



Foundation Findings

Physische und
psychische Gewalt
am Arbeitsplatz



Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

**Beim Zitieren dieser Veröffentlichung bitte folgenden Wortlaut verwenden:
Eurofound (2013), *Physische und psychische Gewalt am Arbeitsplatz*,
Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.**

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine dreigliedrige Einrichtung der Europäischen Union. Ihre Aufgabe besteht darin, Fachwissen im Bereich sozial- und arbeitspolitischer Maßnahmen bereitzustellen. Eurofound wurde 1975 durch die Verordnung (EWG) Nr. 1365/75 des Rates errichtet, um zur Planung und Gestaltung besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa beizutragen.

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2013.

Anträge auf Übersetzungs- und Reproduktionsrechte sind an den Direktor der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irland, zu richten.

Telefon: (+353 1) 204 31 00

E-mail: information@eurofound.europa.eu

Web: www.eurofound.europa.eu

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird im vorliegenden Text auf eine geschlechtsneutrale Formulierung verzichtet. Es sind jedoch immer beide Geschlechter im Sinne der Gleichbehandlung angesprochen.

ISBN 978-92-897-1135-7

ISSN 1830-8805

doi: 10.2806/49169



Politischer Kontext



Gewalt am Arbeitsplatz hat eine Vielzahl von Erscheinungsformen. Die Vielfalt der negativen Verhaltensweisen, die unter dem allgemeinen Begriff der Gewalt am Arbeitsplatz zusammengefasst werden, ist so groß und verschiedenartig, dass es schwierig ist, einen einheitlichen und integrierten Ansatz zu formulieren, der alle Formen der Gewalt am Arbeitsplatz umfasst. In der Tat stellt dies für politische Entscheidungsträger eine zentrale Herausforderung dar.

Während die Existenz physischer Gewalt am Arbeitsplatz schon immer anerkannt wurde, ist psychische Gewalt erst seit relativ kurzer Zeit Gegenstand der öffentlichen Aufmerksamkeit sowie gemeinsamer Bedenken, die in zahlreichen Ländern von Arbeitnehmern, Gewerkschaften, Arbeitgebern, öffentlichen Einrichtungen sowie Sachverständigen geäußert werden.

Im Jahr 2001 machte der bei der Europäischen Kommission angesiedelte Beratende Ausschuss für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in seiner „Stellungnahme über die Gewalt am Arbeitsplatz“ auf die zunehmende Bedeutung psychischer Gewalt aufmerksam und erkannte an, dass „physische Gewalt nicht nur körperliche, sondern auch psychische Folgen nach sich ziehen kann, die sowohl unmittelbar als auch verzögert auftreten können“.

In jüngerer Zeit wurde in der Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007–2012 (KOM (2007) 62) auf die „Entwicklung neuer Risikofaktoren (Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich sexueller und psychologischer Belästigung [...])“ aufmerksam gemacht. Zugleich wurden in diesem Strategiepapier die politischen Entscheidungsträger nachdrücklich auf folgende Entwicklung hingewiesen: „Derzeit stellen psychische Gesundheitsprobleme die vierthäufigste Ursache von Arbeitsunfähigkeit dar [...], und die WHO rechnet damit, dass Depressionen bis zum Jahr 2020 zur Hauptursache von Arbeitsunfähigkeit werden könnten“.

Als Reaktion auf die zunehmenden Bedenken hinsichtlich des Ausmaßes und der Schwere psychischer Gewalt haben einige europäische Länder neue Rechtsvorschriften verabschiedet oder neue Bestimmungen in bestehende Rechtsvorschriften aufgenommen, um diesem Problem zu begegnen. Andere Länder haben sich für nichtregulatorische Instrumente (wie z. B. Verhaltenskodizes oder Bestimmungen in Tarifverträgen) entschieden.

Für diese verstärkte öffentliche und staatliche Anerkennung psychischer Gewalt gibt es eine Vielzahl von Gründen. Erstens haben zahlreiche Studien gezeigt, dass psychische Gewalt, insbesondere Mobbing, ein soziales

Belästigung aufgrund der Rasse: unerwünschte Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft einer Person stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Quelle: Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft.

Sexuelle Belästigung: jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Quelle: Richtlinie 2002/73/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

Problem mit erheblicher Tragweite darstellt, das Gesundheit und Wohlbefinden der betroffenen Arbeitnehmer beeinträchtigt. Auch Verwaltungsdaten belegen, dass die Zunahme arbeitsbedingter Gesundheitsprobleme eher auf psychische und psychosoziale als auf physische Ursachen zurückzuführen ist. Darüber hinaus ergingen in mehreren Ländern Gerichtsurteile, in denen psychische Gewalt als ein berufsbedingtes Risiko anerkannt wurde, das in seiner Bedeutung anderen Gefahren am Arbeitsplatz gleichkommt.

In zunehmendem Maße wird auch anerkannt, dass alle Formen der Gewalt am Arbeitsplatz eine Verletzung der Menschenwürde darstellen und geeignet sind, Gesundheit und Sicherheit der Betroffenen zu beeinträchtigen. Aus zahlreichen in europäischen sowie einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Strategiepapieren vorgenommenen Definitionen geht hervor, dass im Zusammenhang mit Gewalt am Arbeitsplatz nunmehr auch die Themen Würde am Arbeitsplatz, Menschenrechte und Bekämpfung von Diskriminierung ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt sind. Auf EU-Ebene wird diese Tendenz durch die Verabschiedung der EU-„Antidiskriminierungsrichtlinien“ in den Jahren 2000 und 2002 deutlich, die unter anderem konkret die Belästigung aufgrund der Rasse und die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zum Gegenstand haben (Richtlinie 2000/43/EG des Rates und Richtlinie 2002/73/EG des Rates). Die in diesen Richtlinien vorgenommenen Definitionen bilden die gemeinsame Grundlage für alle

einzelstaatlichen Rechtsvorschriften in diesem Bereich. In beiden Richtlinien wird bestimmt, dass jede Form der Diskriminierung aufgrund der Rasse oder des Geschlechts sowie sexuelle Belästigung Verletzungen der Würde der betroffenen Person darstellen.

Neben den oben genannten Richtlinien gibt es keine europäischen Rechtsvorschriften, in denen ausdrücklich auf Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz Bezug genommen wird. Allerdings wird häufig davon ausgegangen, dass beides in den Geltungsbereich der EU-Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit aus dem Jahr 1989 fällt (Richtlinie 89/391/EWG des Rates).

In seiner „Entschließung zu Mobbing am Arbeitsplatz“ (2001/2339 (INI)) forderte das Europäische Parlament die Europäische Kommission auf, „eine Präzisierung bzw. eine Erweiterung des Anwendungsbereichs der Rahmenrichtlinie über die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder die Ausarbeitung einer neuen Rahmenrichtlinie als rechtliches Instrument zur Bekämpfung des Mobbing und auch als Mechanismus zur Verteidigung der Achtung der persönlichen Würde des Arbeitnehmers, seiner Intimsphäre und seiner Ehre zu erwägen“.

Im Januar 2005 konsultierte die Europäische Kommission die europäischen Sozialpartner – UNICE, den europäischen Arbeitgeberverband (jetzt BusinessEurope), die Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe (Union Européenne de l'artisanat et des petites et moyennes



entreprises, UEAPME), den Europäischen Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) – bezüglich der Nützlichkeit einer Initiative im Bereich der Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich Mobbing. Im Zuge dieser Konsultation wurden die negativen Folgen psychischer Gewalt für das psychische und physische Wohlbefinden der Arbeitnehmer betont. Zudem wurde auf Forschungsergebnisse hingewiesen, denen zufolge psychische Gewalt Produktivitätseinbußen von schätzungsweise 1 % bis 2 % zur Folge hat (Eurofound, 2006a).

Nach dieser Konsultation vereinbarten die europäischen Sozialpartner, sich im Rahmen der vorhandenen Strukturen des europäischen sozialen Dialogs mit der Thematik zu befassen. Die von den europäischen Sozialpartnern im April 2007 unterzeichnete autonome Vereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz belegt, dass man sich allenthalben des Wesens und des Ausmaßes der Problematik bewusst ist. In der Vereinbarung wird festgestellt, dass „die Lösung dieses Problems, das gravierende soziale und wirtschaftliche Folgen haben kann, im beiderseitigen Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern“ liegt. Ziel der Vereinbarung ist es, Arbeitgeber, Arbeitnehmer und ihre Vertreter für die Problematik der Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu sensibilisieren und ihr Verständnis zu fördern.

Zudem wird darin anerkannt, dass Belästigung und Gewalt sehr unterschiedliche Formen annehmen und unter anderem in physischer, psychischer und/oder sexueller Form auftreten können. Die Formen der Gewalt am Arbeitsplatz reichen von geringfügigeren Fällen der Respektlosigkeit bis hin zu schwerwiegenden Vorkommnissen von Belästigung oder Gewalt und von einmaligen Vorkommnissen bis hin zu wiederholten und systematischen Verhaltensweisen.

Am 17. März 2008 veröffentlichte der EGB einen Leitfaden für die Auslegung der Rahmenvereinbarung aus dem Jahr 2007, um seine Mitgliedsorganisationen bei der Anwendung zu unterstützen und eine bessere Überwachung und Evaluierung der erzielten Ergebnisse zu ermöglichen.

Auf der Grundlage der branchenübergreifenden Rahmenvereinbarung aus dem Jahr 2007 haben im September 2010 acht europäische Sozialpartnerorganisationen¹, die in verschiedenen Branchen tätig sind, multisektorale Leitlinien für den Umgang mit Gewalt und Belästigung im Arbeitsumfeld durch Dritte wie Klienten, Kunden, Patienten oder Schüler verabschiedet (Eurofound, 2011a). Dies zeigt ein zunehmendes Bewusstsein und die Anerkennung der Tatsache, dass Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz auch von anderen Personen als den Kollegen der Zielperson ausgeübt werden kann.

¹ Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE), Verband der europäischen Wach- und Sicherheitsdienste (CoESS), Dachverband der europäischen Arbeitgeber im Bildungswesen (EFEE), Europäischer Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD), Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (ETUCE), EuroCommerce als Vertretung für Einzelhandel, Großhandel und internationalen Handel in der EU, Dachverband europäischer Dienstleistungsgewerkschaften UNI-Europa und Hospeem, europäischer Arbeitgeberverband für das Gesundheitswesen.

Die wichtigsten Ergebnisse

- **Gewalt am Arbeitsplatz ist ein durchaus verbreitetes gesellschaftliches Phänomen.** Insgesamt geben etwa 6 % der europäischen Arbeitnehmer an, in den vorangegangenen 12 Monaten Opfer einer Form physischer oder psychischer Gewalt am Arbeitsplatz geworden zu sein. Nicht-physische Formen von Gewalt am Arbeitsplatz (z. B. verbale Angriffe, Androhung körperlicher Gewalt und unerwünschte sexuelle Aufmerksamkeit) im vorangegangenen Monat werden von 12 % der Arbeitnehmer berichtet.
- **Den Erhebungen zufolge ist die Zahl der Fälle psychischer Gewalt höher als die Zahl der Fälle physischer Gewalt.** Was die Formen der psychischen Gewalt betrifft, so ist die Prävalenz von Mobbing oder allgemeiner Belästigung höher als die der sexuellen Belästigung.
- **Zwischen den europäischen Ländern bestehen Unterschiede im Hinblick auf das Ausmaß, in dem Arbeitnehmer Mobbing am Arbeitsplatz ausgesetzt sind.** Beschäftigte in Frankreich und den Benelux-Staaten sind vergleichsweise häufiger von Mobbing oder Belästigung betroffen, während aus süd- und osteuropäischen Ländern weniger Fälle berichtet werden. Die Unterschiede zwischen den Ländern im Hinblick auf das unter den Befragten ermittelte Ausmaß, Mobbing ausgesetzt zu sein, können sowohl auf Unterschiede hinsichtlich des Bewusstseins für diese Thematik und der Bereitschaft, über einschlägige Erfahrungen zu berichten, als auch auf unterschiedlich hohe Vorkommnisse zurückzuführen sein.
- **Auch zwischen den einzelnen Sektoren herrschen große Unterschiede hinsichtlich des Vorkommens von Gewalt am Arbeitsplatz.** Das Vorkommen aller Formen von Gewalt konzentriert sich tendenziell auf Sektoren, in denen die Beschäftigten überdurchschnittlich viel Kundenkontakt haben. Besonders hohe Raten physischer und psychischer Gewalt sind im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der öffentlichen Verwaltung zu verzeichnen.
- **Frauen, insbesondere jüngere Frauen, werden offenbar häufiger Opfer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz als Männer.**
- **Sowohl physische als auch psychische Gewalt haben gravierende Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden der Arbeitnehmer.** Psychosozialen Risiken ausgesetzte Beschäftigte berichten signifikant häufiger über arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen als andere. Die am häufigsten genannten Symptome sind Stress, Schlafstörungen, Erschöpfung und Depression.
- **Psychischer Gewalt ausgesetzt zu sein korreliert mit überdurchschnittlichen Fehlzeiten.** Obgleich psychische Gewalt naturgemäß eher eine kumulative Wirkung zeigt als physische Gewalt, sind ihre negativen gesundheitlichen Auswirkungen im Hinblick auf die Fehlzeiten ebenso gravierend wie im Falle physischer Gewalt am Arbeitsplatz.
- **Das Arbeitsumfeld wirkt sich auf das Vorkommen von Gewalt am Arbeitsplatz aus.** Beispielsweise sind eine hohe Arbeitsintensität (knappe Fristen, sehr hohes Arbeitstempo), häufiger zeitlicher Druck bei der Arbeit sowie häufige Kontakte zu Kunden, Klienten oder anderen Dritten mit einer höheren Wahrscheinlichkeit verbunden, Opfer von Mobbing zu werden.



Untersuchung des Konzepts



Konzepte und Begriffe

Der Begriff „Gewalt am Arbeitsplatz“ schließt in der Regel sowohl physische als auch psychische Gewalt ein. Bei der Definition physischer Gewalt wird häufig zwischen tatsächlichen Erfahrungen mit Gewalt einerseits und der Androhung von Gewalt andererseits unterschieden.

Solche Drohungen kommen tendenziell häufiger vor als tatsächliche physische Misshandlungen. Der vierten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS; Eurofound, 2007c) zufolge gaben etwa 6 % der europäischen Arbeitnehmer an, ihnen sei in den vorangegangenen zwölf Monaten Gewalt angedroht worden, während 5 % berichteten, im selben Zeitraum persönlich tatsächlich Opfer von Gewalt geworden zu sein.

Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass unterschiedliche Formen der Gewalt zusammenhängen und einander überschneiden können, wodurch es nur schwer möglich ist, die einzelnen Typen klar voneinander zu trennen. Beispielsweise kann physische Gewalt ein Merkmal sowohl des Mobbing als auch der sexuellen Belästigung sein. Daher ist bei der Abgrenzung zwischen physischer und psychischer Gewalt eine gewisse Vorsicht angebracht.

Der Begriff „psychische Gewalt“ ist noch komplexer und schwerer fassbar als der Begriff

„physische Gewalt“, wobei zwischen akzeptablem und nicht akzeptablem Verhalten keine eindeutige Grenze zu ziehen ist. Vereinfacht ausgedrückt umfasst psychische Gewalt ein breites Spektrum störender Verhaltensweisen, darunter Mobbing, Belästigung, Nötigung, verbale Angriffe und sexuelle Belästigung.

In Europa werden für feindseliges und negatives Verhalten am Arbeitsplatz unterschiedliche Begriffe verwendet. Entsprechend den unterschiedlichen Bemühungen um die Erfassung auch der subtileren Formen von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz wird ein solches Verhalten als „moralische Belästigung“ oder „Mobbing“ bezeichnet.

In früheren Forschungsarbeiten von Eurofound (2003) wurde auf die Angleichung der verwendeten Begriffe für negatives und missbräuchliches Verhalten am Arbeitsplatz sowie auf die Konvergenz der mit diesen Begriffen verbundenen realen Verhaltensweisen hingewiesen. Dies könnte darauf hindeuten, dass allmählich ein allgemeines, gemeinsames Verständnis der Gewalt am Arbeitsplatz entsteht. Zugleich haben sich jedoch in manchen Ländern spezifische nationale Begriffe eingebürgert, wie beispielsweise *pesten* in den Niederlanden, *harcèlement moral* in Frankreich, *molestie* in Italien, *coacção moral* in Portugal oder *acoso* in Spanien.

In einigen Ländern wurde der Ruf nach einer Begriffsklärung laut und entsprechende Änderungen an Strategiepapieren oder Rechtsvorschriften wurden vorgenommen. In Irland beispielsweise wurde mit dem überarbeiteten Verhaltenskodex zum Mobbing am Arbeitsplatz erstmals eine Unterscheidung zwischen Mobbing und Belästigung getroffen. Während Mobbing als „wiederholtes unangemessenes Verhalten, welches das Recht [einer Person] auf Würde am Arbeitsplatz untergräbt und auf die Erniedrigung einer Person oder Gruppe gegenüber anderen abzielt“ definiert ist, steht Belästigung, einschließlich der sexuellen Belästigung, in Beziehung zu einem der neun Gründe zur Prävention von Diskriminierung, die im Gesetz über die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz (Employment Equality Act 1998) (Eurofound, 2007a) aufgelistet sind. In anderen Ländern wurden Kriterien aufgestellt, anhand derer exakt festzustellen ist, ob eine Verhaltensweise psychische Gewalt darstellen kann. Dies ist in Polen der Fall, wo man im Jahr 2004 einschlägige Bestimmungen in das Arbeitsgesetzbuch aufnahm (Eurofound, 2008b) und diese später durch die Aufnahme von Kriterien für die Definition dieses negativen Verhaltens ergänzte und änderte.

Ungeachtet der zahlreichen Schwierigkeiten, mit denen die Definition eines so komplexen Phänomens verbunden ist, stellen die

begrifflichen Unterschiede inzwischen ein eher geringes Hindernis dar. Unabhängig davon, ob für Gewalt am Arbeitsplatz – insbesondere im Hinblick auf Mobbing/Belästigung – konvergente oder abweichende Begriffe verwendet werden, wird allgemein anerkannt, dass die psychischen Prozesse sowie die Auswirkungen (d. h. ein eingeschränktes Wohlbefinden der betroffenen Beschäftigten) eines solchen missbräuchlichen Verhaltens weitestgehend übereinstimmen.

Tendenzen und Muster der Erfahrungen mit Gewalt am Arbeitsplatz

Tendenzen im Zeitverlauf

Das Vorkommen von Gewalt am Arbeitsplatz wurde von Eurofound zwischen 1995 und 2010 im Rahmen mehrerer Wellen der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) sichtbar gemacht und beobachtet.² Die Analyse der Tendenzen im Zeitverlauf anhand der verschiedenen Ausgaben der EWCS zeigt, dass beim Vorkommen von physischer Gewalt ein Abwärtstrend zu verzeichnen ist. 2010 erklärten 2% der europäischen Beschäftigten, in den vorangegangenen zwölf Monaten Erfahrungen mit physischer Gewalt am Arbeitsplatz gemacht zu haben, während dieser Anteil in den Jahren 1995 bei 4% und 2000 und 2005 bei 5% lag. Für Belästigung am Arbeitsplatz oder Mobbing sind die Zahlen seit 2005 um einen

Tabelle 1: Allgemeine Daten aus der EWCS (1995 bis 2010) über Gewalt am Arbeitsplatz

Anteil aller befragten Arbeitnehmer, die in den vorangegangenen zwölf Monaten Opfer wurden (in %):	1995 EU-15	2000 EU-15	2005 EU-15	2005 EU-27	2010 EU-15	2010 EU-27
Physische Gewalt	4	5	6	5	2	2
Androhung physischer Gewalt	-	-	6	6	5*	5*
Mobbing oder Belästigung	-	-	5	5	5	4
Einschüchterung	8	9	-	-	-	-
Unerwünschte sexuelle Aufmerksamkeit**	2	2	2	2	2	2
Sexuelle Belästigung	-	-	-	-	1	1

Quelle: Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 1995 bis 2010

* Der Zeitrahmen der Frage wurde von 12 Monaten im Jahr 2005 auf einen Monat im Jahr 2010 geändert.

** Wurde bis 2005 stellvertretend für sexuelle Belästigung verwendet. Auch der Zeitrahmen der Frage wurde von 12 Monaten auf einen Monat im Jahr 2010 geändert.

² Für die Androhung körperlicher Gewalt sind keine Tendenzen im Zeitverlauf verfügbar, da die diesbezügliche Frage erst im Jahr 2005 in den Erhebungsfragebogen aufgenommen wurde; in der jüngsten Erhebung wurde der Zeitrahmen der Frage von 12 Monaten in einen Monat geändert. Auch die Frage zu physischer Gewalt wurde 2010 geändert; die beiden Fragen zu physischer Gewalt durch Kollegen und Dritte wurden zu einer Frage zusammengelegt, die nicht zwischen den Urhebern der Gewalt unterscheidet. Die Frage zu unerwünschter sexueller Aufmerksamkeit wurde 2010 geändert (der Zeitrahmen wurde von 12 Monaten auf einen Monat verkürzt), und es wurde eine neue Frage zu sexueller Belästigung aufgenommen.



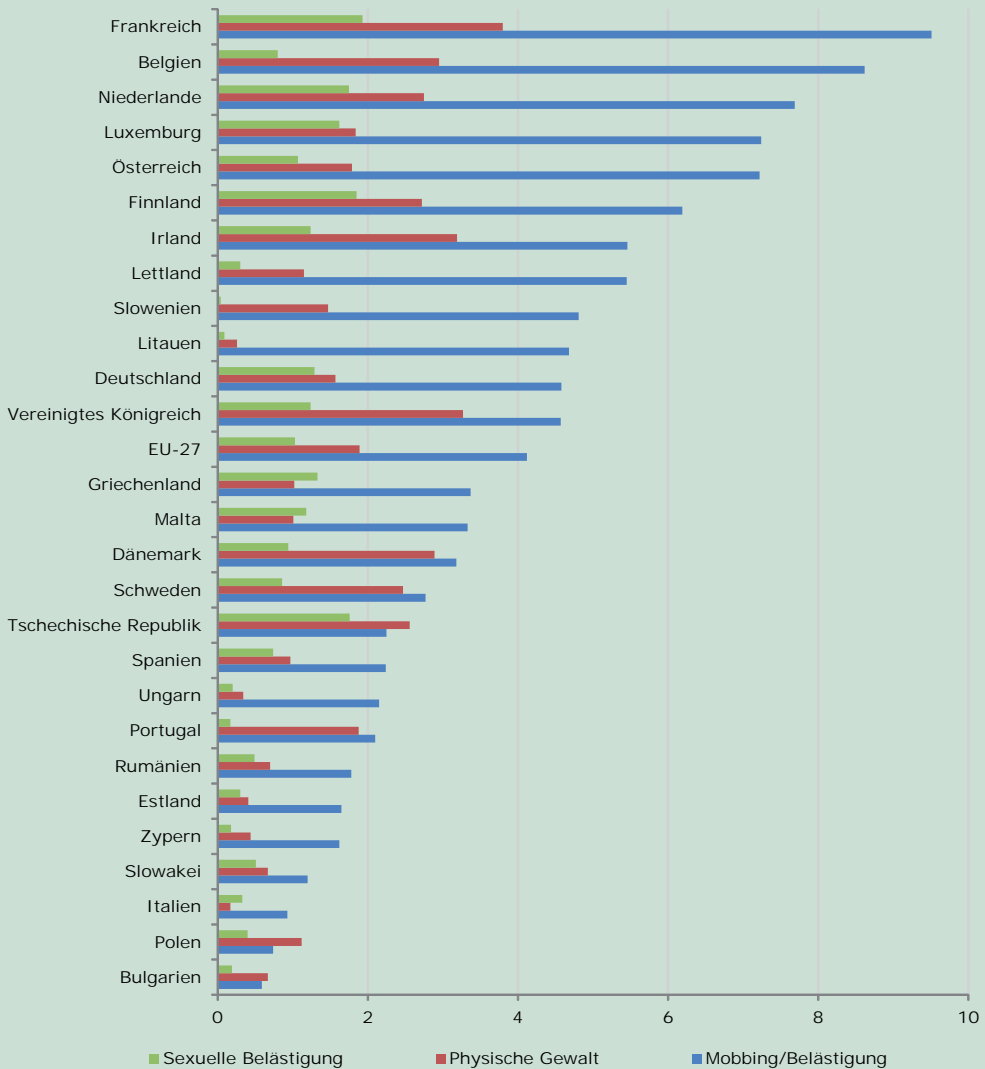
Prozentpunkt zurückgegangen. (Eurofound, 2012).

Es ist möglich, dass die berichteten Fälle von Gewalt am Arbeitsplatz nur einen Bruchteil der tatsächlichen Fälle darstellen. Die Ergebnisse der EWCS sind abhängig von der Bereitschaft der Befragten, das Problem zu offenbaren und sich selbst als Opfer oder „Zielscheibe“ zu erkennen zu geben. Es ist wichtig zu betonen,

dass auch eine Auswahlverzerrung dazu führen kann, dass nicht alle Fälle angegeben werden.

Es ist davon auszugehen, dass sich viele Arbeitnehmer, die Opfer gravierender physischer oder psychischer Misshandlung geworden sind, bereits vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben und somit in der Stichprobe nicht mehr vertreten sind.

Abbildung 1: Betroffenheit von Gewalt am Arbeitsplatz, nach Land, EU-27 (in %)



Quelle: Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2010

Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern

Aus der Aufschlüsselung nach Ländern in der fünften EWCS (2010) geht hervor, dass Beschäftigte in Frankreich und den Benelux-Staaten im Allgemeinen häufiger Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, während das geringste Vorkommen von Mobbing in Bulgarien, Polen und Italien vorliegt (laut Angaben unter 1%). Es sei darauf hingewiesen, dass es in den meisten Ländern zu einer Abnahme der berichteten Fälle von Mobbing und physischer Gewalt gekommen ist. Die Prävalenz sexueller Belästigung ist in Europa sehr niedrig; der Durchschnitt liegt bei 1%, in keinem Mitgliedstaat über 2%.

Allerdings sind gewisse Einschränkungen bezüglich dieser relativ niedrigen Werte vorzunehmen. Die Berichtswerte für psychische und physische Gewalt, die aus den EWCS hervorgehen, sind in Zusammenhang mit einer breit angelegten europäischen Erhebung zu Arbeitsbedingungen zu verstehen. Erhebungen, die das Phänomen eingehender untersuchen, können zu höheren Schätzungen kommen.

Die ermittelten Raten spiegeln unter Umständen nicht nur die tatsächliche Prävalenz wider, sondern auch kulturelle und sprachliche Unterschiede. So sind Konzepte und Begriffe häufig von kulturellen Vorstellungen geprägt und in tief verwurzelten Stereotypen und Traditionen verankert, was in manchen Fällen dazu führen kann, dass das Phänomen unterschätzt oder inakzeptables Verhalten toleriert wird. Beispielsweise impliziert der Begriff Mobbing in manchen Ländern (z. B. in einigen südeuropäischen Ländern) eine Schwäche der Zielperson und kann dazu führen, dass diese Hemmungen hat, das Problem aufzudecken. Im Fall von sexueller Belästigung zögern die Zielpersonen manchmal, ihre Erfahrung als sexuelle Belästigung zu bezeichnen, weil sie eine solche Handlung eventuell nicht als gravierend genug ansehen oder sich schämen, den Vorfall zu melden.

Es ist nicht leicht, mit einer gewissen Sicherheit die Länder mit dem höchsten Vorkommen von Gewalt am Arbeitsplatz - insbesondere des Mobbing und der sexuellen Belästigung - auszumachen, da unterschiedliche statistische Quellen zu unterschiedlichen Ergebnissen führen.

Aus früheren Forschungsarbeiten von Eurofound geht hervor, dass sehr große Unterschiede zwischen den einzelnen Prävalenzraten des Mobbing herrschen, wobei

die Anteile je nach Formulierung der Frage, angegebenem Zeitrahmen, Beruf, Sektor und Land von 1% bis hin zu über 50% reichen (Eurofound, 2003).

Oder anders ausgedrückt: Es werden für die Untersuchung des Phänomens verschiedene empirische Verfahren herangezogen, die zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen führen.

Die bei Eurofound angesiedelte Europäische Beobachtungsstelle für die Entwicklung der Arbeitsbedingungen (EWCO) stellt zumindest für einige europäische Länder weitere Evidenzdaten über die Prävalenzraten unterschiedlicher Formen der Gewalt am Arbeitsplatz bereit. Im Folgenden werden kurz die Ergebnisse nationaler Studien vorgestellt, die der Beobachtungsstelle übermittelt wurden.

Die fünfte, im Jahr 2010 vom Nationalen Zentrum für die Erforschung des Arbeitsumfelds durchgeführte „Danish Work Environment Cohort Study“ zeigte gegenüber den Zahlen aus dem Jahr 2005 (10%, 3% bzw. 6%) einen signifikanten Anstieg der Anzahl von Personen, die angaben, Opfer von Mobbing (13%), körperlicher Gewalt (8%) und Gewaltandrohungen (11%) gewesen zu sein (Eurofound, 2011b).

Die finnische Erhebung zur Qualität des Arbeitslebens (2008) bot ein stärker nuanciertes Bild der Prävalenz des Mobbing in Finnland als die Daten aus der vierten EWCS. Der nationalen Erhebung zufolge gaben mehr als zwei von fünf (44%) finnischen Beschäftigten an, dass es an ihrem Arbeitsplatz zumindest gelegentlich zu Mobbing kommt, während 6% über ständiges Mobbing am Arbeitsplatz berichteten. Bei der Frage nach den eigenen Erfahrungen wurden niedrigere Raten verzeichnet: Nur 4% der Beschäftigten erklärten, gegenwärtig persönlich am Arbeitsplatz gemobbt zu werden, während zu einem früheren Zeitpunkt 13% an ihrem aktuellen Arbeitsplatz und 8% an einem früheren Arbeitsplatz gemobbt worden waren (Eurofound, 2009a).

Der fünften EWCS ist zu entnehmen, dass auch in den Niederlanden eine überdurchschnittlich hohe Betroffenheit von Mobbing ermittelt wurde. Bei der niederländischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, NEA), für die ein ähnliches Fragenformat verwendet wird wie für die Eurofound-Erhebung, werden seit 2000 die Inzidenzraten unterschiedlicher Formen von Gewalt am Arbeitsplatz aufgezeichnet (Eurofound, 2006f). 2009 stellte die NEA fest, dass Gewalt, Einschüchterung, unerwünschte



sexuelle Aufmerksamkeit und Mobbing am Arbeitsplatz durch Kollegen oder Vorgesetzte oder auch „Dritte“ wie Schüler, Kunden, Passagiere oder Patienten möglich sind. Letzteres ist relativ häufiger. Etwa 19% aller niederländischen Beschäftigten berichteten, während eines Zeitraums von 12 Monaten Zielscheibe von Einschüchterungsversuchen seitens Dritter gewesen zu sein, während 11% von Einschüchterung durch Kollegen berichteten. Einer von 20 niederländischen Beschäftigten berichtete von unerwünschter sexueller Aufmerksamkeit seitens eines Dritten und 2% seitens Kollegen (Eurofound, 2010b).

Es sei darauf hingewiesen, dass bis 2004 der Begriff der Einschüchterung (durch Kollegen) in der niederländischen Erhebung ebenso wie in den vorangegangenen Wellen der EWCS zur Bezeichnung von Mobbing herangezogen wurde. Es wurde jedoch vorgebracht, dass sich „Einschüchterung“ eher auf die Androhung physischer Gewalt bezieht. Daher wurde im Jahr 2004 der neue Indikator „Mobbing“ in die niederländische Erhebung aufgenommen. Laut der jüngsten Ausgabe der NEA berichteten etwa 7% der niederländischen Beschäftigten von Mobbing durch Kunden in den vorangegangenen 12 Monaten; weitere 8% waren solchem negativen Verhalten seitens Kollegen ausgesetzt. In einigen nationalen Studien wurde eine „objektivere“ Maßzahl für Mobbing verwendet, die mittels des „Negative Acts Questionnaire“ [Fragebogen für negative

Handlungen] ermittelt wurde. Anders als in den oben genannten Erhebungen müssen die Befragten dabei lediglich angeben, wie oft sie einer Reihe negativer Verhaltensweisen anderer ausgesetzt waren. Bestimmte negative Handlungen stellen zwar an sich kein Mobbing dar, sind jedoch ein Indiz dafür, dass es zu Mobbing kommen könnte. Negative Handlungen werden zu Mobbing, wenn sie über einen bestimmten Zeitraum hinweg systematisch gegen ein und dieselbe Person gerichtet sind.

Mit diesem Verfahren ergab eine 2009 vom Nationalen Zentrum für die Erforschung des Arbeitsumfelds (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA) durchgeführte Studie, dass 10,8% der dänischen Arbeitnehmer Mobbing ausgesetzt sind. Während etwa 1,4% der Befragten mindestens einmal pro Woche gemobbt werden, erklärten 9,4%, gelegentlich Mobbing ausgesetzt zu sein (Eurofound, 2010a).

Ein ähnlicher Ansatz wurde bei einer in Belgien durchgeführten Studie verfolgt (Eurofound, 2006c); es wurden hier sechs Gruppen von Befragten unterschieden: die „nicht gemobbt“ Befragten (35,3%), die Befragten, die eine „unzureichende Würdigung ihrer Arbeit“ beklagten (27,7%), die Befragten mit einer „begrenzten Zahl negativer Erlebnisse“ (16,5%), die Befragten, die „manchmal gemobbt“ wurden (9%), die Befragten, die

„arbeitsbedingt gemobbt“ wurden (8,3 %) und „Opfer“ (3,2 %). Die „manchmal gemobbten“ Arbeitnehmer berichten, einer breiten Palette von Verhaltensweisen, die als Mobbing gelten, ausgesetzt zu sein, wobei diese größtenteils nur gelegentlich vorkamen, während die Befragten in der Gruppe mit hoher Betroffenheit erklärten, systematisch und in hohem Maße arbeitsbedingten negativen Handlungen ausgesetzt zu sein.

Im Hinblick auf andere Formen der Belästigung wurde im Rahmen der fünften EWCS festgestellt, dass insgesamt nur 1 % der Arbeitskräfte angaben, in den vorangegangenen 12 Monaten Opfer sexueller Belästigung geworden zu sein. Dagegen zeigen die Ergebnisse der nationalen Studien, die der EWCO übermittelt wurden, dass in einer ganzen Reihe von EU-Mitgliedstaaten hohe Inzidenzraten festgestellt wurden. In einer im Jahr 2006 in der Slowakei unter 1.041 erwerbstätigen Erwachsenen durchgeführten Erhebung erklärten insgesamt 66,4 % der Befragten, mindestens einmal am Arbeitsplatz sexuelle Belästigung erlebt zu haben, wobei 36,7 % persönliche und 55,5 % mittelbare Erfahrungen mit dieser Form der Belästigung gemacht hatten. Hohe Inzidenzraten wurden auch in einer tschechischen Erhebung (1.025 Befragte) ermittelt, die im Jahr 2005 vom Soziologischen Institut der tschechischen Akademie der Wissenschaften durchgeführt wurde. Dieser Erhebung zufolge hat ein Viertel der tschechischen Bevölkerung sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz entweder

persönlich oder mittelbar erlebt. In Slowenien stellte die Gleichstellungsstelle der Regierung in einer Erhebung des Jahres 2007 fest, dass 27 % der (insgesamt 1.820) Befragten Opfer verbaler sexueller Belästigung (z. B. durch unerwünschte Mitteilungen oder E-Mails) geworden waren, während weitere 15 % über Erfahrungen mit nicht verbaler sexueller Belästigung (z. B. Gesten, sexuelle Zurschaustellung) bzw. physischer Belästigung berichteten.

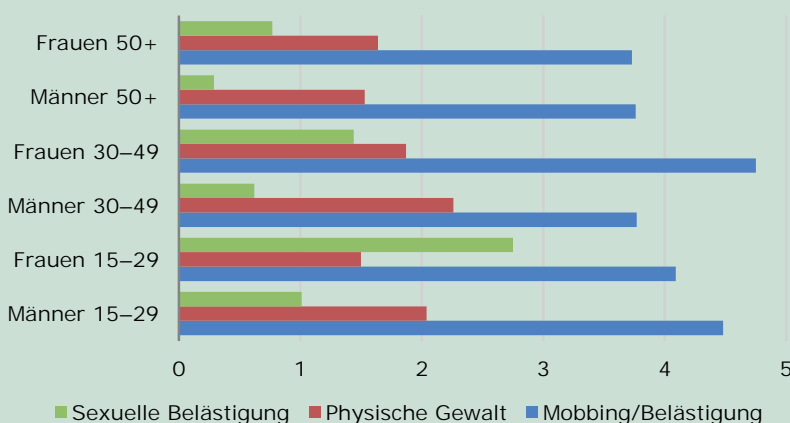
Diese Unterschiede zwischen den Ländern werden häufig eher darauf zurückgeführt, dass bei den Befragten in den einzelnen Ländern das Bewusstsein für die Problematik und die Bereitschaft, über ihre Erfahrungen zu berichten, unterschiedlich ausgeprägt sind, und werden weniger als ein zuverlässiger, objektiver Indikator für unterschiedlich hohe Prävalenzen der Gewalt am Arbeitsplatz betrachtet.

Werden Frauen häufiger Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz als Männer?

Laut den Daten der fünften EWCS sind weibliche Beschäftigte durchwegs stärker als ihre männlichen Kollegen sexueller Belästigung ausgesetzt, obwohl die berichteten Raten für beide Geschlechter marginal sind. Etwa 3 % der Frauen unter 30 Jahren erklärten, in den vorangegangenen 12 Monaten Opfer sexueller Belästigung geworden zu sein, gegenüber nur 1 % der Männer derselben Altersgruppe.

Dieser vergleichsweise höhere Anteil bezüglich sexueller Belästigung bei den Frauen könnte durch die Tatsache erklärt werden, dass sie

Abbildung 2: Betroffenheit von Gewalt am Arbeitsplatz, nach Geschlecht und Alter, EU-27 (in %)



Quelle: Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2010



eventuell eher bereit sind als Männer, zu berichten, dass sie Zielscheibe derartiger Belästigung sind. Die unter Frauen ermittelten höheren Prävalenzraten könnten somit das Ergebnis einer Kombination mehrerer Faktoren sein, einschließlich tatsächlicher negativer Verhaltensweisen und kultureller Faktoren.

In früheren Untersuchungen von Eurofound (2003) wurde die Bedeutung der kulturellen Einflüsse betont und vorgebracht, dass beispielsweise im Bereich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz kulturelle Unterschiede eine wichtige Rolle spielen könnten. In einigen europäischen Ländern besteht ein Zusammenhang zwischen sexueller Belästigung und Stereotypen über die Rollen von Männern und Frauen in der Gesellschaft.

Zudem ist bei der Interpretation der Ergebnisse aus Umfragen Vorsicht angebracht. Beispielsweise zeigt die multivariate Analyse der Daten aus vorherigen Erhebungen, dass die höhere Betroffenheit von Frauen von Gewalt am Arbeitsplatz wahrscheinlich weniger mit dem Geschlecht an sich, sondern eher mit spezifischen Umständen der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen in Zusammenhang steht, wie beispielsweise mit dem Sektor, dem Geschlecht des Vorgesetzten und dem Anteil der Beschäftigten in kundenorientierten Positionen (Eurofound, 2008d).

Anderen statistischen Quellen ist in der Tat ein eher gemischtes Bild zu entnehmen. Die über die EWCO zusammengetragenen Daten zeigen,

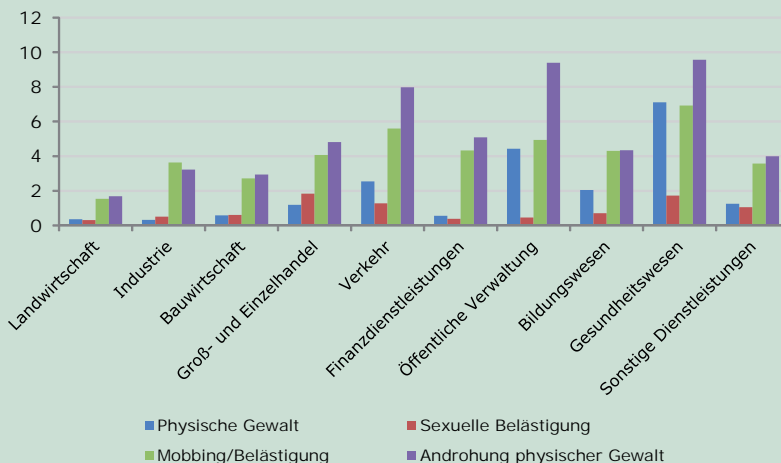
dass Frauen nicht immer in höherem Maße bestimmten Formen von Gewalt am Arbeitsplatz ausgesetzt sind als ihre männlichen Kollegen. Beispielsweise ergab die bereits erwähnte dänische Erhebung des NFA, dass Männer offenbar häufiger mit Mobbing konfrontiert sind als Frauen (Eurofound, 2010a). Insgesamt gaben 12,9% der männlichen Befragten an, gelegentlich gemobbt zu werden, gegenüber 7,8% ihrer Kolleginnen. Im Hinblick auf die Befragten, die täglich oder wöchentlich Mobbing ausgesetzt sind, ist ein geringerer geschlechtsspezifischer Unterschied festzustellen (1,3% unter Frauen und 1,7% unter Männern). In einer belgischen Studie, die demselben Forschungsansatz folgte, wurde kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Wahrscheinlichkeit, gemobbt zu werden, und dem Geschlecht festgestellt (Eurofound, 2006c).

Diese Ergebnisse verdeutlichen, wie gefährlich Stereotype sind, und zeigen die Komplexität dieses Phänomens sowie die Notwendigkeit eingehenderer Forschungsarbeiten zu dieser Thematik.

Sektoren und Berufe mit höherem Risiko für Gewalt am Arbeitsplatz

Was die Aufschlüsselung nach Sektoren betrifft, so zeigt die fünfte EWCS, dass Sektoren mit einem hohen Maß an Kontakt zu externen Klienten oder Kunden tendenziell auch die höchsten Inzidenzraten für Gewalt am Arbeitsplatz aufweisen. Es handelt sich dabei

Abbildung 3: Betroffenheit von Gewalt am Arbeitsplatz, nach Sektoren, EU-27 (in %)



Quelle: Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2010

Anmerkung: Der Zeitrahmen für Fragen zur Betroffenheit von physischer Gewalt, Mobbing und sexueller Belästigung beträgt 12 Monate, bei Androhung physischer Gewalt jedoch einen Monat.

um die Sektoren Gesundheits- und Sozialwesen, öffentliche Verwaltung sowie, in geringerem Maße, Erziehung und Bildung und Verkehr.

Das hohe Vorkommen von verschiedenen Formen von Gewalt am Arbeitsplatz in diesen Sektoren könnte zum Teil auf den höheren Stellenwert der Kundenzufriedenheit zurückzuführen sein sowie darauf, dass Berufe mit direktem Kundenkontakt naturgemäß anstrengender und möglicherweise mit mehr Stress verbunden sind als Berufe mit begrenzten sozialen Kontakten.

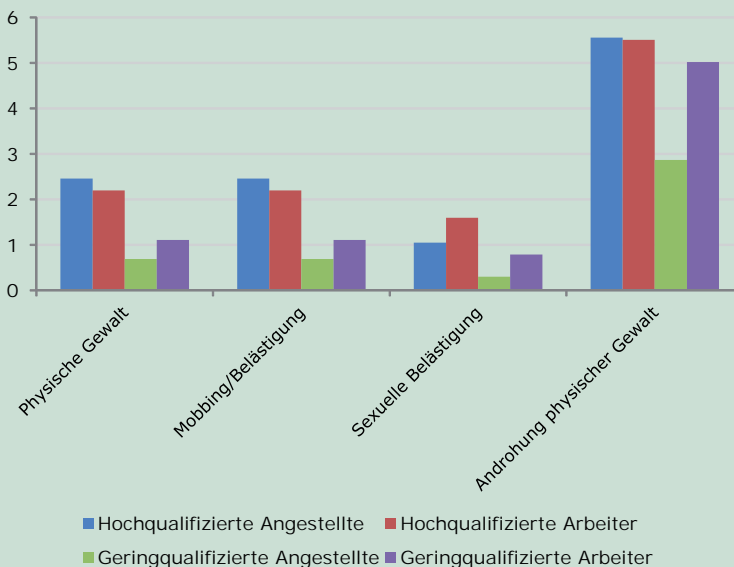
Demzufolge sind die in Sektoren mit starkem Kundenkontakt beschäftigten Arbeitnehmer möglicherweise stärker missbräuchlichem Verhalten und übersteigerten Ansprüchen von Seiten der Klienten, Kunden oder Schüler ausgesetzt.

Häufig wird angenommen, dass unter Angestellten psychische Gewalt weiter verbreitet ist als physische Gewalt. Die Erhebungsdaten zeigen jedoch, dass Angestellte tendenziell über eine vergleichsweise höhere Betroffenheit von sowohl psychischer als auch physischer Gewalt berichten als Arbeiter (vgl. Abb. 4).

Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass eine hohe berufliche Qualifikation offenbar keinen Schutz vor Konfrontation mit Gewalt am Arbeitsplatz bietet. Die Daten aus der EWCS-Erhebung zeigen, dass hochqualifizierte Angestellte in gleichem Maße Androhungen physischer und psychischer Gewalt (einschließlich Mobbing oder Belästigung und sexueller Belästigung) wie geringqualifizierte Angestellte ausgesetzt sind. Da das Machtungleichgewicht bei Mobbing oder Belästigung eine große Rolle spielt, würde man intuitiv erwarten, dass Arbeitnehmer am unteren Ende der Organisationshierarchie häufiger über Mobbing oder Belästigung berichten.

Im Gesundheits- und Sozialwesen ist das höchste Vorkommen von Gewalt am Arbeitsplatz und Mobbing festzustellen. Etwa 7% der Beschäftigten in diesem Sektor berichten von Erfahrungen mit Mobbing und Belästigung (gegenüber durchschnittlich 4% in der EU-27). Ein ebenso großer Anteil Arbeiter gibt an, in den vergangenen 12 Monaten persönlich physischer Gewalt ausgesetzt gewesen zu sein (gegenüber durchschnittlich 2% in der EU-27). Auch die Raten von Androhungen physischer Gewalt im vergangenen Monat sind höher als der Durchschnitt (10% gegenüber dem

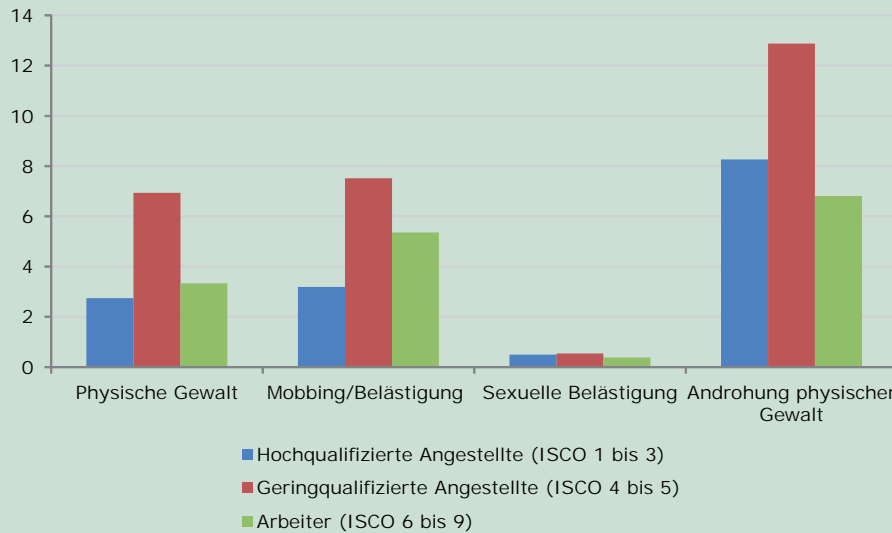
Abbildung 4: Betroffenheit von Gewalt am Arbeitsplatz, nach Berufsgruppen, EU-27 (in %)



Quelle: Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2010
 Anmerkung: Der Zeitrahmen für Fragen zur Betroffenheit von physischer Gewalt, Mobbing und sexueller Belästigung beträgt 12 Monate, bei Androhung physischer Gewalt jedoch einen Monat.



Abbildung 5: Betroffenheit von Gewalt in den größten Berufsgruppen der öffentlichen Verwaltung, EU-27 (in %)



Quelle: Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2010

Anmerkung: Der Zeitrahmen für Fragen Betroffenheit von physischer Gewalt, Mobbing und sexueller Belästigung beträgt 12 Monate, bei Androhung physischer Gewalt jedoch einen Monat.

Durchschnitt von 5% in der EU-27).

Die öffentliche Verwaltung ist ebenfalls besonders stark von Gewalt am Arbeitsplatz betroffen. Unter den verschiedenen Formen der Gewalt am Arbeitsplatz ist die Betroffenheit von Androhung von Gewalt überdurchschnittlich hoch. Geringqualifizierte Angestellte sind eher Androhungen physischer Gewalt, tatsächlicher physischer Gewalt und Mobbing ausgesetzt als andere Beschäftigte im Verwaltungswesen.

Öffentlicher Sektor vs. privater Sektor

Die Analyse der Daten aus der fünften EWCS zeigt, dass im öffentlichen Sektor offensichtlich ein höheres Vorkommen fast aller Formen der Gewalt am Arbeitsplatz festzustellen ist als im privaten Sektor. Die Beschäftigten im öffentlichen Sektor werden mit größerer Wahrscheinlichkeit Opfer der Androhung von Gewalt oder tatsächlicher Gewalttaten sowie Mobbing als die Beschäftigten im privaten Sektor. Dieses höhere Risiko einer Betroffenheit von Gewalt bei den Beschäftigten im öffentlichen Sektor kann durch einen vergleichsweise intensiveren Kontakt mit der Öffentlichkeit bedingt sein. Darüber hinaus ist möglicherweise unter den Beschäftigten im öffentlichen Sektor ein stärkeres Problembewusstsein vorhanden, was die

Bereitschaft steigert, missbräuchliches Verhalten zu melden. Es ist also unbedingt zu berücksichtigen, dass kein Sektor und kein Beruf frei von Gewalt oder Mobbing ist.

Negative arbeitsbedingte gesundheitliche Auswirkungen der Gewalt am Arbeitsplatz

Mobbing und physischer Gewalt ausgesetzte Beschäftigte berichten signifikant häufiger über arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen als andere, die diesen Phänomenen nicht ausgesetzt sind. Die am häufigsten genannten psychosomatischen Symptome sind Depression, Stress, Schlafstörungen und Erschöpfung. Eine multivariate Analyse der Daten zeigt, dass diese Auswirkungen sehr signifikant bleiben, wenn auf andere Variablen individueller, arbeitsbedingter und hintergrundbedingter Natur (Beruf, Sektor, Firmengröße, Geschlecht, Alter, Anstellung und Land) geprüft wird.

Die Ergebnisse nationaler Studien, die der EWCO übermittelt wurden, verdeutlichen die Korrelation zwischen Gewalt am Arbeitsplatz (insbesondere Mobbing) einerseits und erhöhtem Stress sowie eingeschränktem psychischem Wohlbefinden andererseits.

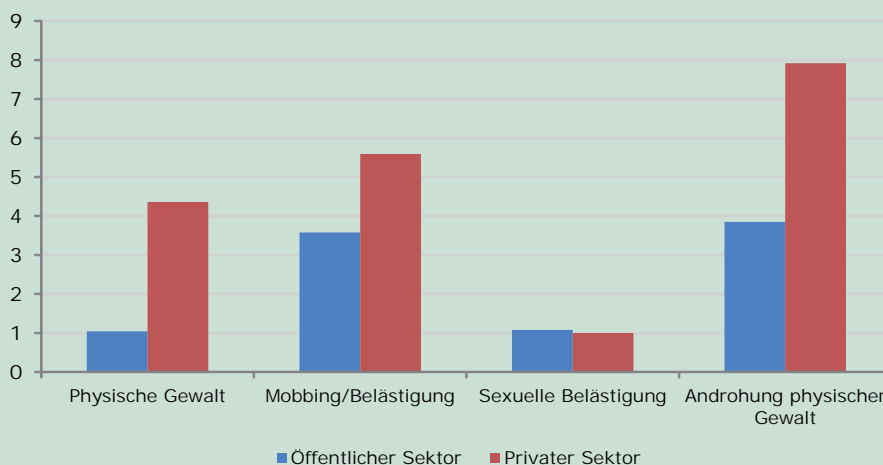
Zudem beleuchten sie die Folgen für die Beschäftigten, die diesen negativen Verhaltensweisen ausgesetzt sind. Beispielsweise ergab die dänische Studie des NFA, dass der größte psychische Stress durch negative Handlungen verursacht wird, die den Einzelnen am Arbeitsplatz isolieren und zu einer unverhältnismäßig hohen Arbeitsbelastung führen (Eurofound, 2010a). Ähnlich verdeutlicht auch die finnische Erhebung zur Qualität des Arbeitslebens 2008 den Zusammenhang zwischen Mobbingerfahrungen und psychosomatischen Symptomen. Den Erhebungsergebnissen zufolge besteht auch ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Burn-out-Syndrom und Mobbing am Arbeitsplatz (Eurofound, 2009a).

Obleich psychische Gewalt naturgemäß eher eine kumulative Wirkung zeigt als physische Gewalt, belegen die Daten aus der fünften EWCS, dass ihre negativen gesundheitlichen Auswirkungen im Hinblick auf die Fehlzeiten in Fällen physischer oder psychischer Gewalt ähnlich gravierend sind. Beschäftigte, die von Mobbing, Belästigung und physischer Gewalt betroffen sind, berichten auch signifikant wahrscheinlicher als der Durchschnitt von Fehlzeiten, und sind in der Kategorie der Beschäftigten mit 50 oder mehr Fehltagen in den vergangenen 12 Monaten überrepräsentiert.

In früheren Studien von Eurofound (2003) war von einer relativ schwachen Korrelation zwischen Mobbing und Fehlzeiten die Rede. Tatsächlich kann die Betroffenheit von Mobbing Beschäftigte dazu treiben, zur Arbeit zu gehen, um weitere Vergeltungsmaßnahmen oder Viktimisierung durch die Täter zu vermeiden. Im Einklang mit diesem Argument lassen die Evidenzdaten aus nationalen Studien den Schluss zu, dass die „Zielscheiben“ von Gewalt am Arbeitsplatz häufig nicht dagegen protestieren, weil sie glauben, ein Aufbegehren würde ihre Situation weiter verschlimmern (z. B. Eurofound, 2008c, 2007b, 2006b).

Des Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass die Validität von auf der Grundlage der Angaben der Befragten ermittelten Raten von Mobbing oder Belästigung fragwürdig ist und bezüglich der festgestellten Korrelationen mit gesundheitlichen Folgen Einschränkungen vorgenommen werden müssen, beispielsweise im Hinblick auf andere Störfaktoren (Krankengeschichte der Befragten, Neigung zu Depressionen usw.). Zwar wurden signifikante positive Korrelationen zwischen wahrgenommenem Mobbing und den angegebenen Stress-Symptomen festgestellt, jedoch ist es aufgrund des sektorübergreifenden Erhebungsdesigns nicht möglich, Schlussfolgerungen bezüglich der kausalen Zusammenhänge zwischen arbeitsbedingten

Abbildung 6: Betroffenheit von Gewalt, öffentlicher vs. privater Sektor, EU-27 (in %)

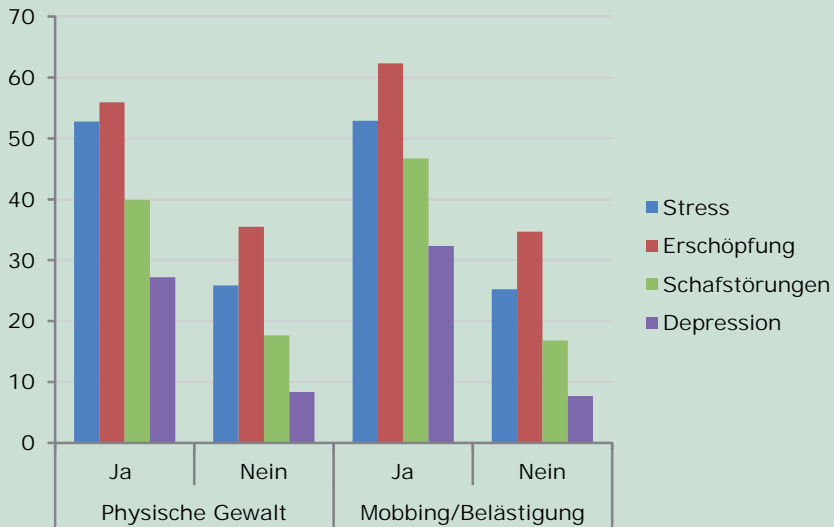


Quelle: Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2010

Anmerkung: Der Zeitrahmen für Fragen zur Betroffenheit von physischer Gewalt, Mobbing und sexueller Belästigung beträgt 12 Monate, bei Androhung physischer Gewalt jedoch einen Monat.



Abbildung 7: Am häufigsten genannte Gesundheitsprobleme im Zusammenhang mit Mobbing und physischer Gewalt, EU-27 (in %)

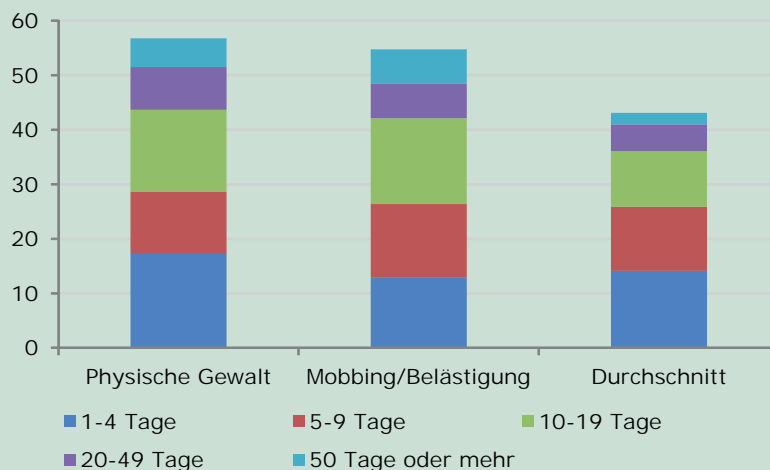


Quelle: Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2010

Faktoren und der Inzidenz von Gewalt zu ziehen. Hypothesen über einen kausalen Zusammenhang zwischen Gewalt am Arbeitsplatz und Gesundheitsproblemen

können wahrscheinlich durch andere Verfahren, wie beispielsweise detaillierte Befragungen oder die Definition bestimmter Zielgruppen, besser untersucht werden.

Abbildung 8: Anteil der Beschäftigten, die aufgrund arbeitsbedingter Gesundheitsprobleme bei der Arbeit gefehlt haben, mit Angabe der Fehltage, EU-27 (in %)



Quelle: Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2010

Einfluss von Faktoren aus dem Arbeitsumfeld auf Risiken

In den vergangenen Jahren wurden verschiedene Modelle herangezogen, mit denen versucht wurde, aus einer verhaltensorientierten und im Wesentlichen kognitiven Perspektive Rückschlüsse auf künftige Stressfaktoren zu ziehen und mögliche Folgen der Gewalt am Arbeitsplatz vorwegzunehmen (Eurofound, 2003). Der Schwerpunkt liegt dabei konsequent auf der interaktiven Analyse von Risikofaktoren auf Ebene des Einzelnen, der Organisation und der Gesellschaft.

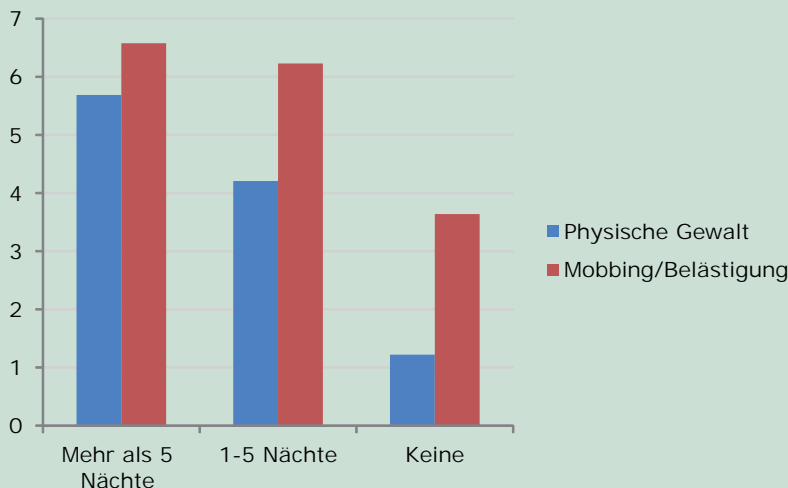
Es ist jedoch zu betonen, dass individuelle Risikofaktoren eine wichtige Rolle spielen, aber in einer Erhebung über die Arbeitsbedingungen nicht in vollem Umfang erfasst werden können. Auf Arbeitsplatzebene können sowohl das Arbeitsumfeld als auch die spezifische Arbeitssituation das Gewaltisiko beeinflussen. Im Zusammenhang mit bestimmten Aufgaben und Situationen, die es erfordern, dass alleine und/oder nachts gearbeitet wird, die den Umgang mit Wertsachen oder Menschen in Ausnahmesituationen (z. B. in Krankenhäusern) verlangen oder den Aufenthalt in einem zunehmend gewaltbereiten Umfeld (z. B. in Schulen) sowie andere mit besonderen Risiken behaftete Umstände voraussetzen, kann die Gefahr von Gewalt am Arbeitsplatz ein ständiger Begleiter sein.

So zeigt beispielsweise im Zusammenhang mit Nachtarbeit eine eingehendere Analyse der Daten aus der fünften EWCS, dass Nachtarbeit vor allem bezüglich der Betroffenheit von Mobbing ein Risikofaktor zu sein scheint. Für Beschäftigte, die monatlich mehr als fünf Nächte arbeiten, wurde ein erhöhtes Risiko, psychischer und physischer Gewalt ausgesetzt zu sein, ermittelt. Diese Ergebnisse sind jedoch kein Beweis dafür, dass die Arbeit bei Nacht oder abends an sich gefährlich ist. Sie deuten lediglich darauf hin, dass die spezifischen Arbeitsumstände von nachts oder abends arbeitenden Beschäftigten, wie beispielsweise Taxifahrern oder Verkäufern in Tankstellen, deren Gefährdung durch Gewalt am Arbeitsplatz erhöhen.

Daneben gibt es noch weitere Faktoren im Arbeitsumfeld, die der Gewalt am Arbeitsplatz unter Umständen Vorschub leisten. Beispielsweise könnte ein von Misstrauen, Stress und unklaren Arbeitsbedingungen geprägtes psychosoziales Arbeitsumfeld zu verstärkten Aggressionen und zwischenmenschlichen Konflikten zwischen den Beschäftigten führen, die möglicherweise physische Gewalt und Mobbing oder Belästigung am Arbeitsplatz nach sich ziehen.

Die Analyse der Daten aus der fünften EWCS lässt den Schluss zu, dass bestimmte Merkmale der Arbeitsorganisation tatsächlich in einem

Abbildung 9: Betroffenheit von Gewalt am Arbeitsplatz, nach der Anzahl der Nächte, in denen monatlich gearbeitet wird, EU-27 (in %)



Quelle: Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2010



positiven Zusammenhang zu höheren Raten von Mobbing oder Belästigung stehen. Dies gilt beispielsweise für hohe Arbeitsintensität (knappe Fristen, sehr hohes Arbeitstempo), viele Zwänge beim Arbeitstempo und häufige Kontakte zu Kunden oder anderen Dritten. Auch diejenigen, die von einer beträchtlichen Umstrukturierung oder Neuorganisation am Arbeitsplatz in den vergangenen drei Jahren berichten, sind mit höherer Wahrscheinlichkeit Mobbing oder Belästigung ausgesetzt. Ein vor kurzem erschienener Bericht über die Auswirkungen der Krise auf die Arbeitsbedingungen (Eurofound, 2013) stellte fest, dass Konflikte, Mobbing und Gewalt in einigen europäischen Ländern zunehmen und die wachsende Sorge um den Arbeitsplatz hinsichtlich Stress und Belästigung letztendlich eine wichtige Rolle für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz spielt.

Daten aus der EWCO übermittelten nationalen Studien zeigen, dass Gewalt am Arbeitsplatz, insbesondere Mobbing, mit zahlreichen Problemen im Arbeitsumfeld in Zusammenhang steht, und zwar unabhängig von Berufsgruppe und Sektor. Beispielsweise ergab die finnische Erhebung zur Qualität des Arbeitslebens 2008, dass es an Arbeitsplätzen, an denen hoher Zeitdruck herrscht und nur unzureichend über die Arbeit und die damit verbundenen Probleme gesprochen wird, häufiger zu Mobbing kommt (Eurofound, 2009a). In diesem Sinne zeigt auch ein Eurofound-Bericht über Erhebungsdaten aus französischen Forschungsarbeiten über psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz, dass feindseliges Verhalten tendenziell in Arbeitsumgebungen entsteht, an denen Vorgesetzte hohe Ansprüche stellen und ein hohes Arbeitstempo herrscht (Eurofound,

2009c). Weitere Einblicke in die möglichen Ursachen für Gewalt am Arbeitsplatz bietet eine im Jahr 2005 vom Zentrum für Unternehmensethik der Universität Vilnius durchgeführte Forschungsarbeit. Dieser Studie zufolge liegen die wichtigsten Ursachen für Mobbing im Fehlen eines angemessenen Ethikmanagements und in ineffizienten Arbeitsverfahren. Die am häufigsten genannten Faktoren, die Mobbing begünstigen, sind Konflikte zwischen Führungskräften und ihren Untergebenen, eine psychologisch instabile Arbeitsatmosphäre, ein autoritärer, passiver oder pseudo-demokratischer Führungsstil, Machtungleichgewichte zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, Probleme im Zusammenhang mit der Arbeitsorganisation, demotiviertes Personal sowie die Missachtung des Grundsatzes der Fairness und des Respekts vor den Beschäftigten (Eurofound, 2006d).

Darüber hinaus betont die niederländische Erhebung über die Arbeitsbedingungen aus dem Jahr 2009, wie wichtig soziale Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten ist. Sie berichtet auch, dass Konflikte und das Vorkommen von Gewalt das soziale Klima am Arbeitsplatz entscheidend bestimmen. Dies ist besonders in Zusammenhang mit einer älter werdenden Belegschaft wichtig. Die niederländische Erhebung hat ermittelt, dass die „Zielscheiben“ eines unerwünschten Verhaltens seitens Vorgesetzten oder Kollegen weniger bereit sind, bis zum Rentenalter zu arbeiten, während Beschäftigte, die von ihren Vorgesetzten sehr viel soziale Unterstützung erfahren, eher sagen, dass sie gewillt sind, bis zum Rentenalter zu arbeiten (Eurofound, 2010b).



Empfehlungen für die Politik



- Die Analyse der Daten aus der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen ergab, dass in einigen Sektoren – z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der öffentlichen Verwaltung – ein höheres Risiko besteht, Opfer von Gewalt und Mobbing oder Belästigung zu werden, als in anderen. Unter Umständen wäre es angebracht, sektorspezifische Maßnahmen zur Eindämmung der Gewalt am Arbeitsplatz in Erwägung zu ziehen. Solche Maßnahmen sollten der Tatsache Rechnung tragen, dass in vielen der „risikoreichen“ Sektoren und Berufsgruppen vorwiegend weibliche Beschäftigte tätig sind. Was die einzelnen Sektoren betrifft, so belegen die Erhebungsdaten eine geringe Betroffenheit von Gewalt und Belästigung für jene Sektoren, die seit jeher mit hohen physischen Risiken verbunden sind, wie beispielsweise Landwirtschaft, Bauwesen und verarbeitendes Gewerbe. Ein umgekehrtes Verhältnis wurde in Sektoren mit geringen physischen Risiken ermittelt, d. h. im Gesundheits- und Sozialwesen und in der öffentlichen Verwaltung. Dies könnte den Schluss nahelegen, dass unterschiedliche Bevölkerungsgruppen von Gewalt am Arbeitsplatz betroffen sind und somit eine einzige EU-Rahmenrichtlinie für beide Kategorien von Risiken unter Umständen nicht der optimale Weg für die Bewältigung der Problematik ist.
- Des Weiteren weisen Sektoren mit hohem Vorkommen psychischer Gewalt tendenziell auch höhere Raten physischer Gewalt auf. Dies lässt womöglich nicht nur den Schluss zu, dass sich die Formen der Gewalt in gewisser Weise überschneiden, sondern deutet auch darauf hin, dass ein integriertes und umfassendes Konzept für die Bekämpfung und Prävention beider Formen von Gewalt geeignet sein könnte. Aufgrund der Komplexität der Problematik kann es jedoch keine „pauschale“ Lösung geben. Die komplette Bandbreite der Ursachen, die zu Gewalt führen, sollte in einem mehrstufigen Ansatz, der primäre, sekundäre und tertiäre Präventionsstrategien umfasst, betrachtet und reflektiert werden.
- Alle Interventionen – insbesondere in Bezug auf psychische Gewalt – führen tendenziell dazu, dass diese Fälle verstärkt gemeldet werden. Dies bedeutet nicht, dass die politischen Maßnahmen versagt haben. Vielmehr sind höhere Melderaten die Voraussetzung für die Lösung von Problemen, die zuvor möglicherweise unerwähnt blieben oder nicht bekannt wurden. Höhere Melderaten können auch das Ergebnis eines stärkeren Bewusstseins und einer erhöhten Sensibilität für die betreffenden Themen sein.
- Die im Bereich der Gewalt am Arbeitsplatz verwendete Terminologie ist häufig problematisch, und die Definition inakzeptablen oder unsozialen Verhaltens am Arbeitsplatz gestaltet sich schwierig. Zum einen erschwert das Fehlen gemeinsamer Definitionen von Gewalt am Arbeitsplatz den Vergleich der Erkenntnisse aus unterschiedlichen Studien. Zum anderen ist es aus politischer Sicht schwierig, einen goldenen Mittelweg zwischen weit gefassten und sehr genauen Definitionen von Gewalt am Arbeitsplatz zu finden. Was die Terminologie betrifft, so werden in Studien und Strategiepapieren zur Gewalt am Arbeitsplatz häufig die Begriffe „Opfer“ und „Viktimisierung“ verwendet. Sinnvoller wäre es, die durch missbräuchliches und unsoziales Verhalten betroffenen Personen als „Zielpersonen“ zu



- bezeichnen, da der Begriff „Opfer“ das Gefühl der Verletzbarkeit und Machtlosigkeit verstärkt.
- Weitere wichtige Ziele sind die Evaluierung und Überwachung proaktiver Maßnahmen sowie die Verbreitung von Beispielen für vorbildliche Verfahren. Durch eine anschließende Folgenbewertung und Evaluierung von Präventiv- oder Abhilfemaßnahmen könnte festgestellt werden, welche Maßnahmen gut funktionieren und warum. Leider werden derartige Folgenbewertungen, wenn überhaupt, nicht in allen Ländern Europas systematisch durchgeführt.
 - Aus den Statistiken geht ganz eindeutig hervor, dass Gewalt am Arbeitsplatz eine gravierende Beeinträchtigung von Gesundheit und Wohlbefinden nach sich zieht. Hinsichtlich der gesundheitlichen Folgen sind zwischen den Opfern psychischer Gewalt und den übrigen Beschäftigten signifikante Unterschiede zu verzeichnen. Aufgrund des sektorübergreifenden Erhebungsdesigns ist jedoch nicht festzustellen, in welchem Maße psychosoziale Faktoren des Arbeitsumfelds die Prävalenz von Gewalt beeinflussen oder die Prävalenz von Gewalt eine Beeinträchtigung des psychosozialen Arbeitsumfelds verursacht. Zudem sind Längsschnitt-Studien oder qualitative Forschungsarbeiten erforderlich, um eine gründlichere Analyse der Ursachen und Auswirkungen missbräuchlichen Verhaltens vorzunehmen.
 - Die aus der EWCS hervorgehenden Raten der Betroffenheit von Gewalt am Arbeitsplatz beziehen sich ausschließlich auf die tatsächlich erwerbstätige Bevölkerung. Die am schwersten von missbräuchlichem Verhalten am Arbeitsplatz betroffenen Personen haben sich womöglich bereits aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen. Zugleich belegen Evidenzdaten aus mehreren Ländern eine Zunahme psychischer Erkrankungen als Grund für langfristige Erwerbsunfähigkeit, welche wiederum nach dem Ruhestand den häufigsten Grund für einen früheren Rückzug aus dem Arbeitsmarkt darstellt. Diese Entwicklung steht auch im Einklang mit Forschungsarbeiten, die eine allgemeine Zunahme der psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz aufzeigen (einschließlich Gewalt sowie Mobbing oder Belästigung). Dies deutet darauf hin, dass Bekämpfung und Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz wegen der langfristigen Folgen erforderlich sind, die diese für den Einzelnen, den Arbeitsplatz und die Gesellschaft insgesamt haben kann.
 - Anerkanntermaßen ist Gewalt am Arbeitsplatz häufig auf eine Kombination aus Faktoren zurückzuführen, die nicht nur mit Persönlichkeitsmerkmalen, sondern vor allem mit Problemen der Arbeitsorganisation in Zusammenhang stehen. Ständige Veränderungen, eine zunehmende Arbeitsintensität sowie die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz können ein Stressniveau herbeiführen, das einen fruchtbaren Boden für Gewalt am Arbeitsplatz, insbesondere für Mobbing oder Belästigung, bietet.
 - Vor allem im gegenwärtigen wirtschaftlichen Klima wäre es angezeigt, die Auswirkungen organisatorischer Veränderungen (z. B. umfassender Reorganisation oder Umstrukturierung) auf Gewalt am Arbeitsplatz zu untersuchen. Organisatorische Veränderungen können Mobbing-Verhalten unmittelbar fördern oder durch unterschiedliche Stressfaktoren wie erhöhte Arbeitsbelastung, Arbeitsplatzunsicherheit usw. mittelbar zu Mobbing am Arbeitsplatz beitragen. Bislang wurde nur sporadisch versucht, den Zusammenhang zwischen organisatorischen Veränderungen und Gewalt am Arbeitsplatz empirisch zu belegen. Die zentrale Herausforderung besteht darin, Probleme vorwegzunehmen und Arbeitsorganisation sowie Managementverfahren zu verbessern.
 - Für die Erarbeitung geeigneter Präventivmaßnahmen ist es wichtig, die tatsächlichen Ursachen von Gewalt am Arbeitsplatz verstehen zu lernen. Das bedeutet, es muss ein engagiertes wissenschafts- und praxisbasiertes Konzept entwickelt werden, das auf gegenseitiger Interaktion basiert (d. h. die Wissenschaft leistet Beiträge für die Praxis und umgekehrt). Die gemeinsame Herausforderung liegt in der Lösung von Problemen, der Verbesserung von Arbeitsorganisation und Managementverfahren sowie in der Schaffung und Weiterentwicklung von Theorien und Modellen für die Arbeitsorganisation.
 - Trotz der Herausforderungen und bislang ungelösten Fragen gibt es eine Reihe von Faktoren, die zu einem gemeinsamen europäischen Verständnis des Phänomens beitragen. Dazu zählen das zunehmende Bewusstsein und die intensivere Debatte in der Öffentlichkeit, neue Rechtsvorschriften, wegweisende Entscheidungen der Gerichte, die Zunahme von Vereinbarungen im Rahmen von Tarifverträgen sowie Initiativen von EU-Einrichtungen und Sozialpartnern. Zugleich setzt die wissenschaftliche Forschungsgemeinde ihre Bemühungen um die Beobachtung der Prävalenz von Gewalt am Arbeitsplatz und die Untersuchung der Frage fort, in welchem Maße dieses Phänomen durch kulturelle, sprachliche und andere Rahmenbedingungen beeinflusst wird.

Weiterführende Literatur

Eurofound (2003), *Prävention von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz*, Dublin, aufrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/30/de/1/ef0330de.pdf>.

Eurofound (2004a), EIRO, „Italy: Increasing focus on workplace mobbing“, 2. März, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/feature/it0402104f.htm>.

Eurofound (2004b), *Violence, bullying and harassment in the workplace*, Dublin, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0406TR01/TN0406TR01.pdf>.

Eurofound (2006a), *Annual review of working conditions in the EU 2005–2006*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/20/en/1/ef0620en.pdf>.

Eurofound (2006b), EIRO, „UK: Surveys highlight growing problem of workplace bullying“, 18. Dezember, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/11/articles/UK0611019I.htm>.

Eurofound (2006c), EWCO, „Belgium: A new approach to bullying in the workplace“, 18. Dezember, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2006/11/BE0611019I.htm>.

Eurofound (2006d), EWCO, „Lithuania: Bullying in the workplace“, 23. Oktober, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2006/07/LT0607059I.htm>.

Eurofound (2006e), EWCO, „The Czech Republic: Sexual harassment in the workforce“, 25. September, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2006/07/CZ0607019I.htm>.

Eurofound (2006f), *Trends in quality of work in the Netherlands*, Dublin, abrufbar unter http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/NL0601SR01/NL0601SR01_3.htm.

Eurofound (2007a), EWCO, „Ireland: New code of practice to prevent workplace bullying“, 21. Mai, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2007/04/IE0704029I.htm>.

Eurofound (2007b), EWCO, „Slovakia: Mobbing and sexual harassment at the workplace“, 21. Dezember, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2007/09/SK0709019I.htm>.

Eurofound (2007c), *Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, abrufbar unter http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698_de.htm.

Eurofound (2007d), *Women and violence at work*, Dublin, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf>.

Eurofound (2008a), EWCO, „Norway: Occupational differences in incidence of conflicts and bullying“, 17. März, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/01/NO0801019I.htm>.

Eurofound (2008b), EWCO, „Poland: Nature and extent of mobbing in the workplace“, 16. Oktober, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/09/PL0809019I.htm>.

Eurofound (2008c), EWCO, „Slovenia: Spotlight on harassment in the workplace“, 30. April, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2007/07/SI0707019I.htm>.

Eurofound (2008d), *Violence in the education sector*, Dublin, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/74/en/1/EF0874EN.pdf>.



Eurofound (2009a), EWCO, „Finland: Increase in workplace bullying over past ten years“, 7. Dezember, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/10/FI0910019I.htm>.

Eurofound (2009b), EWCO, „Portugal: Survey on moral harassment in health and social work“, 31. August, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/04/PT0904019I.htm>.

Eurofound (2009c), *Rise in psychosocial risk factors at the workplace*, Dublin, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/FR0909019D/FR0909019D.pdf>.

Eurofound (2010a), EWCO, „Denmark: Negative health outcomes resulting from bullying in the workplace“, 5. Februar, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/12/DK0912019I.htm>.

Eurofound (2010b), EWCO, „The Netherlands: Social climate at work important to workers“, 3. September, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2010/05/NL1005019I.htm>.

Eurofound (2011a), *Industrial relations and working conditions developments in Europe 2010*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/50/en/1/EF1150EN.pdf>.

Eurofound (2011b), *Rise in reported cases of bullying and violence at work*, Dublin, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/DK1108019D/DK1108019D.pdf>.

Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1182.htm>.

Eurofound (2013), *Impact of the crisis on working conditions in Europe*, Dublin, abrufbar unter http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1212025s/tn1212025s_1.htm.

Für weitere Informationen auf europäischer Ebene siehe die Beobachtungsstellen auf der Website von Eurofound.

„Die gegenseitige Achtung der Würde Anderer auf allen Ebenen am Arbeitsplatz ist eines der Schlüsselmerkmale erfolgreicher Organisationen. Daher sind Belästigung und Gewalt unannehmbar.“

Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, europäische Sozialpartner, 26. April 2007

Foundation Findings liefert allen Akteuren und Interessengruppen, die an der gegenwärtigen europäischen Diskussion über die Zukunft der Sozialpolitik beteiligt sind, relevante Hintergrundinformationen und Empfehlungen für die Politik. Die Inhalte beruhen auf Forschungsarbeiten von Eurofound und spiegeln die autonome dreigliedrige Struktur der Stiftung wider.



Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen
(Eurofound)

Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Irland
Tel.: +353 1 204 31 00
E-mail: information@eurofound.europa.eu
Website: www.eurofound.europa.eu

