

UNSERE VERANSTALTUNGEN OKTOBER 2020

SEMINAR „Unterweisung“
Termin 8. Oktober 2020, 8.30 Uhr bis 17 Uhr
Anmeldeschluss 17. September 2020

SEMINAR „Gefährliche Arbeitsstoffe im Betrieb“
Als BR und SVP zum sicheren Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen beitragen
Termin 13. Oktober 2020, 8.30 Uhr bis 17 Uhr
Anmeldeschluss 22. September 2020

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte unserer Homepage unter: <https://ooe.arbeiterkammer.at/service/jaegermayrhof/jaegermayrhof.html>

ANMELDUNG

per Post Arbeiterkammer OÖ, AK-Bildungshaus Jägermayrhof, Römerstraße 98, 4020 Linz
E-Mail anmeldung.jaegermayrhof@akooe.at

Die Seminare finden im AK-Bildungshaus Jägermayrhof, Römerstraße 98, 4020 Linz, statt.

Tagungshinweis:

TAGUNG „Berufsrisiko Gewalt“
Abschlussstagung des AK-Forschungsprojekts zum Thema
Konflikte, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz
Termin 17.11.2020, 9 Uhr bis 15 Uhr im Kongressaal der AK Linz
Anmeldung bitte an die Arbeiterkammer OÖ, Abteilung Arbeitsbedingungen unter: arbeitsbedingungen@akooe.at

Impressum:

Österreichische Post AG, MZ 02Z033937 M
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Nummer XX/2020, AK-DVR 0077747, Retouren an Postfach 555, 1008 Wien
Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Telefon: +43 (0)50 6906-0
Hersteller: Gutenberg-Werbering Gesellschaft m.b.H., Anastasius-Grün-Straße 6, 4021 Linz
Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz: siehe <https://ooe.arbeiterkammer.at/impressum.html>
ooe.arbeiterkammer.at

Viele Beschäftigte sind in ihrem Arbeitsumfeld mit körperlicher und psychischer Gewalt, Aggressionen, Konflikten oder Mobbing konfrontiert. Gewalt darf allerdings kein „Berufsrisiko“ sein, das man einfach so hinnehmen oder mit dem man fertig werden muss. In erster Linie trägt nämlich der Arbeitgeber im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht die Verantwortung.



GEGEN GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Frustrierte Kunden/-innen, alkoholisierte Gäste, aggressive Patienten/-innen oder gar der wütende Chef? Gewalt in der Arbeitswelt kann Mitarbeiter/-innen in verschiedenen Formen begegnen. Dabei muss es nicht immer zu Handgreiflichkeiten kommen. Schon bei der Androhung von Gewalt oder verbalen Übergriffen wird eine rote Linie überschritten.

Ob die Aggression von betriebsfremden Personen, Kollegen/-innen oder Führungskräften ausgeht, macht hierbei keinen Unterschied. Neben möglichen körperlichen Verletzungen löst Gewalt bei Betroffenen stets Angst und Stress aus. Das kann zu nachhaltigem Schaden an der psychischen und körperlichen Gesundheit führen. Führungskräfte, Betriebsräte/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen haben die Aufgabe, Arbeitnehmer/-innen vor Gewalt zu schützen.

TIPPS FÜR IHRE GESUNDHEIT

Gewalt am Arbeitsplatz

Gewalt am Arbeitsplatz kann in unterschiedlichen Formen auftreten. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) unterscheidet nach der Art zwischen

- ▶ selbstgerichteter,
- ▶ zwischenmenschlicher oder
- ▶ kollektiver

und nach der Form zwischen

- ▶ physischer
- ▶ psychischer oder
- ▶ sexualisierter Gewalt.

Am Arbeitsplatz kann außerdem zwischen interner Gewalt und externer Gewalt unterschieden werden. Interne Gewalt wird beispielsweise durch Kollegen/-innen oder Führungskräfte verursacht. Externe Gewalt geht von unternehmensfremden Personen wie Kunden/-innen, Patienten/-innen oder Klienten/-innen aus.



Definition:

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) definiert Gewalt am Arbeitsplatz als „jede Handlung, Begebenheit oder von angemessenem Benehmen abweichendes Verhalten, wodurch eine Person im Verlauf oder in direkter Folge ihrer Arbeit schwer beleidigt, bedroht, verletzt, verwundet wird.“

Folgen von Gewalt am Arbeitsplatz

Die Folgen von Gewalt am Arbeitsplatz können schwerwiegend sein. Neben Verletzungen durch körperliche Gewalt kann sich psychische oder verbale Gewalt auch negativ auf die psychische Gesundheit der Betroffenen auswirken. Gleiches gilt für nicht gelöste Konflikte und Mobbing im Arbeitsumfeld. Angstzustände, Schlafprobleme, posttraumatische Symptome, erhöhtes Stressempfinden und natürlich auch sinkende Motivation sind häufige Folgen von Gewalterfahrungen.

Somit kann sich Gewalt am Arbeitsplatz auch negativ auf die Produktivität auswirken. Fehlzeiten, Präsentismus und steigende Fluktuation belasten die gesamte Organisation. Für den Arbeitgeber kann Gewalt am Arbeitsplatz damit zu einem erheblichen Kostenfaktor werden.

Rahmenbedingungen

Die Gestaltung von Rahmenbedingungen kann das Auftreten von Gewalt am Arbeitsplatz reduzieren oder ganz verhindern. Diese betrifft besonders:

- ▶ das Arbeitsumfeld (z.B. angemessene Beleuchtung, Türen mit Zugangscode, Schutzwände)
- ▶ die Arbeitsorganisation (z.B. ausreichendes Personal, transparente Kommunikation und Arbeitsabläufe) sowie
- ▶ die Ausbildung und Information der Beschäftigten (z.B. Anzeichen für Aggressionen früh erkennen, deeskalierende Kommunikation)

Die Gestaltung günstiger Rahmenbedingungen ist in erster Linie Aufgabe des Arbeitgebers. Denn dieser hat im Rahmen seiner Fürsorgepflicht dafür zu sorgen, dass das Leben, die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten in jedem Fall geschützt werden. Dementsprechend sind Arbeitgeber verpflichtet, in angemessener Weise für Abhilfe im Fall von Gewalt am Arbeitsplatz zu sorgen bzw. die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Übergriffe erst gar nicht passieren.

Der Schutz vor Gewalt muss auch Teil der Arbeitsplatzevaluierung gemäß § 4 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) sein. Arbeitgeber müssen potenzielle Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten ermitteln, beurteilen und schließlich Maßnahmen gegen diese Risiken festlegen. Betriebsräte/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen sind am Prozess

der Arbeitsplatzevaluierung zu beteiligen. Durch ihre Erfahrungen aus der täglichen Praxis können sie meist realistische und zielführende Vorschläge für Schutzmaßnahmen einbringen. Auch Arbeitsmediziner/-innen, Arbeitspsychologen/-innen und Sicherheitsfachkräfte können wertvolle Beiträge zur Vorbeugung von Gewalt leisten.

Konflikte und Mobbing

Nicht jeder zwischenmenschliche Konflikt oder jede am Arbeitsplatz stattfindende Kritik ist ein Fall von Mobbing. Konflikte gehören durchaus zum Arbeitsalltag. Es ist allerdings entscheidend, wie mit diesen Konflikten umgegangen wird.

Unstimmigkeiten, die auf konstruktive Weise gelöst werden, führen zu Verbesserungen. Ungelöste, unter der Oberfläche ausgetragene Konflikte, können zu Eskalation, Aggression und sogar Gewalt führen. Mobbing findet dort seinen Nährboden, wo permanent schwelende Konflikte nicht offen bearbeitet werden. Inhaltliche bzw. sachliche Differenzen verlagern sich dann zunehmend auf die persönliche Ebene.

Mobbing kann in folgenden Formen auftreten:

- ▶ Angriffe auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen (z.B. durch ständiges Unterbrechen, Anschreien oder lautes Schimpfen ...)
- ▶ Angriffe auf die sozialen Beziehungen (z.B. Versetzung in einen abgeschiedenen Raum, Ausschluss aus Gesprächen ...)

- ▶ Angriffe auf das soziale Ansehen (z.B. Gerüchte verbreiten, die betroffene Person lächerlich machen, unpassende Aufgaben zuteilen ...)
- ▶ Angriffe auf die Qualität der Berufs- bzw. Lebenssituation (z.B. Zuteilung sinnloser, unter- oder überfordernder Arbeitsaufgaben ...)
- ▶ Angriffe auf die Gesundheit (z.B. Zwang zum Arbeiten unter gesundheitsschädlichen Bedingungen, Androhung körperlicher Gewalt, Zerstörung von fremdem Eigentum...)

Mobbing führt zu Isolation der Betroffenen und kann schwerwiegende Folgen auf die psychische und körperliche Gesundheit haben. Die psychische Gewalt, die im Mobbing steckt, ist nicht immer sofort sichtbar. Sie läuft häufig verdeckt und subtil ab. Mobbing kann sowohl von Kollegen/-innen als auch von Führungskräften (Bossing) oder von der Belegschaft gegenüber Vorgesetzten (Staffing) ausgehen. Schlechtes Betriebsklima, mangelhaftes Führungsverhalten, fehlende Konfliktkultur und unzureichende Arbeitsorganisation sind der Nährboden für Mobbing. Auch hier greift die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Durch die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung kann Mobbing vorgebeugt werden. Betriebsräte/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen sollten bei Gewalt und Mobbing unbedingt aktiv werden. Neben dem resoluten Vorgehen gegen schädliches Verhalten muss stets auch die Vorbeugung gegen künftige Gewalthandlungen im Auge behalten werden.



NOCH FRAGEN?

Wenn Sie Fragen dazu haben oder eine Beratung wünschen, nehmen Sie bitte mit der AK Oberösterreich Kontakt auf:

Arbeiterkammer Oberösterreich
Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz.



+43 (0)50 6906-2323

E-Mail: kbi@akooe.at
ooe.arbeiterkammer.at

Auch wegen zusätzlicher Exemplare dieser Wandzeitung oder allgemeiner Informationen zum Arbeitnehmerschutz wenden Sie sich bitte an die AK Oberösterreich!

GEGEN GEWALT AM ARBEITSPLATZ



Führungskräfte haben die Pflicht, Mitarbeiter/-innen gegen jede Form von Gewalt zu schützen!



**Bei Mobbing gibt es keine Unbeteiligten!
Schauen Sie nicht weg!**



**Beleidigungen oder Übergriffe
gehören zu keinem Jobprofil!**

Wenn Sie weitere Fragen zu **Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz** haben, wenden Sie sich an Ihre Sicherheitsvertrauensperson oder an ein Betriebsratsmitglied.

AK
Oberösterreich