

DGUV Lernen und Gesundheit

Gewaltprävention am Arbeitsplatz

Hintergrundinformationen für die Lehrkraft

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 einen anderen bewusst körperlich verletzt oder absichtlich eine Sache zerstört, die einem anderen oder der Allgemeinheit gehört (z. B. eine Parkbank oder ein U-Bahn-Waggon). Psychologen gehen 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“ des Chefs oder ein anzügliches „Kompliment“ eines Kollegen.



Foto: Sabrina Müller



Folie 2

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.“ Hierzu gehören Beleidigungen, Bedrohungen, körperliche oder psychische Angriffe.



Folie 3

Von außen oder innen?

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



Foto: Creatas



Folie 4

Gewalt von innen geht dagegen von Kollegen beziehungsweise Vorgesetzten aus. Sie ist in der Regel weniger offensichtlich und körperliche Ge-

Auch das ist Gewalt: Andere ausgrenzen, demütigen und mobben



Die Originalstudien stehen hier:
<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>

www.baua.de/nr_8514/de/Publikationen/Forschungsberichte/2002/Fb951.html__nnn=true

walt 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 und psychische Gewalt am Arbeitsplatz erleben, weiß man nicht genau. Laut einer europaweiten Studie gaben etwa 5 Prozent der Befragten an, Opfer psychischer Gewalt beziehungsweise sexueller Belästigung zu sein. Insgesamt 11 Prozent der Befragten erklärten in einer repräsentativen Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, schon einmal Mobbingopfer gewesen zu sein. Auszubildende und junge Beschäftigte zählen dieser Studie zufolge zu den Gruppen, die besonders gefährdet sind, Opfer zu werden.

Das Gewaltverständnis Jugendlicher

Der bereits vorgestellte, weit gefasste Gewaltbegriff der europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist unter Präventionsexperten Standard. Auf einem anderen Blatt steht die Frage nach dem Gewaltverständnis der Auszubildenden und jungen Arbeitnehmer selbst. Hier wird schnell deutlich: Was für den einen Gewalt ist, kann für einen 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, Alter, willst du mich dissen?“, verbunden mit einem Schubs oder Stoß vor die Brust. Ohne die Stimmung mitzerleben beziehungsweise die Umgangsweisen in der Gruppe zu kennen, ist dies praktisch unmöglich.

Diese Problematik macht die Arbeit eines Ausbilders oder Lehrers bezüglich des Themas Gewaltprävention nicht einfacher. Umso wichtiger ist es, dass er möglichst früh den Dialog mit seinen 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.



Folie 5



Detailliertere Informationen zu dieser Thematik finden sich im aktuellen Report über „Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz“ der europäischen Agentur für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Nur in englischer Sprache:
<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC/view>



Ausführliche Informationen und konkrete Handlungsanleitungen zu dieser Thematik finden Sie in dem interaktiven Lernprogramm der VBG „Gewaltprävention in der Ausbildung“. Download unter
<http://www.vbg.de/wbt/gewalt-wbt/daten/html/001.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 Experten 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 Ansprechpartner benannt und bekannt gemacht werden. Jeder Mitarbeiter sollte wissen, an wen er sich vertraulich wenden kann, wenn er sich ausgegrenzt, schikaniert, ungerecht bewertet etc. fühlt.

Darüber hinaus ist eine offene und soziale Betriebskultur mit einem funktionierenden Stress- und Konfliktmanagement, flachen Hierarchien und einem respektvollen Umgang mit Mitarbeitern die beste Gewaltprävention. In Unternehmen, in denen beispielsweise die Vorgesetzten gemeinsam mit den Mitarbeitern 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 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 jeder Einzelne als verletzend empfindet, kann nicht mit einem pauschalen Schema erfasst werden. Arbeitsrechtlich relevant werden nur die wenigsten Fälle sein. Das bedeutet nicht, dass der Betroffene Verletzungen hinnehmen und sich nicht wehren sollte. Im Gegenteil: Je eher Betroffene, Kollegen, Ausbildungs- und Führungskräfte reagieren, desto besser sind die Chancen, die Übergriffe zu beenden und zu einer guten Zusammenarbeit zurückzufinden.



Folie 6

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, sollte der Betroffene zunächst ein Protokoll anfertigen beziehungsweise führen, in dem er die Vorfälle festhält: Was geschah? Wann? Wo? Durch wen? Wer wurde Zeuge dieser Vorfälle?

Ein Gespräch mit Eltern und Freunden wirkt zwar entlastend, darüber hinaus sollten sich Betroffene jetzt aber auch an fachkundige Dritte wenden. Als Ansprechpartner kommen die Ausbildungsberater 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 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 etc. erlebe ich als gegen mich gerichtete Gewalt?
- Was möchte ich erreichen?
- Kann ich einen konstruktiven Vorschlag zur Lösung machen?
- Welches wird mein nächster Schritt sein, wenn wir nicht zu einer Vereinbarung kommen?

Sind diese Fragen beantwortet, sollte ein weiteres Gespräch stattfinden, an dem auch der Vermittler teilnimmt.

Und wenn alles nichts hilft?

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 dem oder der 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, April 2011

Herausgeber: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Mittelstraße 51, 10117 Berlin

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

Fachliche Beratung: Prof. Dr. Dirk Windemuth, Leiter des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) in Dresden, Professor an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Text: Petra Mader, Jena

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



Internethinweis



Arbeitsblätter



Arbeitsauftrag



Folien/
Schaubilder



Video



Didaktisch-
methodischer
Hinweis



Tafelbild/
Whiteboard



Lehrmaterialien