



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der AK Wien

Antrag Nr. 2

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 171. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
am 25. Oktober 2018

NEIN ZU AGGRESSION UND GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Aggression und sogar Gewalt gehören immer öfter zum Alltag der Beschäftigten. Insbesondere in den Bereichen Gesundheitsversorgung und Pflege, im öffentlichen Verkehr oder im Dienstleistungssektor mit intensivem Kundenkontakt häufen sich aggressive Vorfälle und Gewalt. Die Liste der psychischen und physischen Gewalt reicht dabei von verbalen Übergriffen wie Beschimpfungen, Demütigungen und sexueller Belästigung über Drohungen bis hin zu Mobbing, sexuellen Übergriffen und körperlichen Attacken. Aggression und Gewalt erfolgen zwischen unterschiedlichen Personengruppen in unterschiedlichen Richtungen. So gibt es aggressive Verhaltensweisen zwischen PatientInnen bzw KundInnen und Beschäftigten, zwischen PatientInnen/KundInnen untereinander oder aber auch zwischen den MitarbeiterInnen der Einrichtungen. Ein sicheres Umfeld kann daher nur unter Einbeziehung aller Personengruppen hergestellt werden.

Unabhängig davon, wer im Einzelfall Ziel von aggressiven oder gewalttätigen Handlungen wird, die Folgen sind schwerwiegend und negativ: Vertrauensverlust, Beschämung, Angst, psychische Probleme, Verletzungen und körperliche Beeinträchtigungen, psychische Traumatisierungen. Aggression und Gewalt führen zu schlechter Pflege und Behandlung sowie zu Motivationsverlust, Krankenständen und Burn-Out von ArbeitnehmerInnen. Sie sind daher keinesfalls zu tolerieren.

Alle Menschen haben ein Recht auf Schutz vor Aggression und Gewalt. Die Verpflichtung zum Schutz von Leben, Gesundheit, Integrität und Würde der ArbeitnehmerInnen ergibt sich aus dem Arbeitsrecht und insbesondere aus dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (§§ 3 ff ASchG).

Damit Menschen in der Arbeitswelt sicher vor Gewalt und den negativen Auswirkungen von aggressiven Ereignissen sind, müssen umfassende Maßnahmen der Gewaltprävention gesetzt werden. Gewaltprävention heißt, Ziele zur Reduktion von Gewalt festzulegen sowie geeignete Maßnahmen und Umsetzungsverantwortlichkeit zu identifizieren und den Effekt der Maßnahmen zu bewerten.

Aggressionsmanagement ist eine zentrale Methode zur Gewaltprävention, mit der die systematische Planung, Organisation und Koordination von Maßnahmen zum präventiven bzw deeskalierenden Umgang mit Aggression gewährleistet wird. Je früher ansteigende Aggression deeskaliert werden kann, desto geringer sind negative Auswirkungen auf MitarbeiterInnen und PatientInnen/KundInnen. Je früher aktiv auf aggressives Verhalten reagiert wird, desto geringer ist auch der Arbeitsaufwand, der mit der Beruhigung der Situation verbunden ist – ein wichtiger Faktor vor allem in jenen Arbeitsfeldern, die von hohem Zeitdruck geprägt sind.

Aggressionsmanagement umfasst die regelmäßige Erhebung einer Datengrundlage zu Aggressions- und Gewaltereignissen in der Organisation, die Durchführung von Deeskalationstrainings mit regelmäßiger Auffrischung, die Definition des Vorgehens bei Eskalationen und gefährlichen Situationen,



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der AK Wien

die Ausarbeitung und Implementierung von Notfallplänen, die Nachbetreuung von Personen, die an aggressiven und gewaltsamen Ereignissen beteiligt waren oder Zeuge davon wurden, die Organisation von Lernprozessen (etwa durch Nachbesprechungen im Team) sowie die Umsetzung von organisatorischen, baulichen und technischen Maßnahmen zur Deeskalation und Herstellung von Sicherheit.

Zum Schutz der Beschäftigten vor Gewalt und Aggression an ihren Arbeitsplätzen sind vor allem im ASchG weiterführende Anpassungen (inkl der legislativen Klarstellungen im Hinblick auf die Verantwortlichkeit des/der ArbeitgeberIn konkret bezogen auf Aggression und Gewalt) erforderlich.

Diese umfassen:

- die explizite gesetzliche Verankerung der Verantwortlichkeit von ArbeitgeberInnen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht bei Aggression und Gewalt am Arbeitsplatz sowie für entsprechende Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen;
- die Konkretisierung der Verpflichtung von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zur Achtung der Integrität und Würde nach § 3 Abs 1 ASchG;
- die Gewährleistung eines respektvollen Arbeitsklimas durch Festlegung als Führungsaufgabe;
- die Verpflichtung der ArbeitgeberInnen zum achtungsvollen Umgang (Mobbingverbot) analog zu § 43a BDG;
- verpflichtende innerbetriebliche Leitlinien für Betriebe (inkl der expliziten Klarstellung, dass Aggression und Gewalt, gegenüber Beschäftigten nicht toleriert und sanktioniert werden);
- die Schaffung eigens beauftragter und geschulter Personen zur Prävention von bzw Reaktion auf Mobbing im Betrieb, die unter sinngemäßer Anwendung der Regelungen über die Sicherheitsvertrauenspersonen mit denselben rechtlichen Möglichkeiten und Schutzmechanismen ausgestattet sind;
- die verbesserte Begleitung der von Aggression bzw Gewalt betroffenen ArbeitnehmerInnen von Seiten des/der ArbeitgeberIn (Finanzierung Rechtsbeistand, medizinische, therapeutische, psychologische Unterstützung);
- die Schaffung einer überbetrieblichen Anlauf- oder Schlichtungsstelle zur Beiziehung in Mobbing- sowie Konfliktfällen;
- die Möglichkeit zur Regelung von Mobbingpräventionsmaßnahmen durch erzwingbare Betriebsvereinbarungen (Schaffung einer Kompetenzgrundlage im ArbVG, vgl VfGH vom 4.3.2011, B 1338/10);
- die Erweiterung der Liste der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen (ArbVG) um Betriebsvereinbarungen zum Schutz vor Aggression und Gewalt am Arbeitsplatz;
- die Verankerung von Prävention im Hinblick auf Mobbing, Gewalt, sexueller Belästigung und Stress als Gesundheitsziel im ArbeitnehmerInnenschutzrecht;
- die Gleichstellung von Mobbinghandlungen mit sexueller Belästigung im Hinblick auf den Rechtsanspruch auf Schadensersatz.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien fordert die Bundesregierung dazu auf, für mehr Sicherheit der ArbeitnehmerInnen sowie der PatientInnen und KundInnen zu sorgen, indem eine verpflichtende Implementierung von konkreten Maßnahmen – wie sie oben genannt sind – zur Gewaltprävention, insbesondere eines Aggressionsmanagements umgesetzt wird.

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