

Multisektorielle Arbeitsgruppe zum Thema „Externe Gewalt“ am 14. März 2008 in Brüssel

Gemeinsamer Bericht von EUPAN/TUNED

1. Hintergrund

Die europäischen Sozialpartner BUSINESSEUROPE-UEAPME, CEEP und EGB unterzeichneten am 26. April 2007 eine branchenübergreifende Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz.

Die Vereinbarung verurteilt Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und erinnert an die Pflicht des Arbeitgebers, die Arbeitnehmer im Einklang mit den Gesetzen der Europäischen Union sowie der nationalen Gesetzgebung zu schützen.

Ihre Zielsetzung besteht in der Schaffung eines größeren Bewusstseins auf allen Ebenen, sowohl bei Arbeitgebern als auch bei den Arbeitnehmern und ihren Vertretern. Dies soll mittels eines handlungsorientierten Rahmens zur Identifizierung, Vorbeugung und Bewältigung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz erfolgen.

Die Vereinbarung verpflichtet die Mitglieder der unterzeichnenden Parteien, einschließlich der sechs dem CEEP angehörenden öffentlichen Zentralverwaltungen, sie bis April 2010 in Übereinstimmung mit der Geschäftsleitung und den Arbeitsvorschriften in den EU-Mitgliedsstaaten, den Kandidatenländern sowie den nicht zur EU gehörenden Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums umzusetzen.

Externe Gewalt am Arbeitsplatz fällt „*sofern angebracht*“ unter die Vereinbarung. Die von dieser Problematik besonders betroffenen Sozialpartner haben die Initiative ergriffen, die besonderen Eigenschaften dieses Problems weiter zu untersuchen. Hierbei handelt es sich um Sozialpartner aus lokalen und regionalen Verwaltungen, Krankenhäusern sowie den Bereichen Handel und private Sicherheit.

Als erster Schritt wurde am 14. März 2008 mit Unterstützung der Europäischen Kommission ein Workshop organisiert, der sich auf Grundlage von Fallstudien mit der Fragestellung auseinandersetzte, wie die branchenübergreifende Vereinbarung durch einen spezifischeren und/oder multisektoriellen Ansatz nicht ersetzt, sondern bestmöglich ergänzt werden könnte. Ebenfalls eingeladen waren Vertreter aus anderen Sektoren wie beispielsweise Verkehr, Bildung und öffentliche Zentralverwaltungen.

Im Rahmen der Testphase zum sozialen Dialog in den öffentlichen Zentralverwaltungen waren EUPAN und TUNED aus folgenden Gründen bereit, als Beobachter an dem Workshop teilzunehmen:

- Sie erkennen an, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ihren Sektor betreffen und dass insbesondere die externe Gewalt weiterer Aufmerksamkeit bedarf;
- Sie erhalten so die Möglichkeit, einen Einblick in einen formellen sozialen Dialog in der Praxis zu gewinnen.

2. Schwerpunkte des Workshops

Der Workshop wurde von 200 Teilnehmern aus ungefähr 24 europäischen Ländern und aus 16 unterschiedlichen Sektoren besucht. Von TUNED und EUPAN nahmen 18 Vertreter teil - siehe Liste im Anhang.

In seinem Eröffnungsvortrag betonte Armindo Silva, Direktor in der GD Beschäftigung, dass sich nur ein Drittel der EU-Bürger ihrer Rechte bewusst seien, wenn sie Opfer von Diskriminierung und/oder Belästigung werden. Erneut wurde herausgestellt, dass sich externe Gewalt häufig auf bestimmte Sektoren des öffentlichen Dienstes wie etwa Gesundheit, Bildung, Sicherheit und öffentliche Verwaltung konzentriert. Der Workshop stellte einen ersten Schritt in Richtung einer weiteren Vertiefung dar, die die Kommission auch weiterhin unterstützen würde.

Vertreter von CEEP und EGB lieferten Hintergrundinformationen über die Vereinbarung zu Gewalt und Belästigung. Die Vereinbarung entstand aus einer Konsultation der Europäischen Kommission. Ihr ging eine Vereinbarung zu Stress am Arbeitsplatz (2004) voraus. Die Aushandlung der Vereinbarung nahm zehn Monate in Anspruch. Der wichtigste Artikel, Klausel 4, verurteilt Gewalt und Belästigung und stellt die Vorgehensweisen zur Vorbeugung, Identifizierung und Bewältigung von Problemen im Zusammenhang mit Gewalt und Belästigung dar. Die externe Gewalt ist nur eingeschränkt Gegenstand der Vereinbarung. Die Vereinbarung wird fünf Jahre nach ihrer Implementierung, erneut bewertet.

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen legte auf der Grundlage einer im Jahr 2005 von Arbeitnehmern durchgeführten Studie eine Übersicht über den Einfluss von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz vor. Daraus ging hervor, dass jeder zehnte Arbeitnehmer innerhalb der vergangenen zwölf Monate körperlicher Gewalt, Mobbing oder Belästigung ausgesetzt war, wobei die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern erheblich waren. Zwar ist körperliche Gewalt, unabhängig davon, ob es sich um interne oder externe Gewalt handelt, ein untergeordnetes Phänomen, das jedoch stetig zunimmt.

Externe Gewalt ist weiter verbreitet als Gewalt zwischen Kollegen und/oder von Vorgesetzten. Die geschlechtsspezifische Dimension ist hier sehr ausgeprägt: Frauen sind weitaus häufiger psychologischer Gewalt und (geringfügig häufiger) körperlicher Gewalt ausgesetzt. Auch das Alter spielt eine Rolle. Ein hoher Thematisierungsgrad spiegelt eher ein Bewusstsein für das Thema wider als kulturelle Unterschiede.

Unterschiedliche Risikofaktoren wie beispielsweise die Größe des Unternehmens, die Arbeitszeiten (tagsüber oder nachts), die Isolation von Arbeitsplätzen sowie die Arbeitsorganisation sind in diesem Zusammenhang von Belang. Ein Grund dafür, warum Arbeitnehmer aus dem öffentlichen Sektor eher von Gewalt bzw. der Androhung von Gewalt am Arbeitsplatz betroffen sind, liegt in dem hohen Interaktionsgrad mit der Öffentlichkeit, unter anderem auch mit Menschen aus benachteiligten Verhältnissen.

Zusätzlich zu den Konsequenzen auf menschlicher Ebene ziehen Gewalt und Belästigung wirtschaftliche Kosten (Abwesenheit, Entschädigungszahlungen..) nach sich. Sowohl die Opfer, deren Anfälligkeit für Depressionen dreimal so hoch ist, als auch die Zeugen, bei denen die Wahrscheinlichkeit hierfür doppelt so hoch ist, benötigen Unterstützung.

Die folgenden Fallstudien wurden von Gewerkschafts- und Arbeitgeberseite gemeinsam vorgelegt:

- Gewerbesektor auf EU-Ebene.

- Ministerium für soziale Dienste in Helsinki – Richtlinien zur Vorbeugung und Bewältigung von Gewalt am Arbeitsplatz
- Geldtransportunternehmen im Vereinigten Königreich
- Krankenhausesektor in Irland

Jede einzelne Fallstudie warf spezifische Fragen auf, wobei sich eine eher auf ein einzelnes Land beschränkte (z. B. Geldtransportunternehmen im Vereinigten Königreich, auf die 75% aller Zwischenfälle, über die in Europa für diesen Sektor berichtet wird, zurückgehen). Mordfälle bzw. ernsthafte Verletzungen wurden vom Gesundheitssektor, den Gewerbeaufsichtsämtern und dem Geldtransportwesen berichtet.

Herausgestellt wurden jedoch auch eine Reihe von Gemeinsamkeiten, wie beispielsweise die Erfordernis der Entwicklung einer Arbeitsplatzrisikobewertung zur Identifizierung, Bewältigung und Vorbeugung von Gewalt, der Bedeutung der Organisation der Arbeit, worunter auch Arbeitszeit, Arbeitsintensität, Anzahl der Mitarbeiter, Umsatz sowie realistische Zielsetzungen, Schulungen und der Einfluss von Umstrukturierungen, einschließlich Outsourcing und Privatisierung, fallen.

Die Entwicklung einer Strategie gegen externe Gewalt erfordert Personal, Engagement auf allen Ebenen – insbesondere seitens der Geschäftsleitung - und eine gute Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen öffentlichen Verwaltungen. Dies kann dazu führen, dass die Gewalt verstärkt thematisiert wird und die Situation sich zunächst oftmals verschlechtert, bevor eine Verbesserung eintritt.

Hervorgehoben wurde die Bedeutung der Einbindung des Themas Gewalt in einen breiteren nationalen Rahmen der sozialen Partnerschaft. Dies sei das Instrument, das sich am besten dafür eigne, Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern bzw. sie zu bewältigen. Dies gelte besonders für den Fall der Studie.

In ihren Schlussfolgerungen verpflichteten sich die Sozialpartner erneut dazu, externe Gewalt zu bekämpfen. Zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Berichtes wurde noch über die Möglichkeit diskutiert, eine zusätzliche multisektorielle Vereinbarung auszuhandeln. Gleichzeitig solle eine gute Umsetzung der branchenübergreifenden Vereinbarung sichergestellt werden.

3. Antwort von EUPAN/TUNED

EUPAN und TUNED begrüßen die multisektorielle Initiative und erkennen die wichtige Rolle des sozialen Dialogs im Rahmen der Bemühungen zur Abschaffung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz als Bestandteil einer Gesamtverpflichtung zur Verbesserung von Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz an.

Es wird anerkannt, dass Teile der öffentlichen Verwaltungen zu den Risikosektoren gehören. EUPAN und TUNED sprechen sich daher dafür aus, das Thema auch weiterhin auf der Tagesordnung für den sozialen Dialog zu belassen.

Hierbei sollen etwa folgende Themenstellungen berücksichtigt werden:

- Bedeutung und Nutzen der europäischen branchenübergreifenden Vereinbarung und weiterer multisektorieller Initiativen;
- Definition von Gewalt einschließlich psychologischen, verbalen und physischen Missbrauchs;
- Rolle der Regierungen als politische Entscheidungsträger, Anbieter öffentlicher Dienste, Regulierungsstelle und Arbeitgeber;

- Strategieentwicklung einschließlich Risikobeurteilung, Vorbeugung, Schulung, Lösungsansätze, Einfluss von Organisation der Arbeit und Umstrukturierung;
- Image der Beamten
- Rolle von Arbeitsaufsichtsbeamten und Notdiensten und der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen öffentlichen Diensten im Rahmen einer guten Regierungsführung

EUPAN und TUNED begrüßen die Möglichkeit, ihre gemeinsame Teilnahme als Beobachter künftiger Aktivitäten die darauf abzielen, ein erhöhtes Bewusstsein für die Bedeutung der Abschaffung jeglicher Form von Gewalt am Arbeitsplatz zu schaffen, fortzuführen. Die mit dieser Art multisektorieller Initiativen gewonnenen Erfahrungen und Informationen könnten für zukünftige Projekte von Nutzen, so dass die Gewalt an Arbeitsplätzen auch in den öffentlichen Zentralverwaltungen abgeschafft werden kann. Desweiteren sind EUPAN und TUNED der Auffassung, dass eine genaue Aufzeichnung der jeweiligen nationalen Umsetzung in den der CEEP angehörenden öffentlichen Zentralverwaltungen und bei anderen interessierten EUPAN-Mitgliedern bereichernd sein könnte.

Im Hinblick auf die Schaffung eines verstärkten Bewusstseins und Verständnisses für dieses Thema wie auch auf die wertvolle Arbeit, die die Sozialpartner auf europäischer Ebene derzeit leisten, wird dieser Bericht an der GD-Sitzung am 29. Mai vorgestellt. So kann er anschließend an die Mitglieder von EUPAN und TUNED herausgegeben werden.

EUPAN und TUNED erkennen Gewalt als wichtigen Stressfaktor an. So ist durch die Diskussion über Stress am Arbeitsplatz unter dem EU-Präsidentschaftstrio (Frankreich, Tschechische Republik und Schweden) Kontinuität gewährleistet.