

Stellungnahme des Berufsrats ALR

zur Gewalt gegenüber Beschäftigten in Kommunal- und Regionalverwaltungen

Einem kürzlich veröffentlichten Bericht der europäischen Agentur Eurofound zufolge ist an den Arbeitsplätzen in Europa eine deutliche Zunahme von Gewalt und Mobbing festzustellen.¹ Diese Gewalt nimmt unterschiedliche Formen an: Sie kann am Arbeitsplatz direkt auftreten oder von aussen kommen, sie betrifft alle Sektoren² und ist unter anderem auf die Wirtschaftskrise, den Personalabbau und die schlechten Arbeitsbedingungen zurückzuführen. Gewalt und Mobbing unter bzw. gegen Mitarbeiter wirken sich schwer auf die Gesundheit und die Arbeit der Betroffenen aus (es treten nachweislich vermehrt Burnouts auf). Es ist daher äußerst wichtig und ebenso dringlich, effizient gegen dieses Problem vorzugehen.

Die CESI empfiehlt hierfür folgende Schritte:

Auf legislativer Ebene

1. Die CESI würde es begrüßen, wenn dieser Thematik auf europäischer Ebene eine höhere Aufmerksamkeit geschenkt würde. In diesem Zusammenhang fordert sie eine bessere Umsetzung des europäischen Rahmenabkommens zu Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz, das im Jahr 2007 von den Sozialpartnern unterzeichnet wurde.
2. Darüber hinaus empfiehlt die CESI, dass im Zuge einer eventuellen Überarbeitung der Richtlinie zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz verstärkt auf diese Problematik Bezug genommen wird.³
3. Es scheint, dass diese Problematik im nationalen Recht einiger Mitgliedstaaten nur unzureichend oder schlecht geregelt ist (insbesondere im Zivilrecht). Es bedarf daher einer klareren Stellungnahme von rechtlicher Seite.

¹ Eurofound, *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*, Februar 2015.

² Auch wenn verschiedene Studien zu diesem Thema aufzeigen, dass der öffentliche Sektor vermehrt mit Gewalt von aussen konfrontiert ist. Siehe Artikel des *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *Workplace violence and the changing nature of work in Europe: Trends and risk groups*, Volume 22, Issue 5, 2013.

³ Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit.

Auf präventiver Ebene

4. Die derzeitige Politik verfolgt einen eher reaktiven als präventiven Ansatz. Aus diesem Grund sollte ein stärkeres Augenmerk auf die Risikoprävention gelegt werden. Hierfür bedarf es einer besseren Sensibilisierung für diese Problematik (wie zum Beispiel die Durchführung nationaler und europaweiter Kampagnen). In Anbetracht dieser Zielsetzung empfiehlt die CESI die Durchführung von mehr wissenschaftlichen Studien.
5. Zudem empfiehlt die CESI den Austausch von Erfolgsmodellen und Best Practices unter den Mitgliedstaaten, damit die am besten geeigneten Lösungsansätze gezielt verfolgt werden können.

Auf repressiver Ebene

6. Festzuhalten ist, dass sehr wenige Klagen eingereicht werden. Aus diesem Grund sollte ein stärkeres Augenmerk auf die Information zu den möglichen Rechtsmitteln gelegt werden.
7. Darüber hinaus sind autonome und unabhängige Instanzen (wie etwa zentrale Anlaufstellen) einzurichten. Sofern es solche bereits gibt, sollten sie zugänglicher und unabhängiger gemacht werden, um die Betroffenen zu ermutigen, sich an sie zu wenden.
8. Es ist wichtig, die Opfer zu schützen, damit sie keine Angst davor haben, Vorfälle zu melden. So ist es beispielsweise wesentlich, die Anonymität eines Arbeitnehmers zu garantieren, der ein gewalttätiges Verhalten oder Mobbing anzeigen möchte. Ein direkt am Arbeitsplatz präsenter Vermittler könnte hier eine wichtige Rolle spielen. .
9. Die CESI beharrt auf der Verantwortung des Arbeitgebers im Umgang mit Konflikten und der Lösung psychosozialer Probleme und empfiehlt, diese noch stärker in den Vordergrund zu rücken.

Auf politischer Ebene

10. Seit Beginn der Finanzkrise waren die öffentlichen Verwaltungen besonders von Haushaltskürzungen betroffen, die schwere Folgen für das Personal nach sich zogen. Der sich daraus ergebende Mangel an Beschäftigten und finanziellen Ressourcen war oftmals Ursache von Spannungen innerhalb und außerhalb der Behörden. Die CESI empfiehlt daher eine Aufstockung der personellen Ressourcen und eine verstärkte Investition in diese Verwaltungen.
11. Schliesslich empfiehlt die CESI eine Aufwertung des Status und der Arbeit der Beamten, die oftmals unter einer einem schlechten Ruf leiden.