



EUPAE | European Public Administration Employers



EFEE Education Employers



Hotrec
Hospitality Europe

It's
not
part
of the
job

Europäische sektorübergreifende Sozialpartner

LEITLINIEN

zur Prävention und Bekämpfung von Gewalt
und Belästigung durch Dritte am Arbeitsplatz

Aktualisiert (2025)



I.

***Hintergrund,
Ziele,
Definitionen,
Grundsätze***

1. Wir, die Sozialpartner und Unterzeichner der vorliegenden aktualisierten Leitlinien für die Sektoren Kommunal- und Regionalverwaltungen, Zentralverwaltungen, Bildung, Krankenhäuser und Gesundheitswesen sowie für Hotels, Restaurants und Cafés (Gastgewerbe) bekräftigen, dass Gewalt und Belästigung durch Dritte am Arbeitsplatz (im Folgenden durchgehend kurz als „TPVH“ bezeichnet) nicht hinnehmbar ist. TPVH hat schwerwiegende Folgen für die Gesundheit, die Würde und das Vertrauen der Arbeitnehmer. Zudem untergräbt sie das Arbeitsumfeld, die Arbeitsmoral des Personals, die Attraktivität von Arbeitsplätzen und Mitarbeiterbindung. Sie beeinträchtigt die Qualität der Arbeit und letztlich auch die Qualität der erbrachten öffentlichen, privaten und gemeinnützigen Dienstleistungen. Darüber hinaus kann sie ein unsicheres Umfeld für die Öffentlichkeit und die Nutzer der Dienstleistungen schaffen und hat daher weitreichende negative soziale Auswirkungen.
2. Als Vertreter von Wirtschaftssektoren, die mit am stärksten von TPVH betroffen sind, haben wir ein ureigenes Interesse an einer besseren Vorbeugung sowie der Bekämpfung von TPVH. Im Jahr 2010 haben vier Sektoren¹ die ersten sektorübergreifenden Leitlinien zur Bekämpfung von TPVH am Arbeitsplatz verabschiedet. Diese Leitlinien ergänzen die sektorübergreifende autonome [Rahmenvereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz](#) von 2007.
3. Trotz ihrer Bedeutung wurden die ursprünglichen Leitlinien auf nationaler Ebene nur begrenzt umgesetzt. Darüber hinaus hat die Anzahl an TPVH-Vorfällen insbesondere während und nach der Covid-19-Pandemie stark zugenommen. Im Anschluss an ein von der Europäischen Kommission im Zeitraum 2021-2023 finanziertes Projekt über die Rolle der Sozialpartner bei der Prävention von TPVH am Arbeitsplatz haben die oben genannten Sozialpartner beschlossen, die Leitlinien im Hinblick auf die folgenden Entwicklungen zu aktualisieren:
4. Nach den neuesten Erhebungen von Eurofound² haben 12,5 % der Arbeitnehmer in der EU eine Form von unangemessenem Sozialverhalten erlebt. In gewissen Sektoren kann dieser Anteil noch viel höher sein.
5. Die Digitalisierung trägt neben immer komplexeren Abläufen und individualisierten Erwartungen und Ansprüchen in der Gesellschaft zu einem erhöhten Risiko von TPVH am Arbeitsplatz bei. Die Digitalisierung kann die Arbeit intensivieren, die Überwachung oder ständige Bewertung erleichtern und zu Frustrationen und Spannungen zwischen den Beschäftigten und Dritten führen. Infolgedessen kann sie auch TPVH gegen Arbeitnehmer sowie Cybergewalt, einschließlich Rachepornografie, nach sich ziehen, von der vor allem junge Frauen betroffen sind.
6. In einigen Sektoren besteht ein Mangel an Arbeitskräften oder Qualifikationsmaßnahmen bei gleichzeitig zunehmenden Verwaltungsaufgaben. Diese und andere Aspekte können zu einer Unterbesetzung führen, die wiederum zu TPVH beitragen kann.
7. Geschlechtsspezifische Gewalt wird verbunden mit einem intersektionalen Ansatz im [ILO-Übereinkommen 190 \(2019\)](#) und in der [EU-Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt](#) (2024/1385) als integraler Bestandteil von Gewalt und Belästigung anerkannt.

Wie bereits erwähnt zeigen die europäischen Daten, dass Frauen stärker betroffen sind als Männer, wobei die Täter mehrheitlich Männer sind.

Der Anteil der Frauen, die am Arbeitsplatz unangemessenes soziales Verhalten erfahren haben, ist höher als der der Männer, wobei die größte Diskrepanz bei der Meldung unerwünschter sexueller Handlungen zu beobachten war, von der Frauen (3 %) häufiger betroffen sind als Männer (1 %). Vor allem junge Frauen in der Altersgruppe der 16- bis 24-Jährigen berichten häufiger über unerwünschte sexuelle Handlungen (8 %).³

¹ Die ersten multisektoralen Leitlinien wurden 2010 von RGRE, CoESS, EGÖD (Gesundheit und Krankenhäuser), EFEE, EGBW, Eurocommerce, HOSPEEM, UNI-Europa, 2018 von TUNED (EGÖD und CESI) und EUPAE für die Zentralregierungen und 2021 von der EFCI angenommen

² Europäische Stiftung für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, Eurofound, EWCTS, 2021

³ Siehe oben

8. Zudem wurde festgestellt, dass TPVH aufgrund verschiedener Faktoren weiter ungenügend erfasst wird: Hierzu gehört die Wahrnehmung, dass TPVH schlicht zur Arbeit dazugehört, die Tatsache, dass Beschwerden nicht gehört werden, weil es an Ressourcen, Zeit oder Verständnis fehlt, und/oder weil Vorfälle nicht als schwerwiegend genug erachtet werden, um Maßnahmen zu rechtfertigen. Alleinarbeit oder Nachtarbeit, hohe Arbeitsbelastung, Angst vor Repressalien, atypische Arbeitssituationen und Stereotypen aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung und anderen Faktoren in bestimmten Berufen oder Sektoren tragen ebenfalls dazu bei, dass zu wenig darüber berichtet wird.
9. Die multisektoralen Sozialpartner erkennen an, dass die Staaten die Hauptverantwortung für die Bekämpfung häuslicher Gewalt im Einklang mit den nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten tragen und dass die Arbeitgeber keine Verantwortung für häusliche Gewalt tragen.

Dennoch stellen die Unterzeichner fest, dass häusliche Gewalt Auswirkungen auf Beschäftigung, Leistung sowie Gesundheit und Sicherheit haben kann. Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie Arbeitsmarktinstitutionen können dazu beitragen, die Auswirkungen häuslicher Gewalt als Teil anderer Maßnahmen im Einklang mit den nationalen Gesetzen und Praktiken anzugehen.⁴

In den letzten Jahren hat die Telearbeit zugenommen. Vor diesem Hintergrund bekräftigen die Sozialpartner, dass die Bestimmungen zur Telearbeit sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer freiwillig und reversibel bleiben.
10. Daten von Eurofound⁵ haben gezeigt, dass – wenn über TPVH berichtet wird – fast 30 % der Arbeitnehmer, die regelmäßig mit Menschen arbeiten, angeben, dass sie nicht die notwendige Unterstützung ihrer Vorgesetzten erhalten. 16 % geben an, dass sie keine Unterstützung vonseiten der Kollegen erhalten.
11. Die Unterzeichner erkennen an, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer berufliche, ethische und rechtliche Verpflichtungen gegenüber Dritten und gegeneinander haben.
12. TPVH am Arbeitsplatz ist ein vielschichtiges Phänomen und erfordert einen integrierten Ansatz, bei dem verschiedene Akteure zusammen an einer Lösung arbeiten müssen. Die vorliegenden Leitlinien beziehen sich nur auf Angelegenheiten, die im Rahmen des Mandats der Sozialpartner und in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten behandelt werden.
13. Die Art und Weise, wie bestimmte Dienstleistungen organisiert und erbracht werden, spiegelt nationale, regionale und lokale Gegebenheiten wider.

Zielsetzungen

14. Die vorliegenden Leitlinien verfolgen die nachstehend erläuterten Ziele:
 - Sicherstellen, dass jeder Arbeitsplatz über eine ergebnisorientierte TPVH-Strategie verfügt, die von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Vertretern/Gewerkschaften unter anderem auf der Grundlage der im Rahmen der Projektforschung gesammelten bewährten Erfolgsmodelle entwickelt wird und durch spezifischere und/oder zusätzliche Maßnahmen ergänzt werden kann.
 - Aktualisierung der Leitlinien, um sie nützlicher, benutzerfreundlicher und relevanter zu machen und ihre Umsetzung auf nationaler Ebene zu verbessern.
 - Entwicklung eines besseren Verständnisses für die mit TPVH verbundenen Risiken am Arbeitsplatz.
 - Entwicklung sowohl präventiver als auch reaktiver Maßnahmen zur Bekämpfung und Verhinderung von TPVH am Arbeitsplatz.

⁴ Beispiele für Initiativen der Sozialpartner finden Sie auf der Projekt-Website

⁵ Eurofound, 2021

- Einbeziehung eines intersektionellen Ansatzes, der die Grundsätze der Gleichstellung der Geschlechter und der Antidiskriminierung unterstreicht und sich an den Bestimmungen des IAO-Übereinkommens 190 orientiert.

Definitionen

15. In Anlehnung an das IAO-Übereinkommen 190 bezieht sich der Begriff **„Gewalt und Belästigung durch Dritte am Arbeitsplatz“** (TPVH) auf eine Reihe inakzeptabler Verhaltensweisen und Praktiken bzw. deren Androhung – unabhängig davon, ob es sich um einmalige oder wiederholte Handlungen handelt – die körperliche, psychologische, sexuelle oder wirtschaftliche Schäden durch Dritte zur Folge haben kann bzw. wahrscheinlich zu solchen führen.
16. Der Begriff „geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“ bezeichnet Gewalt und Belästigung, die sich gegen Personen aufgrund von deren Geschlecht richten oder Personen eines bestimmten Geschlechts unverhältnismäßig stark betreffen, derzeit sind dies mehr Frauen als Männer. Dies schließt auch sexuelle Belästigung mit ein.
17. TPVH kann sich auch aufgrund anderer Diskriminierungsgründe gegen Personen richten. Hierzu gehören unter anderem die sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Ethnie, Hautfarbe, ethnische oder soziale Herkunft, genetische Merkmale, Körperbilder, Sprache, Religion oder Weltanschauung, politische oder sonstige Meinung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit sowie Behinderung und Alter.
18. Von einem intersektionellen Ansatz ist im Rahmen der vorliegenden Leitlinien die Rede, wenn TPVH beim Zusammentreffen von zwei oder mehr gleichzeitig und auf untrennbare Weise zusammenwirkenden Gründen auftritt, was zu unterschiedlichen und spezifischen Formen der Diskriminierung führt.
19. Als TPVH-Täter gelten im Rahmen der vorliegenden Leitlinien Dritte. Hierbei handelt es sich um Einzelpersonen oder Gruppen, d. h. Klienten, Kunden, Patienten, Dienstleistungsnutzer, Studenten oder Eltern, Personen aus der Öffentlichkeit oder Dienstleister.
20. TPVH am Arbeitsplatz tritt bei Ausübung der entsprechenden Tätigkeit am Arbeitsplatz sowie in Verbindung mit der Arbeit oder als Folge der Arbeit auf, und zwar in jeder physischen und/oder virtuellen öffentlichen oder privaten Umgebung, wenn diese als Arbeitsplatz fungiert oder mit den beruflichen Pflichten des Arbeitnehmers im Zusammenhang steht.
21. In virtuellen Umgebungen kann TPVH über die beruflichen Kommunikationskanäle der Arbeitnehmer und/oder über deren privaten Konten verübt werden, sofern sie mit deren beruflichen Funktionen in Zusammenhang stehen.

Grundsätze

22. According to EU and national laws, employers shall have the duty to ensure the safety and health of
Nach EU- und nationalem Recht sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer in allen mit der Ausübung der Arbeit zusammenhängenden Aspekten zu gewährleisten. Die Arbeitnehmer sind ihrerseits in ihrem eigenen Interesse verpflichtet, die Strategie zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gemäß den vom Arbeitgeber erteilten Schulungen und Anweisungen zu befolgen.
23. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können dazu beitragen, ein unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf gegenseitiger Unterstützung, Vertrauen und Respekt beruht.
24. Jeder Arbeitnehmer und jede Führungskraft haben das Recht auf einen Arbeitsplatz, der frei von Gewalt, Belästigung und jeglicher Form von Diskriminierung ist und in den Prinzipien des Gesundheitsschutzes und Sicherheit am Arbeitsplatz verankert ist.
25. Die Arbeitgeber verfügen über TPVH-Vorgaben, die in Absprache mit den Arbeitnehmern und/oder Gewerkschaftsvertretern und/oder in Verhandlungen mit den Gewerkschaftsvertretern im Einklang mit den nationalen Sozialpartnerschaften festgelegt wurde.

26. Der Zugang zu den Arbeitnehmerrechten und die Förderung eines kollektiven Berufsethos spielen bei der wirksamen Umsetzung der TPVH-Politik eine entscheidende Rolle.
27. Die Leitlinien verfolgen einen geschlechtsspezifischen und intersektionellen Ansatz, der den besonderen Belastungen Rechnung trägt, denen bestimmte Gruppen innerhalb der Belegschaft ausgesetzt sind.

II.

TPVH ist nicht Teil der Arbeit:

*Prävention, Schutz, Rechtsmittel,
Unterstützung der Opfer und
Haftbarmachung der Täter*

1. Die Arbeitgeber haben über eine klare Strategie zur Vorbeugung vor TPVH sowie die entsprechende Reaktion darauf zu verfügen, die so weit wie möglich alle Arbeitnehmer abdeckt. Eine solche Strategie sollte in das Management sowie die für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Gleichstellung der Geschlechter und Antidiskriminierungspraktiken verantwortlichen Strukturen integriert werden.
2. Die Arbeitgeber haben entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass jeder darüber informiert ist, dass für TPVH keinerlei Toleranz besteht. Hierzu gehört auch die regelmäßige und angemessene Kommunikation mit relevanten Dritten über würdevolles und angemessenes Verhalten gegenüber den Arbeitnehmern, einschließlich die Kommunikation der Tatsache, dass gegebenenfalls rechtliche Schritte gegen Täter eingeleitet werden.
3. Zwar müssen die Maßnahmen auf das jeweilige Arbeitsumfeld und die jeweilige Tätigkeit zugeschnitten sein; auf der Grundlage unserer Untersuchungen und der Sammlung bewährter Verfahren empfehlen wir jedoch die nachfolgenden Maßnahmen, die gewährleisten, sichere Umfelder zu schaffen und sicherzustellen, dass TPVH nicht normalisiert und als Teil der Arbeit angesehen wird.
4. Diese Maßnahmen sollten bestehende betriebliche, sektorale oder branchenübergreifende Tarifverträge und die einschlägigen Rechtsvorschriften ergänzen.

Maßnahmen für eine wirksame TPVH-Politik

5. Der soziale Dialog, der die beste Art und Weise ist, um Maßnahmen zur Verhinderung und Milderung der Folgen von TPVH zu konzipieren und umzusetzen.
6. Klare Definitionen, Ziele und Beispiele für die häufigsten Formen von TPVH unter Berücksichtigung der in Abschnitt 1.C „Definitionen“ erwähnten Diskriminierungsgründe.
7. Die Prävention von TPVH, die ein integraler Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung im Rahmen von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist. Sie ist für jeden Arbeitgeber eine gesetzliche Verpflichtung der EU ist (siehe Kasten unten).
8. Leicht zugängliche und kostenlose Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Arbeitnehmer und Personen mit Aufsichtsfunktionen, einschließlich allgemeiner Sicherheitsmaßnahmen in Bezug auf Arbeitsaufgaben und das Arbeitsumfeld. Diese Schulungen können auch spezifischere Fertigkeiten wie Deeskalationstechniken und Instrumente zur Bewältigung von Konflikten, Drohungen und Aggressionen, Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitnehmer, die geschlechtsspezifische Gewalt erfahren, umfassen sowie Zeit für gewerkschaftliche Einrichtungen innerhalb der in den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehenen Fristen beinhalten.
9. Beschwerdeverfahren, denen die Arbeitnehmer vertrauen, einschließlich vertraulicher Ratschläge und Informationen sowie Kontaktangaben zu einer Vertrauensperson, mit der man sich in geschützten Räumen austauschen kann. Diese sollten klare und zugängliche formale Meldeverfahren in Form von schriftlichen und mündlichen Berichten (offline und/oder online) an die Geschäftsleitung bzw. an Vorgesetzte sowie Systeme umfassen, die eine vertrauliche und anonyme Meldung gewährleisten, sofern dies als angemessen erachtet wird, wobei die persönliche Integrität, die Vertraulichkeit und der Datenschutz zu wahren sind.
10. Klare Anforderungen bezüglich der Meldung von Vorfällen durch Arbeitnehmer und der Maßnahmen, die zum Schutz vor möglichen Repressalien ergriffen werden, sowie bezüglich der Weiterleitung von auftretenden Problemen an andere Behörden im Rahmen der nationalen Gepflogenheiten und Verfahren, z. B. an die Polizei oder Gesundheits- und Sicherheitsagenturen.
11. Abhilfemaßnahmen, psychologische und andere praktische Unterstützung für Arbeitnehmer (Opfer und Zeugen) (siehe unten).

12. Auf betrieblicher Ebene die systematische Erfassung, Aufzeichnung und Überprüfung von TPVH-Vorfällen. Dies soll dazu dienen, Lehren aus Vorfällen zu ziehen, organisatorische Maßnahmen zu entwickeln und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Dies hat unter Einhaltung der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) zu geschehen.
13. Weiterverfolgung und Bewertung von TPVH-Strategien unter Berücksichtigung der Erfahrungen und der damit verbundenen Entwicklungen in den Bereichen Gesetzgebung, Forschung und Technologie.
14. Gegebenenfalls Kooperationsvereinbarungen mit den zuständigen Behörden wie Polizei, Justiz, Gesundheits- und Sozialdienste und Arbeitsaufsichtsbehörden, die Teil eines integrierten Ansatzes sein können.
15. Bereitstellung geeigneter Instrumente zum Schutz der Arbeitnehmer, z. B. Kommunikationskanäle, Überwachung, Sicherheitsmaßnahmen, sowie Unterstützung der Arbeitnehmer, wenn TPVH über die privaten Kommunikationskanäle der Arbeitnehmer verübt wird und mit ihrer beruflichen Funktion im Zusammenhang steht.

Risikobewertung für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSH)

Die regelmäßige Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Absprache mit den Arbeitnehmern und/oder ihren Vertretern ist eine EU-Rechtsvorschrift und ein grundlegendes Präventionsinstrument.

Wenn sie richtig konzipiert und durchgeführt werden, sind Gesundheitsrisikobewertungen ein Schlüssel zum Verständnis der Ursachen von TPVH und tragen zu deren Beseitigung bei.

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz - EU OSHA - bietet umfassende Leitlinien zu Gesundheitsrisikofaktoren (siehe Projektwebsite).

Bei einer Risikobewertung sollten die verschiedenen Berufe, Standorte und Arbeitsmethoden berücksichtigt werden, damit potenzielle Probleme erkannt und geeignete Maßnahmen und Methoden entwickelt werden können. Hierzu gehören zum Beispiel:

- Berücksichtigung sicherer Arbeitsplatzgestaltungen und -umfelder
- Einbeziehung psychosozialer Risiken, die für verschiedene Sektoren relevant sind
- Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Arbeitnehmern, die einem größeren Risiko von Gewalt oder Belästigung (einschließlich sexueller Belästigung) ausgesetzt sind, auf der Grundlage eines intersektionellen Ansatzes (siehe II, Nr. 4)
- Anerkennung arbeitsbezogener Folgen infolge geschlechtsspezifischer Gewalt
- Einbeziehung der mit der zunehmenden Digitalisierung verbundenen Risiken von Cybergewalt/ Belästigung
- Anstreben einer gerechten Verteilung der Arbeitslast und eine sicheren Personalausstattung auf der Grundlage eines klar definierten Anforderungsprofils
- Klare Informationen über die Art und das Niveau der Dienstleistungen, die Dritte erwarten können, sowie die Bereitstellung von Verfahren, mit denen Dritte ihre Unzufriedenheit zum Ausdruck bringen können und mit denen solche Beschwerden untersucht werden können
- Überprüfung der Risikobewertung bei Veränderungen, z. B. bei Umstrukturierungen, der Einführung oder Vertiefung neuer Technologien, dem Umzug von Geschäftsräumen oder einem gesundheitlichen Notfall.

TPVH, auch solche geschlechtsspezifischer Art, kann im Arbeitsinhalt und in der Ausbildung verankert sein. Schädliche soziale Normen und Stereotypen, die auf dem Geschlecht, anderen Diskriminierungsgründen und ungleichen Machtverhältnissen am Arbeitsplatz beruhen, sollten bereits in der Ausbildung bzw. Vorbereitung auf den entsprechenden Arbeitsplatz angesprochen werden. Die Unterzeichner fordern die jeweils zuständigen Behörden auf, Lehrpläne der Erstausbildung gegebenenfalls zu überarbeiten, um auch diesen Aspekt zu integrieren.

Schließlich sollte jeder auf Anzeichen achten, die auf Gewalt und Belästigung hindeuten. Hierzu gehören erhöhte Fehlzeiten, geringere Motivation, verminderte Arbeitsleistung und eine erhöhte Fluktuationsrate.

Rechtsmittel: Unterstützung der Opfer und Haftbarmachung des/der Täter(s)

Es ist wichtig, den Opfern in einer nicht beschuldigenden und konstruktiven Atmosphäre Unterstützung für sich selbst und ihre Kollegen zu geben. Je nach den Umständen wird diese Unterstützung auf verschiedenen Ebenen geleistet, zum Beispiel durch:

- Informationen über ein transparentes und wirksames Verfahren zur Überwachung und Untersuchung von Anschuldigungen in Bezug auf Belästigung und/oder Gewalt durch Dritte und zur Unterrichtung der Opfer über den Fortgang der entsprechenden Untersuchungen und Maßnahmen.
- Gesundheitliche Unterstützung, sowohl physisch als auch psychisch
- Rechtliche, praktische und/oder finanzielle Unterstützung (z. B. zusätzlicher Versicherungsschutz, der über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgeht).

Im Sinne der Opfer müssen die Täter von TPVH-Delikten zur Rechenschaft gezogen werden und es muss ihnen klar gemacht werden, dass das Problem ernst genommen wird. Dieser Aspekt ist Teil der psychischen Heilung des Opfers und gehört zur Verpflichtung, einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu gewährleisten. Die Unterzeichner fordern die Behörden außerdem auf, das geltende Strafrecht zu überprüfen, um festzustellen, ob der bestehende Rahmen angesichts der gesellschaftlichen Entwicklungen immer noch angemessen ist.

Angesichts der Zahl der TPVH-Fälle, die von Menschen mit psychischen Störungen verursacht werden, fordern die Unterzeichner die Mitgliedstaaten auf, ihre psychosozialen Dienste zu stärken, um den Risiken von TPVH vorzubeugen und ihnen adäquat zu begegnen.

III.

***Anwendung,
Überprüfung
und weitere
Informationen***

Die Unterzeichner einigen sich darauf, dass:

- Sie die Umsetzung der Leitlinien bei ihren nationalen Mitgliedern durch gemeinsame und/oder separate Maßnahmen verbreiten und fördern werden. Insbesondere fordern die Unterzeichner ihre jeweiligen nationalen Mitglieder nachdrücklich auf, diese Leitlinien in mögliche nationale sektorale Leitlinien oder Tarifverträge zu integrieren.
- Sie die Leitlinien auf allen geeigneten Ebenen bekannt machen und die zuständigen europäischen Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog zweijährlich über den Stand der Dinge informieren werden.
- Sie das vorliegende Dokument in Anbetracht der Bedeutung dieses Themas auch an die relevanten Akteure auf europäischer Ebene weiterleiten werden.
- Die vorliegenden Leitlinien innerhalb von sechs Jahren nach ihrer Verabschiedung einer umfassenden Bewertung unterzogen werden. Bei dieser Bewertung werden ihre Wirksamkeit und Relevanz beurteilt und es wird festgestellt, ob Überarbeitungen erforderlich sind, um Entwicklungen zu integrieren und neue Herausforderungen bei der Prävention und dem Umgang mit TPVH anzugehen.
- Beispiele für die künftige gemeinsame Arbeit der Sozialpartner im Zusammenhang mit TPVH regelmäßig aktualisiert und auf der gemeinsamen Website thirdpartyviolence.com veröffentlicht werden. [Die Website](http://thirdpartyviolence.com) wird als zentraler Wissens- und Ressourcenspeicher dienen und den Austausch bewährter Verfahren zwischen den Unterzeichnern und anderen Akteuren erleichtern.

Weitere Informationen sind auf der [gemeinsamen Website](http://thirdpartyviolence.com) zum Thema TPVH zu finden. Auch Informationen hinsichtlich der Folgemaßnahmen zu den Leitlinien können über die Website eingesehen werden.

Jan Willem Goudriaan
General Secretary
EPSU

Marta Branca
Secretary General
HOSPEEM

Carlos Moreno Rodríguez
Chair
EUPAE

Jens Vermeersch
Executive Committee Member
EFEE

Marie Audren
Director General
HOTREC

Enrico Somaglia
General Secretary
EFFAT

Jelmer Evers
European Director
ETUCE

Klaus Heeger
Secretary General
CESI

Fabrizio Rossi
Secretary General
CEMR