

Gewalt hat viele Gesichter

Was ist Gewalt? Wo fängt sie an? Was gehört alles dazu? Die Fachleute verschiedener Disziplinen arbeiten mit unterschiedlichen Definitionen.

Gewalt im juristischen Sinne liegt vor, wenn jemand eine andere Person bewusst körperlich verletzt oder absichtlich eine Sache zerstört, die einer anderen Person oder der Allgemeinheit gehört (zum Beispiel eine Parkbank oder ein U-Bahn-Waggon). Die Psychologie geht bei ihrem Gewaltbegriff viel weiter. Für sie ist Gewalt alles, was einen Menschen nicht nur körperlich, sondern auch seelisch verletzt. Dabei ist die Wahrnehmung der betroffenen Person entscheidend: Gewalt ist, was jemand als Übergriff empfindet. Das können Rangeleien und verbale „Hahnenkämpfe“ unter Jugendlichen ebenso sein wie der gelegentliche „Anschiss“ einer oder eines Vorgesetzten sowie ein anzügliches „Kompliment“ einer Kollegin oder eines Kollegen.



Foto: Sabrina Müller

Auch die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz definiert Gewalt umfassend als „jeden Vorfall, bei dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz missbraucht, bedroht oder tätlich angegriffen wird, und durch den ihre Sicherheit, Gesundheit, ihr Wohlergehen oder ihre Arbeitsleistung gefährdet werden.“¹ Hierzu gehören Beleidigungen, Bedrohungen, körperliche oder psychische Angriffe.



Präsentation,
Seite 1

Von außen oder innen?

Präventionsfachleute unterscheiden zwischen „Gewalt von außen“ und „Gewalt von innen“. Gewalt von außen wird verübt von Außenstehenden, zum Beispiel Fahrgästen, Kundinnen und Kunden, Patientinnen und Patienten, und reicht von unhöflichem, respektlosem Verhalten über Drohungen bis hin zu bewaffneten Überfällen und Geiselnahme.



Foto: Creatas

Auch das ist Gewalt: Andere ausgrenzen, demütigen und mobben.

Gewalt von innen geht dagegen von Kolleginnen und Kollegen beziehungsweise Vorgesetzten aus. Sie ist in der Regel weniger offensichtlich und körperliche Gewalt ist in diesem Zusammenhang eher selten. Beleidigungen und Drohungen, Beschimpfung, Ausgrenzung und Demütigung sind einige Formen psychischer Gewalt, die in Ausbildungsstätten und Betrieben häufiger auftreten. Wie viele Auszubildende physische



Präsentation,
Seite 3

¹ Quelle: Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Factsheet 47 <http://t1p.de/factsheet-47>

und psychische Gewalt am Arbeitsplatz erleben, weiß man nicht genau. Laut einer deutschlandweiten Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen gaben etwa 16,5 Prozent der Befragten an, bereits Opfer von negativem Sozialverhalten geworden zu sein. Dieses kann in unterschiedlichsten Formen auftreten – ob verbale Angriffe, körperliche Gewalt oder sexuelle Belästigung. Gemeinsam ist ihnen allen, dass sie eine Grenzverletzung und somit eine Gewalttat darstellen.²

Das Gewaltverständnis Jugendlicher

Der bereits vorgestellte, weit gefasste Gewaltbegriff der europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist unter Präventionsfachleuten Standard. Auf einem anderen Blatt steht die Frage nach dem Gewaltverständnis der Auszubildenden und jungen Beschäftigten selbst. Hier wird schnell deutlich: Was für die einen Gewalt ist, kann für die anderen als „normal“ gelten. Je nach familiärem, sozialem und kulturellem Hintergrund kann der individuelle Gewaltbegriff weiter oder enger gefasst sein. Auch Alter und Geschlecht sind bedeutsam. Jugendliche Mädchen und Frauen haben oft einen breiter gefassten Gewaltbegriff als männliche Jugendliche. Vor allem im Bereich der psychischen und verbalen Gewalt sowie bei sexuellen Belästigungen ist ihr Empfinden ausgeprägter als das ihrer männlichen Alterskameraden.

Sehr schwierig ist die Grenzziehung zwischen verbaler Gewalt und Umgangssprache. Wie ist zum Beispiel die Aussage einzuordnen: „Hey, was willst du!“, verbunden mit einem Schubs oder Stoß vor die Brust. Ohne die Stimmung mitzuerleben beziehungsweise die Umgangsweisen in der Gruppe zu kennen, ist dies praktisch unmöglich.

Diese Problematik macht die Arbeit einer Ausbilderin, eines Ausbilders oder auch einer Lehrkraft bezüglich des Themas Gewaltprävention nicht einfacher. Umso wichtiger ist es, dass sie oder er möglichst früh den Dialog mit den Schülerinnen und Schülern oder Auszubildenden sucht und sich gemeinsam mit ihnen auf einen allgemein akzeptierten Gewaltbegriff verständigt.



Foto: Brand X Pictures

Der individuelle Gewaltbegriff hängt unter anderem vom familiären und sozialen Hintergrund ab.

Folgen von Gewalterfahrungen

Die Folgen psychischer und physischer Gewalterfahrungen können für die Gesundheit der Betroffenen verheerend sein. Je massiver die Gewalterfahrungen sind und je länger sie andauern, desto wahrscheinlicher sind schwerwiegende Schäden. Diese reichen von permanenten Angstgefühlen, sinkendem Selbstwertgefühl und Verlust der Motivation über psychosomatische Störungen wie Magen-, Kopf- oder Rückenschmerzen bis hin zu Depressionen, Selbstmord(-gedanken/-versuchen) und dem Missbrauch von Suchtmitteln. Dass dies auch Folgen, zum Beispiel in Form steigender Fehlzeiten und innerer Kündigung, auf betrieblicher und volkswirtschaftlicher Ebene hat, liegt auf der Hand. Genau beziffern lässt sich der Schaden nicht, schätzungsweise liegt er hoch im zweistelligen Milliardenbereich.

² Quelle: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen: *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies, 2015*, <http://t1p.de/violence-harassment-european-workplaces>





Ausführliche Informationen und konkrete Handlungsanleitungen zu dieser Thematik finden Sie in dem interaktiven Lernprogramm der VBG „Gewaltprävention in der Ausbildung“. Download unter www.vbg.de/wbt/gewaltpraevention/daten/html/100.htm

Ansatzpunkte für die betriebliche Gewaltprävention

Die tiefliegenden persönlichen Probleme, Lebenserfahrungen und -verhältnisse, die für Aggressionen und Gewaltbereitschaft einzelner Menschen ursächlich sein können, sind durch die Berufsschule, Ausbildungsstätten und Betriebe nur sehr begrenzt zu beeinflussen. Innerbetriebliche Risikofaktoren dagegen, die Konflikte, Aggressionen und schließlich Gewalt auslösen können, bieten jedoch vielfältige Ansatzpunkte, die nach Meinung von Fachkundigen noch stärker genutzt werden sollten.

Ein erster wichtiger Schritt in der betrieblichen Gewaltprävention ist die Enttabuisierung von (möglicher Gewalt) am Arbeitsplatz. Denn überall dort, wo Menschen zusammenarbeiten, kann es zu Auseinandersetzungen und Übergriffen kommen. Wird diese Tatsache geleugnet und verdrängt, ist es für die Opfer umso schwerer, sich zu wehren und Hilfe zu suchen. Deshalb sollte das Thema Gewalt mit seinen zahlreichen Facetten auf Betriebsversammlungen oder in Personalgesprächen regelmäßig thematisiert werden. Gut, wenn dort innerbetriebliche Ansprechpersonen benannt und bekannt gemacht werden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten wissen, an wen sie sich vertraulich wenden können, wenn sie sich ausgegrenzt, schikaniert, ungerecht bewertet et cetera fühlen.

Darüber hinaus ist eine offene und soziale Betriebskultur mit einem funktionierenden Stress- und Konfliktmanagement, flachen Hierarchien und einem respektvollen Umgang mit den Beschäftigten die beste Gewaltprävention. In Unternehmen, in denen beispielsweise die Vorgesetzten gemeinsam mit der Belegschaft allgemeingültige und überprüfbare Regeln und Normen für ein gewünschtes Miteinander erarbeitet und formuliert haben, haben Beleidigungen, Ausgrenzungen und Mobbing so gut wie keine Chance.



Foto: Günther Hogen

Eine offene und soziale Betriebskultur ist die beste Gewaltprävention.

Gewalt stoppen

Wenn Menschen geschlagen, bedroht, gedemütigt, bedrängt und belästigt werden, empfinden das sicherlich die meisten als Unrecht und erkennen diese Grenzverletzungen als Gewalt. Es gibt aber auch Fälle, in denen die Grenzziehung schwerfällt:

- Sind Rangeleien und verbale „Hahnenkämpfe“ unter Jugendlichen nicht normal?
- Ist es angemessen, von Gewalt zu sprechen, wenn eine Vorgesetzte oder ein Vorgesetzter gelegentlich laut wird und mit Strafen droht?
- Ist ein unwillkommenes Kompliment gleich sexuelle Gewalt?
- Ist es Gewalt, wenn in Gegenwart von Jugendlichen mit Migrationshintergrund „Türkenwitze“ erzählt werden?

Was individuell als verletzend empfunden wird, kann nicht mit einem pauschalen Schema erfasst werden. Arbeitsrechtlich relevant werden nur die wenigsten Fälle sein. Das bedeutet nicht, dass Betroffene Verletzungen hinnehmen und sich nicht wehren sollten. Im Gegenteil: Je eher Betroffene, Kolleginnen und Kollegen, Ausbildungs- und Führungskräfte reagieren, desto besser sind die Chancen, die Übergriffe zu beenden und zu einer guten Zusammenarbeit zurückzufinden.



Präsentation,
Seite 5

Offenheit schaffen – Verbündete suchen!

Wer sich gegen Übergriffe zur Wehr setzen möchte, muss zunächst den Mut finden, das Problem offen anzusprechen und die anderen auffordern, ihr Verhalten zu ändern. Denn

nur wer deutlich macht, dass er mit dem Verhalten der anderen nicht zufrieden ist, kann auf Veränderung hoffen – oder weitere Schritte in die Wege leiten.

Bleibt diese Problemanzeige erfolglos, sollten Betroffene zunächst ein Protokoll anfertigen beziehungsweise führen, in dem sie die Vorfälle festhalten: Was geschah? Wann? Wo? Durch wen? Wer wurde Zeuge oder Zeugin dieser Vorfälle?

Ein Gespräch mit Eltern, Freundinnen und Freunden wirkt zwar entlastend, darüber hinaus sollten sich Betroffene jetzt aber auch an fachkundige Dritte wenden. Als Ansprechpersonen kommen die Ausbildungsberatenden bei den Industrie- und Handelskammern sowie bei größeren Betrieben die Betriebs- und Personalräte und gegebenenfalls die Mobbing- und Gleichstellungsbeauftragten in Frage. Auch in den Beratungsstellen von Arbeiterwohlfahrt, Caritas, Diakonie und Paritätischem Wohlfahrtsverband finden Jugendliche verständnisvolle Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner. Telefonische Anlaufstellen sind zum Beispiel die Telefonseelsorge (sie ist rund um die Uhr kostenlos und anonym zu erreichen) und das Kinder- und Jugendtelefon.

Gemeinsam mit diesen Stellen sind Fragen zu klären wie:

- Welche Handlungen erlebe ich als gegen mich gerichtete Gewalt?
- Kann ich einen konstruktiven Vorschlag zur Lösung machen?
- Welches wird mein nächster Schritt sein, wenn wir nicht zu einer Vereinbarung kommen?

Und wenn alles nichts hilft?

Sind diese Fragen beantwortet, sollte ein weiteres Gespräch stattfinden, an dem auch die fachkundige dritte Person teilnimmt. Gelingt es trotz Vermittlung nicht, eine Verbesserung der Situation zu erreichen, stellt sich die Frage nach der rechtlichen Relevanz der Vorfälle. Hier hilft zum Beispiel die Rechtsberatung der Gewerkschaften. Vor Inanspruchnahme einer Rechtsberatung ist in jedem Fall die Frage der Kosten zu klären. Kommt es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung ist der Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitsvertrag in aller Regel nicht mehr zu retten – auch deshalb sollte der Gang vor das Arbeitsgericht immer nur der letzte Ausweg sein.

Wie kann man selbst helfen?

Kolleginnen und Kollegen können vor allem dadurch helfen, dass sie der oder dem Betroffenen ihre Unterstützung anbieten. Wer weiß, dass andere auf seiner Seite stehen und zur Hilfe bereit sind, wird eher den Mut finden, sich zur Wehr zu setzen.

Impressum

DGUV Lernen und Gesundheit, Gewaltprävention am Arbeitsplatz, März 2019

Herausgeber: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Glinkastraße 40, 10117 Berlin

Redaktion: Andreas Baader, Sankt Augustin (verantwortlich); Gabriele Albert, Wiesbaden

Text: Petra Mader, Jena

Verlag: Universum Verlag GmbH, 65175 Wiesbaden, Telefon: 0611 9030-0, www.universum.de



Internet-
hinweis



Arbeits-
blätter



Arbeits-
auftrag



Präsentation



Video



Didaktisch-
methodischer
Hinweis



Lehrmaterialien