



# Prävention von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

## Informationsblatt

*„Das Europäische Parlament ... fordert die Europäische Kommission, die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auf, Initiativen für intensiverte Untersuchungen über das Mobbing zu ergreifen.“*

Entschließung des Europäischen Parlaments, 20. September 2001



## WORUM geht es bei diesem Projekt?

In der gesamten Europäischen Union wächst die Sorge über das zunehmende Problem von Gewalt und Schikanen am Arbeitsplatz. Aus den Umfragen der Stiftung über die Arbeitsbedingungen geht hervor, dass Gewalt und Schikanen am Arbeitsplatz zunehmen. Von ungefähr 10 % der erwerbstätigen Bevölkerung in der Europäischen Union wurde angegeben, im vergangenen Jahr am Arbeitsplatz unter Schikanen gelitten zu haben, und bis zu 10 % der Arbeitnehmer waren körperlicher Gewalt (oder der Androhung von Gewalt) am Arbeitsplatz ausgesetzt. Gegenstand des Projekts ist es, die Probleme und Auswirkungen im Zusammenhang mit diesem Phänomen zu untersuchen und die Situation im Hinblick auf Gewalt und Schikanen in den verschiedenen Mitgliedstaaten einzuschätzen.

## GRÜNDE für diese Studie

Das Europäische Parlament hat am 20. September 2001 eine Entschließung zu Mobbing am Arbeitsplatz angenommen. Darin wurde die Notwendigkeit betont, sich näher mit dieser zunehmenden Erscheinung zu befassen und wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung des Problems in der gesamten Europäischen Union vorzuschlagen. Die Vielfalt an Definitionen von Schikanen am Arbeitsplatz sowie die kulturellen Faktoren, die dieses Problem umgeben, sind komplex; bei jedem Versuch, das Problem zu beheben, müssen diese berücksichtigt und bewertet werden. Aufgrund der Forschungsergebnisse soll eine umfassendere Auseinandersetzung mit diesem Thema auf europäischer Ebene angeregt werden.

## ERGEBNISSE der Studie

Im Forschungsbericht der Stiftung „Preventing violence and harassment in the workplace“, der im Februar 2003 veröffentlicht wurde, werden verschiedene Ergebnisse hervorgehoben, die das Ausmaß, den Schwerpunkt und die Auswirkungen dieses Problems betreffen. Die Ergebnisse unterstreichen insbesondere die allgemein zunehmende Tendenz zu Schikanen aus Gründen von Rassenzugehörigkeit, Geschlecht, Alter und sexueller Ausrichtung. Ferner gehen aus den Ergebnissen die Verwundbarkeit von Frauen am Arbeitsplatz hervor wie auch die Kosten und Produktivitätseinbußen, die den Arbeitgebern durch dieses Phänomen entstehen.

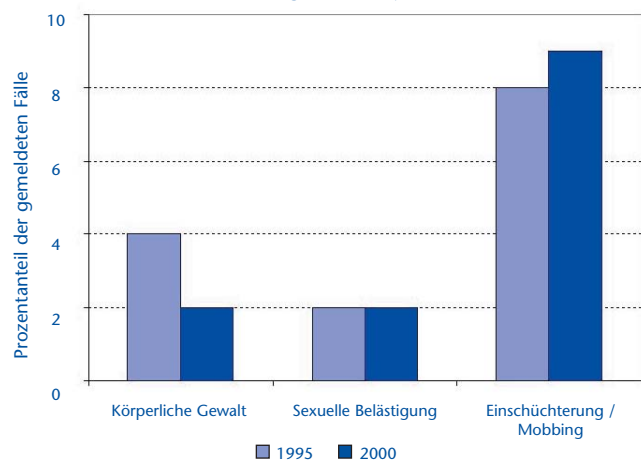
## Zunehmende Tendenz

- Fast ein Zehntel der Arbeitnehmer gibt an, Einschüchterungsversuchen am Arbeitsplatz ausgesetzt gewesen zu sein.
- Mehr als 7 % der Arbeitnehmer in der EU sind sich des Vorkommens von körperlicher Gewalt an ihrem Arbeitsplatz bewusst, und 2 % berichteten von eigenen Erfahrungen mit körperlicher Gewalt am Arbeitsplatz.
- Sowohl sexuelle Belästigung als auch Schikanen aus Gründen der Rassenzugehörigkeit werden zunehmend als eigenständige Formen von Gewalt erkannt.
- Belästigung am Arbeitsplatz aus Gründen der sexuellen Ausrichtung ist in den meisten europäischen Ländern nach wie vor ein Tabuthema.
- Schikanen am Arbeitsplatz aus Gründen der Rassenzugehörigkeit stellen ein wesentliches Problem dar.

## Frauen bei der Arbeit

- Frauen sind in Bezug auf Gewalt und Schikanen am Arbeitsplatz verwundbarer als Männer.
- Frauen arbeiten häufig in Bereichen, die einem hohen Risiko ausgesetzt sind, wie Bildungssektor, Gesundheitswesen, Hotel- und Gastronomiegewerbe sowie Sozialeinrichtungen des öffentlichen Dienstes.
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, besonders Frauen gegenüber, ist in allen europäischen Ländern alltäglich, wird jedoch in vielen Fällen nicht gemeldet.

TENDENZEN IN BEZUG AUF GEWALT BEI DER ARBEIT IN EU-LÄNDERN



## Auswirkungen auf Kosten und Produktivität

- Die Produktivität von Arbeitnehmern kann allein infolge psychischer Gewalt um ca. 2 % abnehmen.
- Anzeichen negativer Auswirkungen von Schikanen am Arbeitsplatz auf finanzielle Aspekte und die Produktivität sind allgemein vorhanden: hohe Ausfallzeiten, schlechter Gesundheitszustand, frühzeitige Pensionierung, hohe Fluktuation und höhere Versicherungsprämien.
- Kostenschätzungen zufolge können durch den Abbau von Gewalt am Arbeitsplatz beträchtliche finanzielle Gewinne erzielt werden.
- Es liegen Beweise vor, dass sich sowohl körperliche als auch psychische Gewalt in schwerem Maße auf die Gesundheit und das Wohlbefinden auswirken.
- Auch Auswirkungen auf Dritte sind vermehrt zu verzeichnen: Die Betroffenen kündigen, und ihre Beziehungen zu Familie und Freundeskreis werden gestört.

## Betrachtung der Gesetzgebung

- In Belgien, Finnland, Frankreich, den Niederlanden und Schweden wurden spezielle Gesetze eingeführt, um das Problem zu bewältigen.
- In Ländern wie Deutschland, Irland und dem Vereinigten Königreich findet weiterhin das bestehende Straf- und Zivilrecht Anwendung.
- Dänemark und Luxemburg haben sich für andere Maßnahmen als Rechtsvorschriften entschieden, wie Verhaltenskodizes, Verordnungen und Tarifverträge.
- In Italien und Spanien setzt man sich erst seit kurzer Zeit ernsthaft mit dem Problem auseinander.
- In jüngster Zeit wurden neue EU-Richtlinien zu ähnlichen Bereichen erlassen.

## AUSBLICK

Die erste Projektphase der Überarbeitung und Forschung wurde mit der Veröffentlichung des Berichts „Preventing Violence and Harassment in the Workplace“ Anfang 2003 abgeschlossen.

- Die in diesem Bericht enthaltenen Ergebnisse bilden das Thema weiterer Erörterungen auf EU-Ebene im Rahmen einer vorgeschlagenen internationalen Konferenz.
- Weitere Forschungsarbeiten, die sich mit spezifischen Sektoren, Berufen und Formen von Gewalt am Arbeitsplatz befassen, sind notwendig, um Initiativen zur Gestaltung von Politik und Gesetzgebung auf EU-Ebene wie auch auf einzelstaatlicher Ebene zu unterstützen.
- Es sind weitere europäische Leitlinien, Schulungshandbücher und Informationsmaterialien nötig, um innerhalb der EU-Mitgliedstaaten zu einem gemeinsamen Verständnis der Probleme beizutragen.
- In den beitragswilligen Ländern sind Forschungsarbeiten und andere Initiativen in diesem Bereich dringend erforderlich.

### Volltext:

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF02109.htm> (Bericht)

### Weitere Informationen:

John Hurley, E-Mail: [joh@eurofound.eu.int](mailto:joh@eurofound.eu.int).

### Arbeiten der Stiftung zu ähnlichen Themen:

<http://www.eurofound.eu.int/working/harass.htm>

### Violence at work in the European Union: Recent findings

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/eusurvey/eusurvey.htm>

### Preventing racism in the workplace: a report of 16 European countries

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF9623.htm> (Bericht)  
<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF9624.htm> (kostenlose Zusammenfassung zum Herunterladen)

### Europäisches Compendium beispielhafter Praktiken zur Prävention von Rassismus am Arbeitsplatz – Zusammenfassung

<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF9751DE.pdf>  
 (Zusammenfassung)

**Vielfalt** als  
eine  
**Chance**  
für Europa

Jahresmotto  
der Stiftung - 2003