



WEISSER RING

Wir helfen Kriminalitätsoffern.

Gewalt am Arbeitsplatz

Bianca Biwer | WEISSER RING e. V.



Gewalt am Arbeitsplatz

Wovon sprechen wir?

Ausmaß von Gewalt am Arbeitsplatz

Weltweite Studie zum Phänomen

- **Mehr als 20 % der Beschäftigten** insgesamt haben bereits Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz erlebt.
- **Mehr als 60 %** dieser Betroffenen haben Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz bereits **mehrfach** erfahren (zumeist zuletzt innerhalb der letzten fünf Jahre).

→ **schwerwiegendes gesellschaftliches Problem**

- Die Gewalt kann von **Vorgesetzten**, **Kolleg:innen** und **Dritten** ausgehen.
- Grundsätzlich ist Gewalt am Arbeitsplatz nur **schwer zu erfassen und zu messen**, u.a. da Betroffene oft schweigen aufgrund von Schamgefühlen, Machtstrukturen etc.

Ausmaß & Formen von Gewalt am Arbeitsplatz

Von allen Beschäftigten werden:

- **17,9 % Opfer psychischer Gewalt** oder Belästigung am Arbeitsplatz
- **8,5 % Opfer physischer Gewalt** (Männer > Frauen)
- **6,3 % Opfer sexueller Gewalt** (Frauen > Männer)

Wer ist betroffen?

- **Am häufigsten betroffene Gruppen:**
 - Junge Menschen
 - Arbeitsmigrant:innen
 - Lohnangestellte
- Das Risiko Opfer sexueller Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz zu werden ist **bei Frauen doppelt so hoch wie bei Männern.**
- **Arbeitsmigrantinnen** werden doppelt so häufig Opfer sexueller Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz wie Frauen ohne Migrationshintergrund.

Aufrechterhaltende Faktoren

- Begünstigende und aufrechterhaltende Faktoren für Gewalt sind häufig in **Neid**, **Machtstrukturen** und **Abhängigkeitsverhältnissen** zu finden.
- **Betroffene schweigen häufig**, weil:
 - Gefühle wie Schuld, Scham oder Angst vorliegen.
 - Inakzeptables Verhalten als normal angesehen wird (= bagatellisieren).
 - Darüber zu sprechen als Zeitverschwendung betrachtet und nicht erwartet wird, dass sich dadurch etwas ändert.
 - Ängste vor Reputationsverlust bestehen.
- **Frauen** melden in **60,7 %** der Fälle das Fehlverhalten, **Männer** nur in **50,1 %**.

Risikofaktoren für Gewalt durch Dritte

- Hauptrisikofaktor: **Kundenkontakt**
- Weitere risikosteigernde Faktoren:

**Umgang mit Waren,
Bargeld und Wertsachen**

**Einzelarbeitsplätze oder
das Arbeiten an Orten
mit wenig Personal**

Nachtarbeit

**Ausübung von
Kontrollaufgaben**
z.B. Arbeitsvermittlung,
Fahrscheinkontrolle,
Polizei- oder
Behördenarbeit etc.

**Umgang mit potentiell
schwierigen
Personengruppen**
z.B. psychiatrische
Patienten, aggressiven
Personen etc.

**Schlecht organisierte
Unternehmen und
Behörden**
u.a. lange Wartezeiten,
knappe
Personalressourcen etc.



Gewalt am Arbeitsplatz

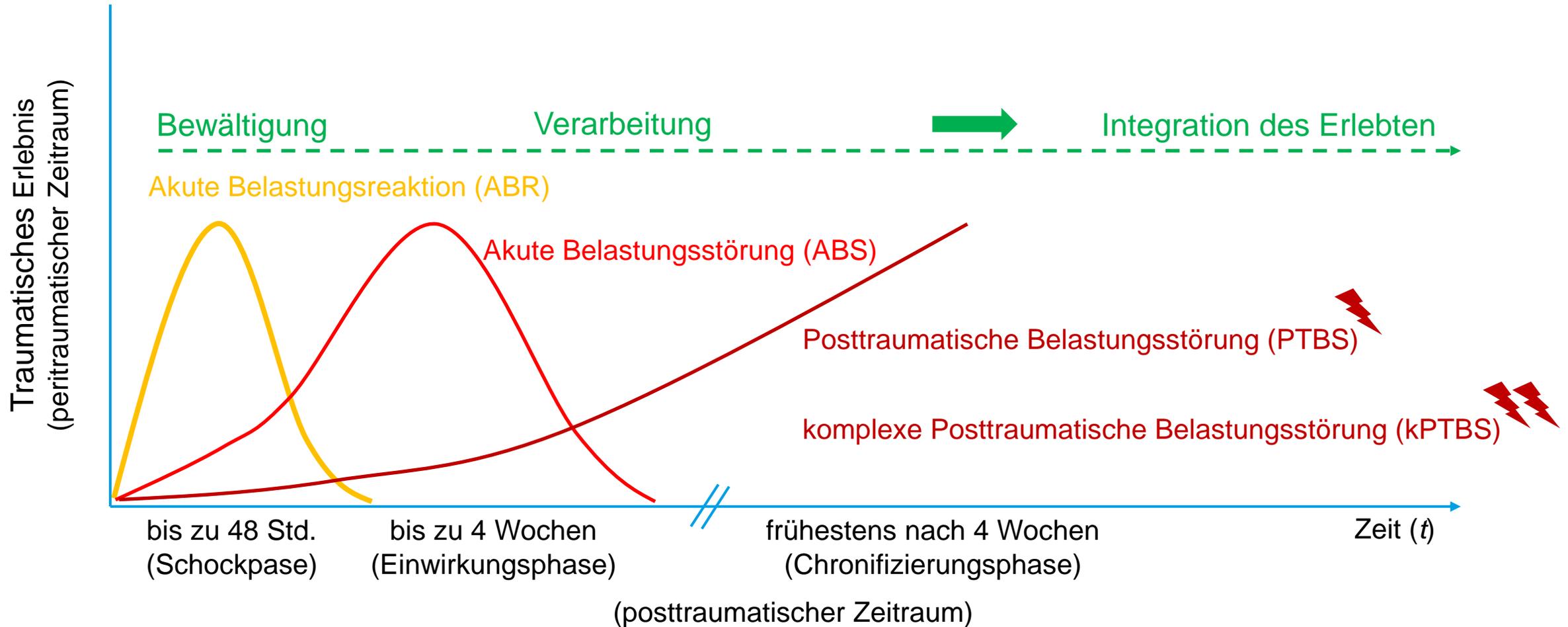
Folgen für Betroffene

Psychische Belastung

- Gewalterlebnisse sind grundsätzlich **potentiell traumatisierende Ereignisse**, die zu massiven Folgebelastrungen und -erkrankungen führen können.
- Das gilt für **jede Form** der erlittenen Gewalt – physisch wie psychisch!
- Definition eines Psychotraumas nach Fischer und Riedesser (2020):

„Vitales Diskrepanzerlebnis zwischen bedrohlichen Situationsfaktoren und den individuellen Bewältigungsmöglichkeiten, das mit Ohnmacht und schutzloser Preisgabe einhergeht und so eine dauerhafte Erschütterung von Selbst- und Weltverständnis bewirkt.“

Was passiert nach einem traumatischen Ereignis?



Folgen im Arbeitskontext

- Neben den möglichen schwerwiegenden gesundheitlichen Folgen kann es zu vielfältigen weiteren Folgen mit **Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit und -leistung** kommen, u.a.:
 - Verlust der Denk- und Leistungsfähigkeit
 - Antriebslosigkeit
 - Demotivation
 - Misstrauen
 - sozialer Rückzug
 - innere Kündigung
- Gewalt am Arbeitsplatz kann langfristig zur **Kündigung** oder gar **Erwerbsunfähigkeit** der Betroffenen führen

Folgen im Privatleben

- Im Beruf erlebte Gewalt kann sich massiv auf das Privat- und Familienleben auswirken.
- Zu den **häufigsten Folgen psychischer Gewalt** (z.B. Mobbing) zählen bspw.:
 - Unausgeglichenheit (23,7 %)
 - soziale Isolation (21,6 %)
 - Streit in der Familie beziehungsweise Partnerschaft (19,7 %)
 - allgemeine Belastung (16,6 %), finanzielle Probleme (15,4 %)
 - Antriebslosigkeit (13,9 %)
 - Aggressivität (9,6 %)
 - Überschattung des Privatlebens (9,6 %)
 - Depressionen (9,3%).



Gewalt am Arbeitsplatz

Beispiele: Mobbing & sexuelle Belästigung

Mobbing – Definition

- Was bedeutet Mobbing am Arbeitsplatz?
 - Mobbing ist eine besondere Ausprägung von **interner Gewalt** am Arbeitsplatz
 - Es geht um **Anfeindungen**, **Schikanen** und **Diskriminierung**, die regelmäßig, systematisch und über einen längeren Zeitraum stattfinden
 - Täter:innen sind dabei i.d.R. Kolleg:innen oder Vorgesetzte und es gibt es eine klare Täter-Opfer-Beziehung

Mobbing – Definition

Mögliche Mobbinghandlungen können z.B. sein:

**Mündliche oder
schriftliche Drohungen**

**Lästereien hinter dem
Rücken der Betroffenen**

**Verbreiten von
Gerüchten**

**Kontaktverweigerung
oder ständiges
Ignorieren**

Ständiges Unterbrechen

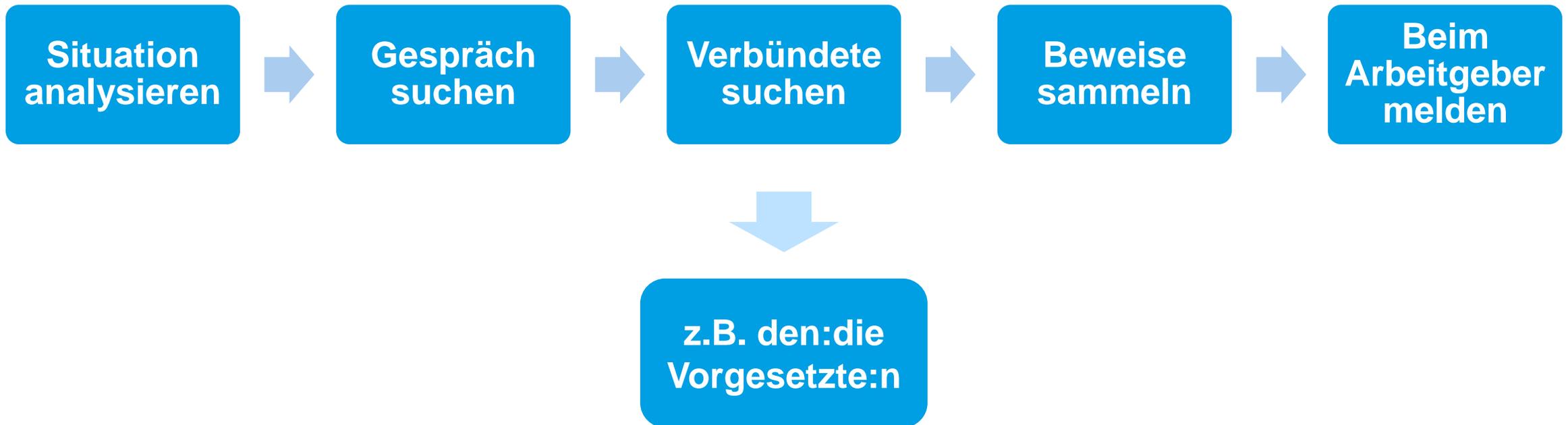
**Angreifen der
politischen, religiösen
etc. Einstellung**

**Abwertende Blicke und
Gesten**

**Ständige Kritik an der
Arbeit**

Körperliche Peinigungen

Mobbing – Was können Betroffene tun?



Sexuelle Belästigung – Definition

Verbal

- Sexuell anzügliche Bemerkungen, obszöne Worte und Witze
- Aufdringliche und beleidigende Kommentare über das Aussehen, die Kleidung oder das Privatleben
- Sexuell zweideutige Kommentare
- Fragen mit sexuellem Inhalt oder Aufforderung zu sexuellen Handlungen

Nonverbal

- Aufdringliche Blicke oder In-den-Ausschnitt-Starren
- Hinterherpfeifen
- Herabwürdigende Gesten
- Unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos etc. mit sexuellem Bezug
- Aufhängen oder Verbreiten pornografischen Materials
- Unsittliches Entblößen

Physisch

- Jede unerwünschte Berührung wie Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen – auch wenn die Berührung zufällig erscheint
- Wiederholte körperliche Annäherung und wiederholtes Herandrängeln
- Körperliche Gewalt sowie jede Form von sexualisierten Übergriffen bis hin zur Vergewaltigung

Übersicht aus: Antidiskriminierungsstelle des Bundes: „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“, Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte, 2019

Sexuelle Belästigung – Was können Betroffene tun?

- Machen Sie der betreffenden Person klar, dass Sie sich sexuell belästigt fühlen. Kündigen Sie Konsequenzen an
- Sprechen Sie mit einer Vertrauensperson oder einer Kollegin bzw. einem Kollegen
- Treten Sie der Person gleich zu Beginn deutlich und souverän entgegen
- Führen Sie ein Gedächtnisprotokoll, um die Übergriffe zu dokumentieren
- Beschweren Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber oder einer betrieblichen Beschwerdestelle
- Sie können sich auch an den Betriebsrat oder an die Gewerkschaft wenden
- Hilfe vor Ort erhalten Sie außerdem über die Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Nehmen Sie professionelle Hilfe in Anspruch, z.B. über den WEISSEN RING



Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten, und müssen Mitarbeitende vor Übergriffen schützen!

Sexuelle Belästigung – Rechtliche Einordnung

- Sexualdelikte gibt es in vielen Ausprägungen und Betroffene können **rechtlich** dagegen vorgehen!
- Mögliche Tatbestände:
 - Beleidigung
 - Sexuelle Nötigung
 - Üble Nachrede
 - Vergewaltigung
 - Nötigung
 - Etc.
- Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** soll Sie vor Übergriffen am Arbeitsplatz schützen

A large group of diverse people, including men, women, and children of various ethnicities, are arranged in a semi-circle on a light blue background. They are looking towards the center of the circle. The background is a gradient of light blue to dark blue.

Gewalt am Arbeitsplatz

Was können andere tun?

Was können Kolleginnen und Kollegen tun?

- Die Betroffenen direkt ansprechen und **Hilfe** anbieten.
- Das Gespräch mit den Arbeitgebern oder entsprechenden Stellen suchen und das Beobachtete zur **Beschwerde** bringen.
- Wenn man Mobbingattacken direkt beobachtet, **Courage** zeigen und für das Opfer eintreten.



Was können Führungskräfte tun?

- Wichtig: Führungskräfte ist nicht nur eine **wichtige Ansprechpersonen** für Betroffene, sondern tragen auch **Verantwortung** für den Schutz und die Gesundheit der Mitarbeitenden.
- Zentraler Faktor: Verhalten und Umgang mit dem Thema „Gewalt“:
 - Gesprächsbereitschaft signalisieren und Betroffene ernst nehmen!
 - Rasches Intervenieren und Deeskalieren: Beispiel „Mobbing“ → rechtzeitiges Einschreiten ist hilfreich (je länger Mobbing andauert, desto mehr Leute machen mit)!
 - Eigene Kompetenzen erweitern → regelmäßig Fortbildungen zu Fragestellungen rund um das Thema „Mitarbeitergesundheit“ und „Gewalt“ besuchen!

Auch Unternehmensstrukturen helfen

- Aufklärung zum Thema durch Aushänge, Rundschreiben, Broschüren!
- Defizite in der Arbeitsorganisation angehen!
- Flache Hierarchien statt starre Strukturen!
- Arbeitsabläufe und Entscheidungen transparent kommunizieren!
- Angestellte Mitarbeitende bei Entscheidungen, die sie betreffen, beteiligen!
- Qualifizierungsangebote für Mitarbeitende schaffen!
- Meldestelle oder Vertrauensperson sowie ein geregelter Beschwerdemanagement einführen!
- (Regelmäßige) Supervisionsangebote schaffen!
- Verbindlicher Verhaltenskodex

Vielen Dank!