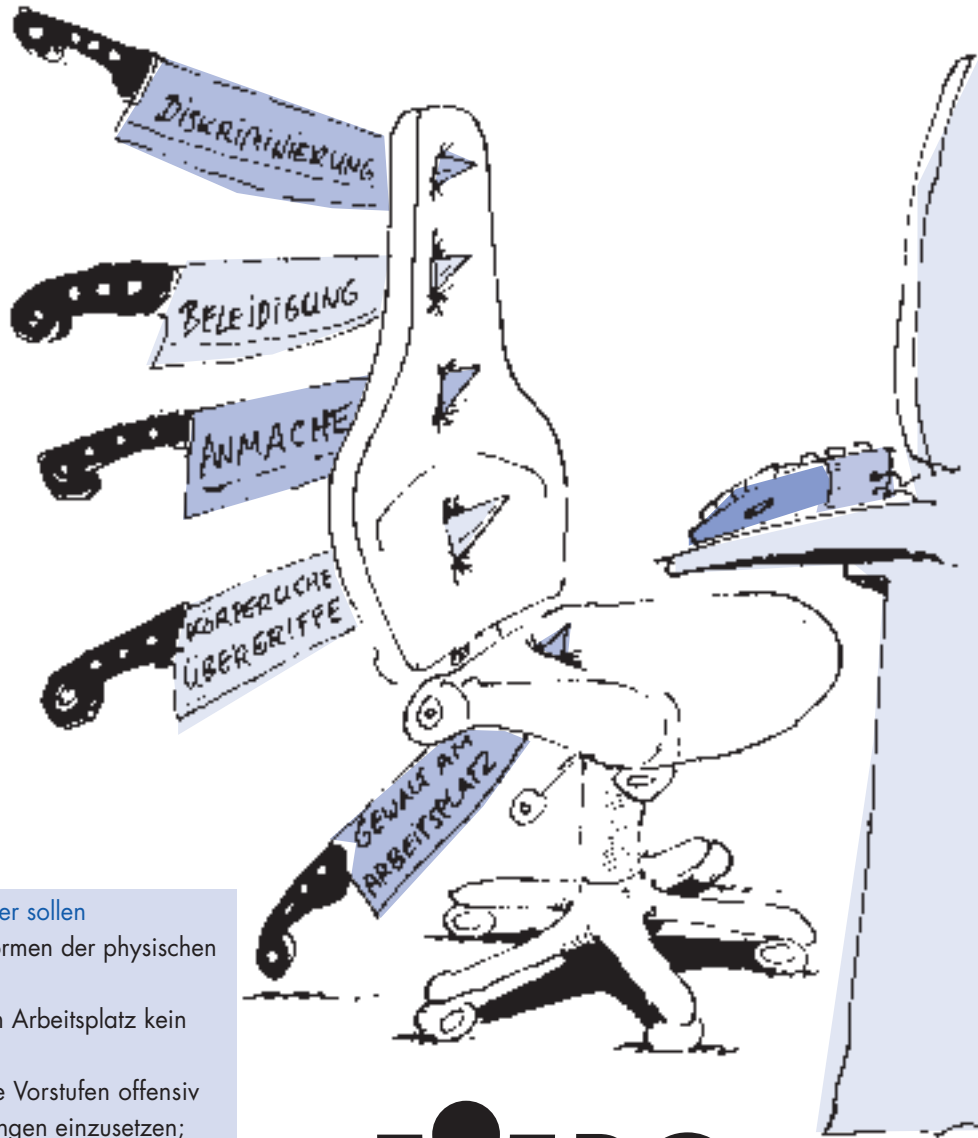


Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz

# Schweigen, schlucken, ducken?

Auszubildende und junge Leute werden Studien zufolge überdurchschnittlich häufig Opfer von Missachtung, Belästigung, Unterdrückung und anderen Formen von Gewalt am Arbeitsplatz. Was können Kollegen und die Opfer selbst tun, um dies zu verhindern?



## Lernziele

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen

- lernen, dass es verschiedene Formen der physischen und psychischen Gewalt gibt;
- erkennen, dass Übergriffserfahrungen am Arbeitsplatz kein Einzelschicksal sind;
- dazu angeregt werden, Gewalt und ihre Vorstufen offensiv anzugehen und sich für konstruktive Lösungen einzusetzen;
- erfahren, an wen sie sich wenden können, wenn sie selbst von Gewalt am Arbeitsplatz betroffen sind.



## Für die Lerneinheit



Verteilen Sie ARBEIT UND GESUNDHEIT next, Oktober 2006. Bitten Sie die Teilnehmer, sich den next-Text durchzulesen.



Kopieren und verteilen Sie die Kopier-vorlage auf Seite 5.



Kopieren und verteilen Sie das Arbeitsblatt auf Seite 4.

**Einstieg:** Zur Einführung in das Thema können Sie die Zeitschrift ARBEIT UND GESUNDHEIT next, Oktober 2006, verteilen und lesen lassen. Hier wird das Thema „Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz“ anhand realer Fallbeispiele und eines Experteninterviews behandelt. Alternativ können Sie mit den Statements auf der Kopier-/Folienvorlage auf Seite 5 beginnen. Richten Sie dazu als Einstieg in eine kurze Diskussion folgende Fragen an die Teilnehmer:

- „Was passiert da mit Julia beziehungsweise Thorsten?“
- „Wie sollten Julia beziehungsweise Thorsten reagieren?“
- „Wie könnten sich Julia beziehungsweise Thorsten wehren?“

**Verlauf und Ende:** Im Anschluss an diese Diskussion können Sie das Informations- und Arbeitsblatt „Gewalt am Arbeitsplatz – erkennen und stoppen“ auf Seite 4 verteilen. Den Schülern bzw. Teilnehmern soll durch die Beantwortung der Fragen bewusst werden, wie unterschiedlich sich Gewalt manifestieren kann. Dabei ist es nicht wichtig, die juristisch genaue Unterscheidung zwischen einer Bedrohung und einer Nötigung zu kennen. Von zentraler Bedeutung ist allerdings die Klärung der Frage, an wen sie sich selbst in einer ähnlichen Lage wenden könnten.

Lösungen Arbeitsblatt: **1:** b; **2:** 1-d, 2-c, 3-e, 4-a, 5-b, 6-f



## Gewalt hat viele Gesichter

Es gibt Fälle, die machen Schlagzeilen. Wie der eines Hildesheimer Berufsschülers, der monatelang von Mitschülern gequält und sogar gefoltert wurde, bis die Taten schließlich aufgedeckt wurden. Andere Fälle sind weniger spektakulär. Zum Beispiel der einer jungen Zahntechnikerin, die sich regelmäßig unerwünschten Vertraulichkeiten ihres Chefs ausgeliefert sieht. Oder der eines Auszubildenden zum Koch, der auf die Einhaltung des Ausbildungsplans drängt, aber nur Spott und schließlich sogar wüste Beschimpfungen und die Drohung „seine Fresse in die Fritteuse zu stecken“ (siehe ARBEIT UND GESUNDHEIT next, 10/2006) erntet.

Bereits diese drei Beispiele machen deutlich, dass Gewalt in vielerlei Formen auftritt. Auch die Fachleute verschiedener Disziplinen arbeiten durchaus mit unterschiedlichen Definitionen von Gewalt. So liegt Gewalt im juristischen Sinne vor, wenn jemand einen anderen bewusst körperlich verletzt oder absichtlich eine Sache zerstört, die einem anderen oder der Allgemeinheit gehört (z. B. eine Parkbank).

Psychologen gehen weiter. Für sie ist Gewalt alles, was einen Menschen seelisch verletzt. Dabei ist die Wahrnehmung der betroffenen Person entscheidend: Gewalt ist, was jemand als Übergriff empfindet.

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

**Gewalt von außen** bezeichnet alle Übergriffe, die von Außenstehenden wie Fahrgästen, Kunden oder Patienten verübt werden. Die Bandbreite reicht dabei von unhöflichem, respektlosen Verhalten bis hin zu bewaffneten Überfällen und Geiselnahme. Gewalt von außen ist nicht Gegenstand dieser Unterrichtshilfe.

**Gewalt von innen** geht dagegen von Kollegen und Kolleginnen bzw. Vorgesetzten aus. Sie ist meist



Die Zitate und Definitionen stammen aus den Factsheets Nr. 23, 24 und 47 der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSHA). Adresse siehe Medienhinweise auf Seite 6.



Methodischer Hinweis



Internet-Hinweis



Arbeitsauftrag



Hintergrundinformationen



Lernziele



Arbeitsblatt



Kopier-/Folienvorlage



Lehrmaterial/Medien



Insgesamt 11% der Befragten gaben bei einer repräsentativen Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin an, schon einmal Mobbingopfer gewesen zu sein. Auszubildende und junge Beschäftigte sind hiernach besonders gefährdet, Opfer zu werden.

weniger offensichtlich und körperliche Gewalt ist selten. „Mobbing“ und „sexuelle Belästigung“ sind wahrscheinlich die bekanntesten und häufigsten Formen der Gewalt von innen.

Wenn Menschen geschlagen, bedroht, gedemütigt, bedrängt und belästigt werden, empfinden das sicherlich die meisten Menschen als Unrecht und erkennen diese Grenzverletzungen als Gewalt an.

Es gibt aber auch Fälle, in denen die Grenzziehung schwer fällt:

- Sind Rängeleien 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 bereits sexuelle Gewalt?
- Ist es Gewalt, wenn in Gegenwart einer blonden Auszubildenden Blondinenwitze erzählt werden?

Diese Liste ließe sich endlos fortsetzen und was der Einzelne als verletzend empfindet, kann nicht mit einem pauschalen Schema erfasst werden. Arbeitsrechtlich relevant werden sicherlich nur die wenigsten Fälle sein.



## Hilfe von innen

Das bedeutet jedoch nicht, dass Betroffene Verletzungen wie die oben

genannten hinnehmen und sich nicht wehren sollten. Im Gegenteil: Je eher Betroffene, Kollegen, Ausbildungs- und Führungskräfte reagieren, desto besser stehen die Chancen, solche „Übergriffe“ zu beenden und zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zurück zu finden.

Kollegen können vor allem helfen, indem sie dem/der Betroffenen möglichst frühzeitig 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.

Leider werden die Chancen eines offenen Konfliktmanagements zu selten genutzt. Die Opfer schweigen häufig aus Scham und Angst. Kollegen befürchten, wenn sie sich einmischen, selbst ins Visier des Täters zu geraten. Die Täter jedoch fühlen sich durch das Schweigen der anderen bestärkt und werden immer dreister. Schlimmstenfalls schließen sich andere an, so dass es noch schwerer wird, die Übergriffe zu beenden.

Grundsätzlich gilt: Wo Menschen zusammenarbeiten, kann es zu Auseinandersetzungen und Übergriffen kommen. Wird diese Tatsache gelehrt 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 und es sollten innerbetriebliche Ansprechpartner benannt werden. Jeder Mitarbeiter sollte wissen, an wen er sich vertraulich wenden kann, wenn er sich ausgegrenzt, schikaniert, ungerecht bewertet etc. fühlt.



## Hilfe von außen

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 es deutlich macht, kann auf Veränderung hoffen – oder weitere Schritte in die Wege leiten.

Bleibt diese „Problemanzeige“ erfolglos, sollte die/der Betroffene damit beginnen, ein Protokoll anzufertigen, in dem sie/er die Vorfälle festhält. Dieses Protokoll sollte Auskunft darüber geben:

- Was geschieht?
- Wann?
- Wo und durch wen?

Auch eventuelle Zeugen der Vorfälle sollten benannt werden.

Darüber hinaus sollten sich Betroffene jetzt auch an fachkundige Dritte wenden und sich beraten lassen. Als Ansprechpartner kommen zum Beispiel die Ausbildungsberater bei den Industrie- und Handelskammern sowie in 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 und das Kinder- und Jugendtelefon (Telefonnummern siehe Seite 6).

Gemeinsam sind nun Fragen zu klären wie:

- Was genau stört mich?
- Kann ich auch positive Punkte nennen?
- Was möchte ich erreichen?
- Kann ich einen konstruktiven Vorschlag zur Lösung machen?

weiter Seite 6 ►



## Gewalt am Arbeitsplatz – erkennen und stoppen!

### 1 Mit welcher Definition von Gewalt arbeitet die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz?

- a) Gewalt ist jede Tötlichkeit gegenüber einem Menschen bei der Arbeit, wenn dieser dabei eine Verletzung erleidet. Dabei ist es unerheblich, ob die Verletzung mittels einer Waffe oder allein durch Körpereinsatz herbeigeführt wird.
- b) Unter Gewalt am Arbeitsplatz versteht man jeden Vorfall, bei dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz missbraucht, bedroht oder tödlich angegriffen wird, und durch den ihre Sicherheit, Gesundheit, ihr Wohlergehen oder ihre Arbeitsleistung gefährdet werden.

### 2 Gewalt hat viele Gesichter. Ordnen Sie den folgenden kurzen Beschreibungen (1 – 6) jeweils eine Bezeichnung zu (a – f).

- 1) Julian hat ein Brett falsch zugesägt. Sein Ausbilder sagt zu ihm: „Ach ne. War ja klar, dass du dazu mal wieder zu blöd bist!“
- 2) Als Ella (17) ihren Kollegen Herr Schneider etwas fragt, sagt dieser: „Na, Mädchen, wenn du dich noch weiter nach vorne beugst, kann ich dir dazu vielleicht Genaueres sagen.“

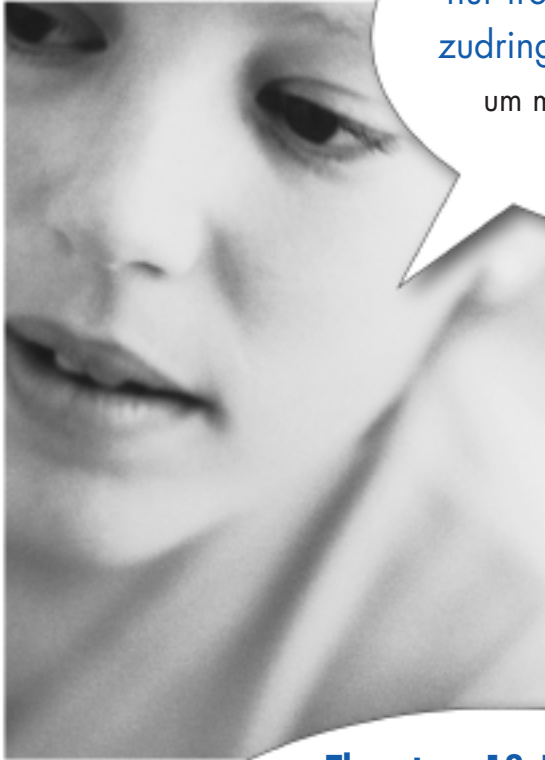
- a) Bedrohung
- b) körperliche Gewalt
- c) sexuelle Belästigung
- d) Beleidigung
- e) Nötigung
- f) Mobbing

- 3) Fabian und Alexander wissen, dass Niklas heute pünktlich Feierabend machen möchte, da er verabredet ist. Sie verstecken den Schlüssel zu seinem Spind, so dass er diesen erst suchen muss und sich um 15 Minuten verspätet.
- 4) Der Ausbilder zu Mia (16): „Wenn das in Zukunft nicht etwas schneller geht, Sorge ich dafür, dass du in der Zwischenprüfung durchfällst.“
- 5) Sascha und Thorsten warten nach der Berufsschule auf Fabian. Sie halten ihn fest und drohen damit, ihn zu schlagen, wenn er nicht sein Berichtsheft rausholt. Als Fabian ihnen das Heft aushändigt, reißen sie Seiten aus dem Heft und werfen es in eine Pfütze.
- 6) Claudia ist Abiturientin und macht eine Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau. Sie soll später einmal eine Filiale leiten. Seit Beginn ihrer Ausbildung kommentieren ihre Kolleginnen jeden Fehler, den sie macht, lautstark und voller Schadenfreude.

### 3 Nennen Sie bitte mindestens drei Personen beziehungsweise Einrichtungen, an die Sie sich bei Konflikten und Übergriffen am Arbeitsplatz wenden könnten.

Diskutieren Sie diese Frage auch mit Ihren Mitschülern beziehungsweise anderen Teilnehmern.

.....  
 .....

**Julia, 16 Jahre alt, erzählt:**

„Zuerst habe ich gedacht: Vielleicht möchte er **nur freundlich** sein. Aber Herr R. wird **immer zudringlicher**. Er nutzt wirklich jeden Vorwand, um mich zu **berühren** und wenn ich mich beschwere, spielt er den Ahnungslosen.“

**Thorsten, 18 Jahre alt,**

**berichtet:** „Los, wird's bald“ oder „Mensch, hast du' ne lange Leitung“, sind noch die freundlichsten **Bemerkungen**, die ich zu hören bekomme. Zeit, mir etwas zu **erklären**, hat keiner, aber irgendeiner ist immer am **schreien...**“





# Lehrmaterialien / Medien

## Nützliche Internetadressen

- [www.baua.de](http://www.baua.de) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Das Service-Telefon der BAuA : 0180 321 43 21 (neun Cent pro Minute) vermittelt regionale Kontaktadressen und Ansprechpartner bei Fragen rund um den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Publikationen der BAuA zum Thema Mobbing:

- **Mobbing am Arbeitsplatz**, Informationen, Handlungsstrategien, Schulungsmaterialien.
- **Der Mobbing-Report**, Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland.
- **Wenn aus Kollegen Feinde werden ...**, Der Ratgeber zum Umgang mit Mobbing.
- [www.bmj.bund.de](http://www.bmj.bund.de) Bundesministerium der Justiz. Das BMJ stellt unter [www.Gesetze-im-Internet.de](http://www.Gesetze-im-Internet.de) das aktuelle Bundesrecht – hierzu gehört auch das Arbeitsrecht – zur Verfügung. Die beiden Broschüren: **Ich habe Rechte**, speziell für Jugendliche konzipiert, und die **Opferfibel** machen den Opfern von Gewalttaten Mut, Tötlichkeiten anzuzeigen.
- [www.dgb.de](http://www.dgb.de) Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Unter [www.dr-azubi.de](http://www.dr-azubi.de), einem Service der DGB-Jugend, können sich Jugendliche informieren und per E-Mail beraten lassen.
- <http://osha.europa.eu/OSHA> Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Agentur bietet auf ihren Internetseiten u. a. **factsheets** zu zahlreichen Themen an. Factsheet Nr. 23 behandelt das Thema **Mobbing**, Nr. 24 **Gewalt bei der Arbeit** (von außen), Nr. 47 **Verhütung von Gewalt gegen Beschäftigte im Bildungssektor**. Die Factsheets stehen unter <http://osha.eu.int/publications> als PDF-Files zur Verfügung.
- [www.inqa.de](http://www.inqa.de) Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Die u. a. vom Bundeswirtschaftsministerium getragene Initiative informiert auf ihren Internetseiten auch über Mobbing und Traumata.

## Telefonische Beratung und Online Beratung

Telefonseelsorge: 0800 11 0111 oder 0 800 111 0 222 – rund um die Uhr, kostenlos und anonym, online: [www.telefonseelsorge.de](http://www.telefonseelsorge.de)

Kinder und Jugendtelefon: 0800 111 0 333 – Mo. bis Fr. 15.00 bis 19.00 Uhr, kostenlos und anonym von Festnetz und Handy, online: [www.kinderundjugendtelefon.de](http://www.kinderundjugendtelefon.de)



Unter [www.arbeitsrecht.de](http://www.arbeitsrecht.de) sind im Internet die Anschriften von Rechtsanwälten zu finden, die auf arbeitsrechtliche Fragen spezialisiert sind. Gesetzestexte, Informationen und wichtige Urteile, z. B. zum Thema Mobbing stehen unter [http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/btmg\\_1981/](http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/btmg_1981/)

- Welches wird mein nächster Schritt sein, wenn wir nicht zu einer Vereinbarung kommen? Sind diese Fragen geklärt, sollte ein weiteres Gespräch stattfinden, an dem auch der Berater teilnimmt und Vermittlungsvorschläge macht. Gelingt es dennoch nicht, eine Verbesserung der Situation zu erreichen, stellt sich die Frage nach der rechtlichen Relevanz der Vorfälle. Hier hilft zum Bei-

spiel die Rechtsberatung der Gewerkschaften. Vor Inanspruchnahme einer Rechtsberatung ist auf jeden Fall die Frage der Kosten zu klären. Kommt es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung ist der Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitsvertrag in der Regel nicht mehr zu retten – auch deshalb sollte der Gang vor das Arbeitsgericht immer nur der letzte Ausweg sein.

Jetzt auch Bestellung der Klassensätze von **ARBEIT UND GESUNDHEIT next** inklusive Unterrichtshilfe im Internet möglich unter [www.universum.de](http://www.universum.de) (> Shop > kostenlose Schulmaterialien).

## VORSCHAU

Folgende Themen werden in den kommenden Unterrichtshilfen behandelt:

- November: *Mit dem Fahrrad zur Arbeit*
- Dezember: *Arbeitsmedizinische Vorsorge*
- Januar 2007: *Berufe mit Kniebelastungen*

## Impressum

ARBEIT UND GESUNDHEIT  
UNTERRICHTSHILFE OKTOBER 2006  
Herausgeber: HVBG Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, Sankt Augustin. Redaktion: Martin Rüdell (verantwortlich), Sankt Augustin, Gabriele Albert, Wiesbaden. Text: Petra Mader, Jena. Cartoon: Michael Hüter. Verlag: Universum Verlag GmbH & Co. KG, 65175 Wiesbaden, Telefon 06 11 / 90 30-0, Telefax: -181, Internet [www.universum.de](http://www.universum.de) oder E-Mail: [info@universum.de](mailto:info@universum.de).  
Grafisches Konzept: a priori werbeagentur, Wiesbaden. Druck: altmann-druck GmbH, Berlin.

