

Tatort Arbeitsplatz

Forderungskatalog der Gewerkschaft vida zum Schutz der ArbeitnehmerInnen vor Gewalt im Job

Die Gewerkschaft vida hat zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Gewalt Forderungen aufgestellt. Diese sind einerseits branchenübergreifend, andererseits gibt es Forderungen, die einzelne vida-Branchen betreffen.

Branchenübergreifend Forderungen:

- **Thematisierung** auf betrieblicher, sozialpartnerschaftlicher Ebene und durch die Politik. Die Sozialpartner, aber auch Institutionen wie die AUVA sind aufgefordert, mittels Kampagnen zu sensibilisieren (z. B. Null-Toleranz-Kampagne der Sozialpartner zur Förderung der Zivilcourage – bezieht sich vor allem auf Gewalt durch Dritte; Kampagne der AUVA zur Sensibilisierung gegenüber interner Gewalt, Ausgrenzung und Mobbing in den Betrieben).
- **Erarbeitung von Leitlinien zur Bekämpfung von Gewalt am Arbeitsplatz in den Betrieben:** Dazu gehört auch die explizite Klarstellung der Unternehmen nach innen und außen, dass Gewalt, Mobbing und (sexuelle) Belästigung gegenüber Beschäftigten nicht toleriert und im Fall des Vorkommens sanktioniert wird. vida bietet eine Muster-Betriebsvereinbarung an, in der unter anderem eine Vorgangsweise im Betrieb festgelegt ist, wenn es zu Gewalt am Arbeitsplatz kommt.
- **Pflicht zu Prävention von Mobbing und gesetzliche Verankerung von Mobbing als verbotenes Verhalten (inklusive Sanktionen)**
- **Präventionsmaßnahmen für Führungskräfte verstärken:** Führungskräfte sind für den Umgang mit Konflikten oft nicht geschult, sie sollen/müssen im Rahmen der verpflichtenden Unterweisung gemäß §14 Arbeitnehmerschutzgesetz in verantwortungsvoller MitarbeiterInnenführung geschult werden (Inhalte der Schulung: Konfliktmanagement, Kommunikation, respektvoller, wertschätzender Umgang, Motivation, Feedbackkultur, Prävention von Gewalt, Belästigung und Mobbing).
- **Regelmäßige Schulung der MitarbeiterInnen:** Für alle Beschäftigten regelmäßige Seminare zum Umgang mit Konflikten. Zusätzliche Kurse je nach Branche zu den Themen Deeskalation und interkulturelles Konfliktmanagement.
- **Ausreichend Personal, um die Sicherheit zu gewährleisten:** Einsparungen bei den Beschäftigten führen mitunter zu einem erhöhten Sicherheitsrisiko für die KundInnen / Fahrgäste,... aber auch der Beschäftigten selbst.

vida fordert, dass in jedem Fall ausreichend Personal im Einsatz sein muss, um die Sicherheit zu gewährleisten. Gegebenenfalls sollte zusätzlich Sicherheitspersonal für den Schutz der Beschäftigten und der KundInnen, Fahrgäste,... sorgen.

- **ArbeitspsychologInnen als verpflichtende Präventivkraft, Arbeitsinspektorat als Kontrollorgan für alle Arten von Gewalt im Job:** Zusätzlich zu dem/der ArbeitsmedizinerIn und der Sicherheitsfachkraft sollten ArbeitspsychologInnen als dritte verpflichtende Präventivkraft im Arbeitnehmerschutzgesetz gesetzlich verankert werden. Sie sollen in Bezug auf psychische Belastungen für Betroffene und Arbeitgeber als innerbetriebliche Anlaufstelle dienen. Die Arbeitsinspektion soll als Kontrollorgan für alle Arten von Gewalt am Arbeitsplatz zuständig sein. Wenn sich Gewalt im Betrieb ereignet, gibt es Sanktionen bei Unterlassung und passiver Handlung des Arbeitgebers.
- **Nachbetreuung in den Betrieben verbessern:** Die MitarbeiterInnen müssen von den Vorgesetzten ernst genommen werden. Bei (gemeldeten) Vorfällen muss eine Information über den Ausgang des jeweiligen Vorfalles an die betroffenen MitarbeiterInnen erfolgen. Eine bessere Begleitung der Betroffenen, wie z. B. Finanzierung eines Rechtsbeistandes, medizinische, therapeutische, psychologische, neutrale Hilfe etc. sind unbedingt seitens des Arbeitgebers/der ArbeitgeberIn zu gewährleisten. Sinnvoll ist auch die Ausbildung so genannter KonfliktlotsInnen im Betrieb, um den ArbeitnehmerInnen Ersthilfe durch sensibilisierte KollegInnen zu bieten (vgl. das so genannte Peer-System, das es beim Österreichischen Roten Kreuz gibt, mehr zu diesem Ansatz der Stressverarbeitung nach belastenden Einsätzen unter www.sve.at). Die Kosten der Nachbetreuung sind vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin zu tragen.
- **Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung:** AUVA, Fonds Gesundes Österreich und die Betriebe sind gefordert, die betriebliche Gesundheitsförderung auszubauen und die Prävention gegen Gewalt im Job als einen wichtigen Aspekt in die betriebliche Gesundheitsförderung miteinzubeziehen.
- **Technische und organisatorische Maßnahmen:** z. B. Förderung des bargeldlosen Zahlungsverkehrs in Bussen, Sicherheitsglas, Notruftaste, siehe weiter unten.
- **Mehr Mitsprache des Betriebsrats bei innerbetrieblichen Maßnahmen gegen Gewalt:** Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Gewalt im Job soll im Arbeitsverfassungsgesetz in die Liste der zustimmungspflichtigen Betriebsvereinbarungen aufgenommen werden (§96 ArbVG, d.h. derartige Maßnahmen brauchen für ihre Rechtswirksamkeit die Zustimmung des Betriebsrates).

- **Gesetzliche Sanktionen bei physischer Gewalt verschärfen:** Personen in Ausübung ihres Berufes können Gewaltsituationen weniger leicht ausweichen als dies in der Freizeit der Fall ist. Eine Zugbegleiterin muss zur Betreuung der Fahrgäste in den Waggonen ihren Dienst versehen, ein Nachtbuslenker seine Linie fahren, das Krankenhauspersonal seine Arbeit machen, auch wenn sie dabei immer wieder gefährlichen Situationen ausgesetzt sind. Die Beschäftigten können auch im Falle einer gefährlichen Situation nicht einfach ihren Arbeitsplatz verlassen und somit die anderen PatientInnen, KundInnen, Fahrgäste usw. mit dem/der GewalttäterIn zurücklassen.

Um die ArbeitnehmerInnen besser zu schützen, verlangt vida eine Änderung im Strafrecht: Jede Körperverletzung, die an einem Menschen während seiner Berufsausübung begangen wird, soll automatisch als schwere Körperverletzung verfolgt werden. Derzeit unterscheidet das Strafrecht nicht, ob eine Körperverletzung in Ausübung des Berufs oder in der Freizeit erfolgt - ausgenommen: Beamten -, sondern stellt ausschließlich auf den Grad der Körperverletzung ab bzw. auf die Art der Waffe, Häufigkeit der Taten usw. (siehe Anhang in diesem Dokument).

vida-Branchen bezogene Forderungen:

Soziale Dienste

- **Ausbildungsvorschrift für 24 Stunden PersonenbetreuerInnen** gesetzlich regeln und als Mussbestimmung vor Ausübung der Tätigkeit (egal ob selbstständig oder im Dienstverhältnis) verankern, keine Ausnahmen zulassen. Dient dem Schutz der Beschäftigten und der KlientInnen.
- **Verpflichtende Fallbesprechungen und Teamgespräche**; Gruppen- und Einzelvision anbieten.
- **Fachspezifische Weiterbildungsangebote** im Umgang mit psychisch Kranken bzw. dementen Personen und deren Aggressivität.
- **Arbeitnehmerschutzbestimmungen** auch auf die Betreuung und Pflege in privaten Haushalten ausweiten und eine Kontrollinstanz schaffen.
- Die **Fürsorgepflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin** muss stärker wahrgenommen werden.

Gesundheits-, Heil- und Pflegeberufe

- **Technische Maßnahmen**, z.B. Notfallarmband für MitarbeiterInnen, die in exponierten Stellen arbeiten, z. B. Ambulanz, mit dem die Polizei rasch angefunkt werden kann.

Reinigung und Wartung

- Im Bereich der Reinigungsfirmen arbeiten hauptsächlich **Frauen mit Migrationshintergrund**, Kultur und Religion erlauben es oft nicht, diverse Themen und da vor allem sexuelle Belästigung anzusprechen. Die Schande der Familie, aber auch der Verlust des Arbeitsplatzes lassen die Thematisierung erst gar nicht zu.
- Hier spielt so wie bei den HausbesorgerInnen das **Dreiecksverhältnis (MieterIn/KundIn-ArbeitnehmerIn-ArbeitgeberIn)** eine wesentliche Rolle. Der/Die ArbeitgeberIn ist einerseits in einem Arbeitsverhältnis und andererseits in einem Auftragsverhältnis! Es müssten auch Vereinbarungen getroffen werden, wie in solchen Fällen von Gewalt am Arbeitsplatz miteinander umgegangen wird (z. B. Verankerung von Sanktionen im Mietrecht, z. B. die erleichterte Delogierung von gewalttätigen Personen).
- **Sprachkurse** sind wichtig, ebenso die **Vermittlung der Kulturen** innerhalb der jeweiligen Branche. Oft entstehen schon die ersten Konflikte, wenn nicht in der Sprache kommuniziert wird, in der die KundInnen den Auftrag weitergegeben haben.

Sicherheitsdienste

- **Abhängigkeitsverhältnis zu zwei „Dienstherren“** (Bewachungsfirma + AuftraggeberIn)

- **Krankengeldproblematik** im Sicherheitsdienst bei der Erfüllung von Arbeitsaufträgen. Ein Beispiel: Ein/e SicherheitsmitarbeiterIn wird bei der Fahrscheinkontrolle von einem/einer SchwarzfahrerIn im Zuge der Kontrolle aus dem stehenden Straßenbahnzug gestoßen und fällt rücklings derart, dass sich bei der ambulanten Spitalsversorgung herausstellt, dass der Krankenstand nach Arbeitsunfall durch einen Einbruch eines Halswirbels weit über die Fristen des Entgeltfortzahlungsgesetzes hinausgeht. Da der Arbeitsunfall seitens des Krankenhauses bzw. der Polizeiaufnahme als (zwar vom/von der Arbeitnehmer/in ungewollter aber entstandener) Raufhandel gewertet werden muss, erhält der/die ArbeitnehmerIn nach dem Zeitraum der Entgeltfortzahlung des Arbeitsunfalls kein Krankengeld seitens der Krankenkasse, bis der Sachverhalt des „Raufhandels“ straf-/zivilrechtlich geklärt ist bzw. bis zur Feststellung durch Polizei bzw. Gericht.

vida fordert hier eine **gesetzliche Änderung** im Sinne einer Umkehrung der bisherigen Regelung: Wird ein/e ArbeitnehmerIn in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit in eine gewalttätige Auseinandersetzung verwickelt, soll der/die ArbeitnehmerIn bis zur Klärung des Sachverhalts in jedem Fall das Krankengeld erhalten.

- **Ungeregelte Graubereiche:** Im Sicherheitsgewerbe gibt es eine Vielzahl gesetzlich un geregelter Graubereiche im Zusammenhang mit konkreten Arbeitsaufträgen bzw. Arbeitsweisen des eingesetzten Sicherheitspersonals und der praktischen Durchführung.

vida fordert ein eigenes **Berufsgesetz** für SicherheitsdienstmitarbeiterInnen (Bewachungsgesetz), um die Ausbildung zu vereinheitlichen und die Qualität zu sichern und um gesetzliche Graubereiche bei der Arbeitsausübung bzw. den durch Arbeitgeber angeordneten Arbeitsweisen zu beseitigen.

Hotel- und Gastgewerbe

- **Berufsmäßige Kleidung**, keine sexistische, unwürdige Bekleidung, wie dies von manchen Arbeitgebern den MitarbeiterInnen vorgeschrieben bzw. „empfohlen“ wird.

Bus-, Taxi-, LKW-LenkerInnen (Straße)

- **Sicherheitsglas in Linienbussen:** Um die BuslenkerInnen vor Übergriffen durch Fahrgäste zu schützen, sollte eine Umrüstung der Busse erfolgen und diese mit übermannshohen Scheiben aus Sicherheitsglas ausgestattet werden (Ticketverkauf durch einen Schlitz). Bei einer Neuanschaffung von Bussen sollten diese mit einer abgeschlossenen Fahrerkabine ausgestattet sein.

- **Notfalltaste in Linienbussen und Taxis:** Mit diesen Tasten soll gezielt auf die Abschreckung von etwaigen Tätern gesetzt werden. Entsprechende Aufkleber sollten auf das System aufmerksam machen. Eine weitere Ausstattung mit einer Funkeinrichtung und GPS-System (Satellitennavigation) wäre wünschenswert. Dadurch kann jederzeit eine Ortung der betreffenden Fahrzeuge ermöglicht werden.
- **Security Personal für Nachtbusse:** Wie von LenkerInnen berichtet, kommt es in den Nachtbussen des Öfteren durch alkoholisierte Personen zu Handgreiflichkeiten. Durch die hohe psychische Belastung der LenkerInnen sind viele nicht mehr gewillt, Fahrten dieser Art zu übernehmen. Eine Verbesserung der derzeitigen Situation wäre der Einsatz von Security Personal, sodass zumindest pro Bus eine Sicherheitskraft mitfährt.
- **Bargeldlosen Zahlungsverkehr in Linienbussen und Taxis fördern:** Mehr Sicherheit für FahrerInnen: weniger Bargeld im Auto, dadurch sollen Taxis für Räuber weniger attraktiv werden. Das wurde teilweise schon umgesetzt. Diese Taxis sind mittels eines Pickerl gekennzeichnet und für den Fahrgast schon von außen zu erkennen. Diese Variante wäre auch für Linienbusse denkbar, als alternative Ausstattung der Busse mit Fahrscheinautomaten.
- **Sichere Parkplätze für LKW-Lenker:** Die Lenker müssen vor Übergriffen während ihrer Ruhezeit geschützt werden. Dies kann durch die Errichtung von Schutzzäunen erfolgen sowie Ein- und Ausgangskontrollen durch ein geschultes Wachpersonal. Zusätzlich sollte es eine Beleuchtung des Platzes bei Nacht und zudem eine Kameraüberwachung des gesamten Geländes geben.
- **Schulungen** (Details siehe Kapitel „Schiene“)

Schiene

- **Bestreifung von Zügen:** Präsenz von Sicherheitspersonal wirkt nicht nur abschreckend auf eventuelle gewaltbereite Personen, sondern gibt dem Personal und den Fahrgästen ein erhöhtes Sicherheitsgefühl. Ebenso spricht sich vida eindeutig gegen den so genannten 0:0 Betrieb aus (Besetzung der Züge ohne ZugbegleiterInnen). Die einzig wirkungsvolle Maßnahme Gewalt vorzubeugen, kann nur sein, mehr ZugbegleiterInnen und mehr Sicherheitspersonal auf die Züge zu schicken. Technische Einrichtungen alleine wie z. B. Videoüberwachung oder Notrufsäulen sind keine Prävention. Eine bessere Zusammenarbeit zwischen Personal, Landes- und Bundespolizei, v. a. Erreichbarkeit und schnelles Einschreiten muss gewährleistet sein.
- **Hausverbot für gewaltbereite Personen:** Durch die Schaffung von gesetzlichen Rahmenmaßnahmen könnte man über gewaltbereite Personen ein Hausverbot auf Bahnhöfen bzw. Beförderungsverbot in Verkehrsmitteln verhängen.
- **Schulungen bei ZugbegleiterInnen, FahrkartenprüferInnen, BusfahrerInnen, TriebfahrzeugführerInnen und Sicherheitspersonal:** Durch Deeskalationstrainings sowie Seminare zur Konfliktbewältigung sollen die MitarbeiterInnen den Umgang mit schwierigen und aggressionsbereiten KundInnen lernen. Dies soll ein verpflichtender Lernabschnitt in der Ausbildung sein und natürlich jährlich mit Follow-up Seminaren weiterentwickelt und aufgefrischt werden. Themen: Früherkennung potentieller Gewaltsituationen, angstfreies Arbeiten, Handeln in direkten Gewaltsituationen, Aufrechterhaltung der Handlungsfähigkeit (in direkten Gewaltsituationen).

Anhang Strafgesetzbuch (StGB) – Definition der Körperverletzung

Aktuelle Fassung

§ 83 Körperverletzung

(1) Wer einen anderen am Körper verletzt oder an der Gesundheit schädigt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.

(2) Ebenso ist zu bestrafen, wer einen anderen am Körper misshandelt und dadurch fahrlässig verletzt oder an der Gesundheit schädigt

§ 84 Schwere Körperverletzung

(1) Hat die Tat eine länger als vierundzwanzig Tage dauernde Gesundheitsschädigung oder Berufsunfähigkeit zur Folge oder ist die Verletzung oder Gesundheitsschädigung an sich schwer, so ist der Täter mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen.

(2) Ebenso ist der Täter zu bestrafen, wenn die Tat begangen worden ist

1. mit einem solchen Mittel und auf solche Weise, womit in der Regel Lebensgefahr verbunden ist,
2. von mindestens drei Personen in verabredeter Verbindung,
3. unter Zufügung besonderer Qualen oder
4. an einem Beamten, Zeugen oder Sachverständigen während oder wegen der Vollziehung seiner Aufgaben oder der Erfüllung seiner Pflichten.

(3) Ebenso ist der Täter zu bestrafen, wenn er mindestens drei selbständige Taten ohne begreiflichen Anlaß und unter Anwendung erheblicher Gewalt begangen hat.

vida-Vorschlag für Neufassung des § 84 Abs 2 Z4 StGB in:

„Ebenso ist der Täter zu bestrafen, wenn die Tat an einem Menschen in Ausübung seines Berufes begangen wurde.“

Damit würde jeder Körperverletzung, die an einem Menschen während seiner Berufsausübung begangen wird, automatisch als schwere Körperverletzung verfolgt.

Begründung:

Diese Formulierung würde der Tatsache Rechnung tragen, dass Personen in Ausübung ihres Berufes Gewaltsituationen weniger leicht ausweichen können, als dies in der Freizeit der Fall ist. Beschäftigte können auch im Falle einer Gefahr nicht einfach ihren Arbeitsplatz verlassen, daher verlangt die Gewerkschaft vida (um die ArbeitnehmerInnen besser zu schützen) oben genannte Änderung im Strafrecht.