

Bericht zum internationalen Symposium **Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz – der Verlust von Respekt und Wertschätzung** am 23. und 24. September 2016 in Brixen (Italien)

Bei der internationalen Tagung der Plattform IPEO, organisiert vom AFB in Zusammenarbeit mit dem EZA, befassten sich um die 50 Teilnehmer/-innen aus Südtirol/Italien, Deutschland, Österreich, Litauen Tschechien, Spanien und Polen mit dem Thema der Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz – der Verlust von Respekt und Wertschätzung.

Arbeitnehmerorganisationen sind vermehrt mit „Gewalt am Arbeitsplatz“ konfrontiert, also mit Vorkommnissen, bei denen Beschäftigte laut Begriffsbestimmung der ILO im Verlauf oder in direkter Folge ihrer Arbeit beleidigt, bedroht oder tätlich angegriffen werden. Als Verhandlungspartner der Unternehmen tragen sie Mitverantwortung dafür, dass in der Unternehmenskultur jene Werte Eingang und konkrete Anwendung finden, die in der christlich-sozialen Ethik und in der europäischen Grundrechtscharta zum Ausdruck kommen.

Formen der Gewalt

Die Bandbreite der Gewaltausübung reicht von psychischen Druckmitteln bis hin zu physischen Übergriffen. Am häufigsten sind in der Arbeitswelt verbale Angriffe, Einschüchterungen und Drohungen. Weitere Beispiele sind bewusste Ausgrenzungen und Herabsetzungen vor den Kollegen/-innen durch Pöbeleien, die auf Dauer in Mobbing ausarten können. Diese erfolgen auch in nonverbaler Form, etwa durch Nachäffen von Verhaltensweisen bzw. durch anstößige oder herabwürdigende Bilder. Die Anwendung körperlicher Gewalt reicht von der Zufügung von Verletzungen bis hin zu körperlichen Übergriffen. Sexuelle Belästigungen (verbal, nonverbal, physisch) liegen dann vor, wenn unerwünschte Grenzverletzungen erfolgen, die die Freiheit und Würde der Betroffenen beeinträchtigen. Solchen Übergriffen sind in mehrheitlich Frauen ausgesetzt und davon vor allem jüngere, prekär beschäftigte, Auszubildende bzw. solche mit kurzer Betriebszugehörigkeit sowie Migrantinnen.

Faktoren

Um funktionale Arbeitsabläufe und Produktivität sicherzustellen, ist in der Arbeitswelt eine Kanalisierung der Aggressivität als ureigener menschlicher Eigenschaft notwendig. Die Faktoren, die bestehende Kommunikationsmängel zuspitzen und Konflikte, Diskriminierungen und Formen der Gewalt am Arbeitsplatz bewirken können, sind sozialer, kultureller und arbeitsorganisatorischer Natur. Gesellschaftliche Rollenbilder beeinflussen das zwischenmenschliche Verhalten genauso wie die verschärfte Konkurrenz um die Sicherung des Arbeitsplatzes, um Entlohnung und Karriere in Krisenzeiten, die Spaltung der Mitarbeiter/-innen in Stamm- und Randbelegschaft, eine sehr informelle und wenig entwickelte Unternehmenskultur, der Verlust ethischer Werte und des Gemeinsinns, Mängel in der Arbeitsorganisation und unzureichende Kommunikations-, Führungs- und Konfliktlösungskompetenz.

Folgen für die Betroffenen

Gewalterfahrungen stellen eine große psychische Belastung dar. Bezogen auf den Arbeitskontext vermindern sie Leistungsfähigkeit, Arbeitsmotivation, Arbeitsproduktivität, Kreativität und Innovationskraft und beeinflussen das Arbeitsklima negativ. Sie bewirken Fehlzeiten, innere Kündigung, fehlenden Antrieb für die berufliche Entwicklung und führen nicht selten zur Kündigung des Arbeitsplatzes. Belegt sind negative Effekte auf gesundheitlicher bzw. psychologischer Ebene (Schlaflosigkeit, erhöhter Konsum von Medikamenten bzw. Alkohol, Stresssymptome aufgrund der Mehrfachbelastungen, Schuldgefühle) und auf sozialer Ebene (Verlust von Freunden und Kontakten, Armut, Isolierung) sowie wirtschaftlicher Natur (eventueller Verlust des Arbeitsplatzes, selbst zu tragende Kosten für Beratungen, Verfahren, Medikamente). Neben den unmittelbaren Auswirkungen bewirken erlittene Traumatisierungen Langzeitfolgen, für deren Überwindung die Betroffenen eine Unterstützung durch entsprechend geschulte bzw. professionelle Beratungsdienste benötigen.

Folgen für die Unternehmen und die Gesellschaft

Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz strahlen auf das gesamte Arbeitsumfeld aus und beeinträchtigen das Betriebsergebnis und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens durch Produktivitätseinbußen, die Notwendigkeit organisatorischer Anpassungen und zusätzliche Kosten aufgrund der höheren Mitarbeiterfluktuation. Mangelnde Prävention und negative Auswirkungen auf die Gesundheit schlagen sich auch in einer Zunahme der Kosten im Gesundheitswesen nieder.

Datenlage

Erhebungen auf EU-Ebene (EWCS 2010, EU-OSHA 2011)¹ belegen, dass sich das Arbeitsklima in wirtschaftlichen Krisenzeiten, zugespitzt durch die Migrationsbewegungen, verschärft hat. Einer allgemeinen Studie zu den Gewalterfahrungen von Frauen zufolge, die von der Europäischen Agentur für Grundrechte FRA² durchgeführt worden ist, hat ein Drittel der Frauen seit dem 15. Lebensjahr körperliche und/oder sexuelle Gewalt erfahren. Solche traumatischen Ereignisse kommen demnach häufiger vor als es in der öffentlichen Meinung angenommen wird. Dass in Bezug auf die offiziellen Daten die Dunkelziffer sehr hoch anzusetzen ist, bestätigt die genannte Befragung: Zwei Drittel der Frauen, die Opfer körperlicher und/oder sexueller Gewalt wurden, gingen nach ihrer schwerwiegendsten Gewalterfahrung nicht zur Polizei und suchten auch keine andere Einrichtung auf.

Einschätzung der Unternehmen

Das Risiko von Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Alter oder ethnischer Herkunft wird, wie die 2016 durchgeführte Betriebsbefragung ESENER- 2 der OSHA zeigt, von den Unternehmen europaweit deutlich unterschätzt. Weniger als fünf Prozent davon betrachten Diskriminierungen als relevanten Risikofaktor im Betrieb. Der unzureichenden Problemwahrnehmung steht die Überzeugung entgegen, im Bereich Gesundheit und Sicherheit bereits ausreichende interne Präventionsmaßnahmen umgesetzt zu haben, wie etwa regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen und einschlägige Dokumente zu Gesundheitsschutz und Sicherheit sowie Schulungen.

Gesetzliche Schutzbestimmungen

Die Richtlinien (2006/54/EG) und Empfehlungen der EU (92/131/EWG) sind noch bei weitem nicht im erforderlichen Ausmaß von den einzelnen Mitgliedsstaaten umgesetzt worden. Nachholbedarf besteht diesbezüglich u.a. bei den durch die EU-Erweiterung neu dazu gekommenen Staaten. Aber auch dort, wo nationale Gesetze spezifischere Schutzmechanismen eingeführt haben, hinkt die Praxis noch hinter den ethischen und zivilgesellschaftlichen Ansprüchen einer modernen Gesellschaft her. Infolge der Migration müssen in Zukunft neue Herausforderungen in der Arbeitswelt und in der sozialen Integration bewältigt werden.

¹ <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC/view>

² https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-media-memo-violence-against-women_de.pdf

Vielfach verfügen die Mitarbeiter/-innen nicht über die notwendigen Informationen zu den rechtlichen Handhaben, mit denen sie sich gegen Gewalterfahrungen zur Wehr setzen können. Für sie ist es grundlegend zu wissen, dass die Unternehmen verpflichtet sind, ihnen im Falle von Belästigungen aktive Unterstützung anzubieten und im Falle der Unterlassung für die Folgen verantwortlich gemacht und zu Schadensersatzleistungen verpflichtet werden. Entsprechende Rechtsnormen gibt es laut den Berichten auf der Tagung in Italien, Österreich, Deutschland und Spanien. Die Zuerkennung eines Schadensersatzanspruchs bei Diskriminierung und Gewalt ist für die Wirksamkeit der Rechtsdurchsetzung wichtig und geht auf die EU-Richtlinie 2006/54/EG zurück.

Strafrechtliche und zivilrechtliche Verfahren sind damit verbunden, dass die Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz ihre traumatischen Erfahrungen bis zu einem gewissen Punkt öffentlich machen müssen. Das setzt sie zusätzlichen psychischen Belastungen aus, insbesondere seitens der Urheber der gewaltsamen Übergriffe, aber auch am Arbeitsplatz und im persönlichen Umfeld. Positiv hervorzuheben ist die Beweisumkehr bei zivilgerichtlichen Haftungsverfahren in Bezug auf sexuelle Belästigungen: Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass ihn kein Verschulden trifft, d.h., dass er ausreichende Präventionsmaßnahmen ergriffen hat und nach einer Beschwerde eingeschritten ist.

Verantwortung der Unternehmen

Die Qualität des Arbeitsklimas hängt wesentlich von der Unternehmenskultur ab. Ausschlaggebende Faktoren einer ethischen Verhalten fördernden Unternehmenskultur sind Wertorientierung, Sinnvermittlung und die Entwicklung gemeinsamer Ziele durch Eigentümer, Management und Belegschaft, aber auch klare Regeln und eine wertschätzende Kommunikation, die Vorbildfunktion der Führungskräfte sowie die Einforderung eines kohärenten Verhaltens. Der Schutz vor Diskriminierungen und Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz ist kein soziales Problem, sondern eine Managementaufgabe. Prävention ist das erste Gebot.

Zum zweiten müssen Führungskräfte als unmittelbar involvierte betriebliche Entscheidungsträger einschreiten, wenn Diskriminierungen und gewaltsame Übergriffe bekannt werden. Als Hemmfaktoren ermittelte die erwähnte FRA-Studie vor allem Vorbehalte, solche Vorkommnisse offen anzusprechen, mangelndes Bewusstsein bei Belegschaft und Management sowie das Fehlen von entsprechender Fachkompetenz oder professioneller Unterstützung. Ein wichtiger Schritt ist deshalb der Ausbau der Kommunikations- und Sozialkompetenzen auf der Führungsebene.

Information und Sensibilisierung

In der Gesellschaft allgemein und spezifisch in der Arbeitswelt ist das Bewusstsein für die Bedeutung ethischer Werte und den Respekt von Freiheit und Würde der Menschen zu wenig ausgeprägt. Seitens der öffentlichen Hand sind nachhaltige Informations- und Sensibilisierungsinitiativen durchzuführen und zu unterstützen, um diese Werte in der Arbeitskultur zu verankern. Anzusetzen ist hierfür in Schule und Ausbildung. Zentrale Akteure sind natürlich die Unternehmen selbst und die Sozialpartner. Auf Betriebsebene und auf regionaler und staatlicher Ebene verfügen diese im Rahmen des sozialen Dialogs über vielfältige Interventionsmöglichkeiten, auch in Kooperation mit den öffentlichen Verwaltungen. Die Erforschung der Veränderungen in der Arbeitswelt erbringt wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse für die Ausrichtung der Arbeitsmarkt- und Bildungsstrategien und ermutigt die Behörden und Sozialpartner zu entsprechenden Investitionen.

Hilfestellungen

Auf Betriebsebene und im sozialen Umfeld sind sofortige Hilfestellungen für die Opfer von Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz bereitzustellen. Zusätzlich sind längerfristige Beratungs- und Begleitmaßnahmen erforderlich, die die Betroffenen dabei unterstützen, das Selbstwertgefühl wiederaufzubauen, sich aus der misslichen Situation zu befreien und allfällige Verfahren abzuwickeln. Solche Dienste erbringen sowohl öffentlich-rechtliche Stellen als auch Wirtschaftsakteure wie Gewerkschaften und andere Arbeitnehmerorganisationen sowie zivilgesellschaftliche Einrichtungen. Auch informelle Vertrauenspersonen, die auf Betriebsebene oder im lokalen Umfeld zur Verfügung

stehen, sind für die Information und die Beratung der Opfer von Gewalterfahrungen von großem Nutzen. Wichtig ist, dass diese Stellen unabhängig agieren und die Dienstleistungen fachlich fundiert erfolgen, da darauf die Vertrauensbasis der Klienten/-innen gestützt ist. Die Vernetzung zwischen solchen Einrichtungen verbessert Qualität und Effizienz der Hilfeleistungen.

Rolle der Sozialpartner

Eigene Initiativen der Sozialpartner und insbesondere der Gewerkschaften bilden einen unverzichtbaren Beitrag zum Aufbau und zur Verankerung der Arbeitskultur in der Gesellschaft. Im Rahmen des sozialen Dialogs sind diese Akteure aufgerufen, alle Themen im Zusammenhang mit der Arbeitskultur und mit Diskriminierungen in der Arbeitswelt aufzubereiten. Für den Ausbau entsprechender Dienstleistungen der Gewerkschaften und anderer Arbeitnehmerorganisationen im Bereich von Information und Beratung sind zusätzliche Fachkräfte mit juristischen und (sozial-)psychologischen Kompetenzen erforderlich.

Erforderliche Maßnahmen aus der Sicht der IPEO

- Prävention: Durchführung und Förderung von Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen; Entwicklung einer auf Respekt vor der Menschenwürde gegründeten Unternehmenskultur; Erforschung der organisatorischen Veränderungen in der Arbeitswelt und der Einwirkungsfaktoren auf die Qualität der Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen; Förderung der kulturübergreifenden Verständigung zur Arbeitskultur; Verbreitung von good practices.
- Hilfestellungen: Errichtung bzw. Ausbau von Beratungsstellen für von Diskriminierung und Gewalt betroffene Beschäftigte (öffentliche Einrichtungen, Sozialpartner, Non-Profit-Organisationen) und Stärkung der entsprechenden Netzwerke.
- Aus- und Weiterbildung: Vermittlung von ethischen Werten in der Schule, Aus- und Weiterbildung; Schulung der Funktionäre/-innen der Gewerkschaften und anderer Arbeitnehmerorganisationen zu Fragen der Unternehmenskultur und der Diskriminierung am Arbeitsplatz; Verankerung der Grundsätze der Ethik und des „decent work“ in der Wirtschafts- und Managementausbildung.
- Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen: Stärkung des sozialen Dialogs, u. a. durch Anreize für gemeinsame Initiativen zur Unternehmenskultur auf Betriebsebene und auf regionaler Ebene; Ausbau der Kooperation zwischen den Arbeitnehmerorganisationen und zivilgesellschaftlichen Initiativen in Europa, u.a. mit Nutzung der IKT; Erstellung eines Katalogs an Mindeststandards gesetzlicher Schutzinstrumente für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für alle EU-Länder durch den EGB (mit Festlegung des Zeitplans für die Umsetzung durch die Parlamente der Länder).

Impressum

AFB Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein
Energieforum Südtirol

Pfarrhofstraße 60/a, 39100 Bozen

Tel: +39-0471-254199, Fax: +39-0471-1880494

E-Mail: info@afb.bz - Internet: www.afb.bz

In Zusammenarbeit mit dem Europäischen Zentrum für Arbeitnehmerfragen, EZA und mit freundlicher Unterstützung der Europäischen Union und des Frauenbüros der Provinz Bozen
