innen geben an, im vergangenen Jahr von Mobbing, Drohungen oder Erpressung betroffen gewesen zu sein. Ausgegrenzt oder bewusst ignoriert wurden 15 Prozent. Personen mit Migrationshintergrund berichten häufiger davon, ausgegrenzt oder ignoriert zu werden, als Personen ohne Migrationshintergrund. 17 Prozent der Beschäftigten haben im vergangenen Jahr erlebt, dass Informationen bewusst vor ihnen zurückgehalten wurden.



Seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie hat sich die Situation nochmals verschärft: Laut einer brandaktuellen Auswertung des Arbeitsklima Index haben Beschimpfungen, Beleidigungen, Mobbing und üble Nachrede um jeweils rund zehn Prozentpunkte zugenommen. Körperliche Gewalt haben neun Prozent der Beschäftigten erlitten – und somit um zwei Prozentpunkte mehr als vor Corona.

### Sexualisierte Gewalt

Am stärksten von sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz sind junge Frauen bis 30 Jahre betroffen: Zehn Prozent geben an, zumindest selten betroffen zu sein – bei jungen Männern sind es etwa halb so viele. Sechs Prozent der Beschäftigten in Österreich waren bereits von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen, zehn Prozent haben sexuelle Belästigung beobachtet. Von sexuellen Übergriffen sind insgesamt vier Prozent betroffen und fünf Prozent berichten davon, sexuelle Übergriffe beobachtet zu haben.



### **Gewalt am Arbeitsplatz hat vielfältige Ursachen ...**

Gewalt und Konflikte am Arbeitsplatz werden oftmals als individuelle Probleme zwischen zwei oder mehr Personen abgetan. In der Praxis haben sie allerdings viel öfter strukturelle oder organisatorische Ursachen, die in den Arbeitsumständen und Tätigkeiten, in der Organisation oder auch in gesellschaftlichen und persönlichen Faktoren liegen können:

- gewaltförderliche räumliche Umstände, z.B. überfüllte, enge Räume, keine Rückzugsmöglichkeiten
- gewaltförderliche Tätigkeitsbereiche, z.B. Arbeiten in der Nacht
- persönliche Motive, z.B. der betreibenden Person, Verhalten der Betroffenen, gruppensdynamische Prozesse
- gesellschaftliche Einflüsse, schlechtes soziales Klima
- steigender Arbeitsdruck bzw. Zeit- und Leistungsdruck
- organisatorische Defizite und mangelhaftes Führungsverhalten
- Intransparenz, unklare Strukturen und Kommunikation
- Veränderungsprozesse und Umstrukturierungen

Im Rahmen des AK-Forschungsprojekts wurden sowohl in persönlichen Interviews als auch in der Betriebsrätebefragung des ISW die Ursachen von Konflikten und Gewalt am Arbeitsplatz erforscht. Beide Erhebungen kamen zu ähnlichen Ergebnissen: Vor allem organisatorische Rahmenbedingungen und schlechtes Führungsverhalten sind für die Entstehung von Konflikten und Gewalt verantwortlich.

### **... und dramatische Folgen**

Die Folgen von Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz reichen von körperlichen und psychischen Schäden bis hin zum Verlust der Arbeitsfähigkeit. Sogar Kollegen/-innen, die einen Vorfall oder eine gewaltbehaftete Situation nur beobachtet haben, können unter einem erhöhten Stressempfinden leiden. Negative Auswirkungen hat dies einerseits auf Arbeitsmotivation und Arbeitsleistung, andererseits aber auch auf das private Umfeld des/der Betroffenen:

- Verletzung der persönlichen Integrität
- Demotivierung, erhöhtes Stressempfinden
- Angstsymptome und Depression
- posttraumatische Symptome (z.B. Phobien, Schlafprobleme, posttraumatische Belastungsstörungen)
- körperliche Gesundheitsprobleme (z.B. Kopfschmerzen, Magenschmerzen)

Aber auch auf Teams, ganze Unternehmen und Branchen kann sich Gewalt am Arbeitsplatz negativ auswirken:

- sinkende Motivation, Konzentration und Produktivität
- Verschlechterung des Arbeitsklimas und der Zusammenarbeit
- steigende Fehlzeiten, Arbeitsunfälle und Fluktuation
- Imageverlust und fehlende Loyalität gegenüber dem Unternehmen
- daraus resultierend: hohe finanzielle Kosten

### **Ein Fall von sexueller Belästigung**

Eine junge Frau aus dem Linzer Zentralraum war als Handelsangestellte bei einem Unternehmen in der Lebensmittelproduktion tätig. Die Frau wurde von ihrem Vorgesetzten sexuell belästigt, indem er ihr im Beisein von Kollegen/-innen auf die Brüste fasste und dabei eine blöde Bemerkung zu einem anderen Kollegen machte.

Als die Arbeitnehmerin empört fragte, was das solle, meinte er nur, „sie solle sich nicht so anstellen“. Die Frau ließ sich den sexuellen Übergriff nicht gefallen und ging zur Arbeiterkammer. Diese erkämpfte eine Schadenersatzzahlung von 2.500

Euro – damit konnten zwar der seelische Schmerz und die Demütigung nicht gelindert oder gar rückgängig gemacht werden, aber immerhin wurde dem Belästiger vor Augen geführt, dass er sich nicht alles erlauben konnte.

### **Andauernde Schmähungen und Beleidigungen**

In einem anderen Fall berichtete ein Arbeitnehmer aus dem Bezirk Linz-Land über andauernde Schmähungen und Beleidigungen durch seinen Chef. Zuerst überhäufte er ihn mit neuen und zusätzlichen Arbeitsaufgaben, die er nie und nimmer bewältigen konnte – und dann machte er sich darüber lächerlich und stellte ihn vor Arbeitskollegen bloß. Diese Demütigungen zogen sich beinahe über ein Jahr – dann wurde der Mitarbeiter aufgrund des permanenten Mobbing psychisch krank und von seinem Chef gekündigt.

Letzteres war für den Beschäftigten kein Problem, weil er ohnehin nicht mehr unter diesen qualvollen Umständen in der Firma weiterarbeiten wollte. Er wandte sich dennoch an die AK und ersuchte um Hilfe. Die AK zeigte dem Unternehmen die Verstöße gegen die Fürsorgepflicht auf und forderte eine Schadenersatzzahlung und die Begleichung der Behandlungskosten des Mannes ein. Weil das Gegenüber auf Stur stellte, musste die Arbeiterkammer die Forderungen gerichtlich einklagen. Dort wurden dem Arbeitnehmer letztlich 3.200 Euro zugesprochen. Ums Geld war es dem Mann aber gar nicht gegangen – ihm war wichtig, dass seinem früheren Chef die Grenzen aufgezeigt wurden.

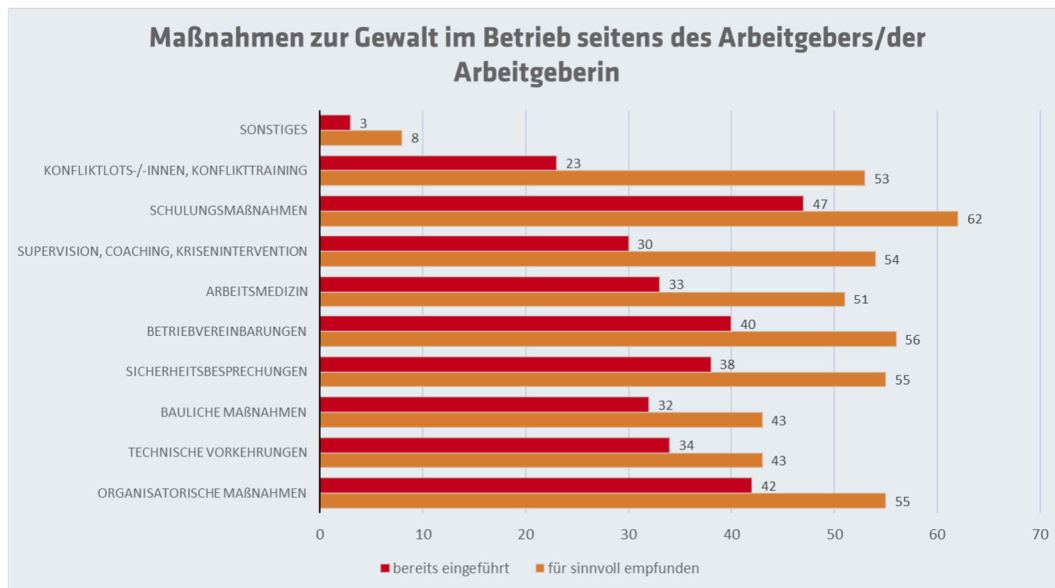
### **Arbeitgeber tragen die Verantwortung**

Arbeitgeber haben die Pflicht, Leben, Gesundheit und Würde ihrer Beschäftigten am Arbeitsplatz zu schützen (z.B. durch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gem. § 1157 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, § 18 Angestelltengesetz, Gleichbehandlungsgesetz, ArbeitnehmerInnenschutzgesetz). Sie sind verpflichtet, in angemessener Weise für Abhilfe im Fall von Übergriffen am Arbeitsplatz zu sorgen.

Führungskräfte werden in Konflikten ihrer Verantwortung oft zu spät oder gar nicht gerecht. Häufig werden Konflikte ignoriert oder als persönliches Problem der Mitarbeiter/-innen abgetan. Sobald sich ein Konflikt von der sachlichen auf eine emotionale Ebene verlagert, wird es schwierig bis unmöglich, ihn zu lösen.

## Handlungsmöglichkeiten gegen Gewalt am Arbeitsplatz

Beschäftigte haben ein Recht auf Schutz ihrer Gesundheit und ihres Wohlbefindens. Daher müssen Arbeitgeber ihre Verantwortung wahrnehmen, die Prävention von Gewalt und den Umgang mit Gewalt ernst nehmen sowie Maßnahmen setzen, um Gewalt zu verhindern. Dafür gibt es kein Wundermittel – aber es gibt verschiedene Handlungsmöglichkeiten:



Diese reichen von organisatorischen und baulichen Maßnahmen bis hin zu ganz konkreten Angeboten für die einzelnen Mitarbeiter/-innen. Idealerweise spielen die gesetzten Maßnahmen zusammen und werden im Unternehmen in einen Gesamtprozess eingebettet, der den Mitarbeitern/-innen durch transparente Vorgehensweisen und klare Kommunikation vertraut ist.

## Forderungen der AK Oberösterreich

Gewaltfreie Arbeitsplätze gestalten: Jedes Risiko, im Beruf Gewalt erleben zu müssen, muss minimiert oder bestmöglich verhindert werden. Bei gewalttätigen Vorfällen muss verantwortungsvoll reagiert werden. Dafür braucht es auch klare gesetzliche Vorgaben: Körperliche, psychische oder sexuelle Übergriffe und Belästigungen dürfen nicht als Berufsrisiko abgetan werden, sondern liegen in der Verantwortung der Arbeitgeber/-innen.



Ausreichende Personalausstattung zur Prävention: Dadurch können Zeit- und Arbeitsdruck und somit das Risiko von Gewalt am Arbeitsplatz gesenkt werden. Wichtig sind auch Rückzugsmöglichkeiten und räumliche Barrieren, um Distanz wahren zu können.

Kompetente Führungskräfte: Bei der Auswahl und Ausbildung von Führungskräften muss auf ihre Kompetenzen im Umgang mit Konflikten, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz geachtet werden.

Erzwingbare Betriebsvereinbarungen: Wo es einen Betriebsrat gibt, sollen Betriebsvereinbarungen zum Schutz vor Aggression und Gewalt am Arbeitsplatz, zur Etablierung von Mobbingpräventionsmaßnahmen und mit Instrumenten der Konfliktbearbeitung abgeschlossen werden.

Informationen für Beschäftigte: Innerbetriebliche Leitlinien, Sensibilisierungskampagnen, regelmäßige Schulungen zum Umgang mit Konflikten und respektvollem Umgang sind wichtige Präventionsmaßnahmen. Arbeitnehmer/-innen benötigen Wissen darüber, wie sie Gewaltsituationen vermeiden können oder wie sie in schwierigen Situationen handeln sollen.

Schutz für Betroffene: Wenn Beschäftigte am Arbeitsplatz Gewalt erleiden, ist der Arbeitgeber im Rahmen der Fürsorgepflicht verantwortlich. Ein ausgeprägter Motivkündigungsschutz stärkt Kollegen/-innen, die sich aktiv gegen Gewalt wehren wollen. Ebenso braucht es finanzielle Unterstützung sowie medizinische oder psychologische Angebote zur Nachsorge sowie das Recht auf einen Schadenersatz.