

## Was kann ich als BetriebsrätIn bzw. als PersonalvertreterIn tun, wenn KollegInnen Gewalt und Belästigung erlebt haben?<sup>1</sup>

Für angegriffene KollegInnen ist es häufig schwer, selbst Strategien zu entwickeln, um sich erfolgreich zu wehren. Die Betroffenen stehen solchen Attacken meist hilflos gegenüber und fühlen sich allein gelassen, unverstanden und wie gelähmt. Dazu kommt, dass Betroffene die Schuld für diese Vorkommnisse oft bei sich selbst suchen. Aus Angst vor zusätzlichen Ausgrenzungen und Anfeindungen schweigen die Betroffenen häufig über lange Zeit.

### Beratung und Unterstützung durch den Betriebsrat bzw. die Personalvertretung sind in dieser Situation wichtig, um betroffene KollegInnen in ihrem Selbstwertgefühl zu stärken und sie wieder handlungsfähig zu machen.

Diese Gespräche können BetriebsrätInnen vor große Herausforderungen stellen, deshalb möchten wir im Folgenden einige **Hilfestellungen und Tipps** geben.

#### • Offene Fragen zu Beginn des Gesprächs stellen, wie z.B.:

„Erzähl einmal/Erzählen Sie einmal wie es dazu gekommen ist. ...“

„Um was geht es?“

„Wie äußert sich der Konflikt?“

„Seit wann besteht der Konflikt?“

„Was glauben Sie/Was glaubst du ist der Grund für den Konflikt?“

- Ratsuchende mit ihren Problemen wirklich ernst nehmen. Voreilige Ratschläge oder eine Verharmlosung des Problems („Nimm's doch nicht so schwer, das wird schon wieder!“) helfen den Betroffenen nicht weiter.
- Betroffenen absolute Vertraulichkeit zusichern.
- Wenn das Problem ausreichend dargestellt wurde, bei der Suche nach Lösungsmöglichkeiten unterstützen: „Welcher Weg schwebt Ihnen/dir vor?“ „Gab es schon Gespräche?“ Falls ja welche und wie waren die Erfolge?

- Nicht oberflächlich zum Handeln ermutigen, wenn die Ratsuchenden Ängste aussprechen, sondern vorsichtig auf die Konsequenzen des Nichthandelns verweisen.
- Mögliche Lösungen und Unterstützung aus Sicht des Betriebsrates bzw. der Personalvertretung einbringen.
- Wenn Betroffene das Problem nicht selbst lösen können an eine Beratungsstelle verweisen.
- Am Ende des Gesprächs die nächsten Schritte und das weitere Vorgehen vereinbaren.
- Als Betriebsrat bzw. Personalvertretung nicht stellvertretend für die Betroffenen handeln, sondern nur gemeinsam mit ihnen.
- Verfahren zur Konfliktlösung, die in einer Betriebsvereinbarung festgelegt sind, unterstützen und entlasten den Betriebsrat bzw. die Personalvertretung, um nicht selbst in Konflikte zwischen ArbeitnehmerInnengruppen hineingezogen zu werden.

<sup>1</sup>Mag.a. Ilse Reichart, Dr.in Ingrid Reifinger, ÖGB

Auszug aus der Broschüre „Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz - Instrument zur Prävention“.