

Tagung

Was tun gegen Gewalt – Strategien der Zivilgesellschaft

Göttingen, 23. bis 24. August 2013

Dokumentation des Workshops 4: Hinsehen und handeln – Zivilcourage in der Arbeitswelt

Kontakt:

Rüdiger Deppe

DGB-Bildungswerk Bund
Fritz-Reuter-Straße 32, 37083 Göttingen
Tel.: (0551) 2963202
Mobil: (0152) 2890 3024
E-Mail: info@wissenswerk.org
Internet: <http://www.wissenswerk.org/>

Albert Kehrer

PrOut@Work Foundation
Mettinghstr. 1, 804 München
Tel.: (089) 99013783
Mobil: (0173) 576 4062
E-Mail: mail@albertkehrer.de
Internet: <http://www.proutatwork.eu/>

Inhalt:

In der Arbeitswelt Zivilcourage zu zeigen braucht viel Mut und Engagement.

In dem interaktiven Workshop ging es hauptsächlich um den Austausch von Erfahrungen mit physischer und psychischer Gewalt, Diskriminierung, Ausgrenzung und Mobbing im eigenen Arbeitsumfeld. Wie haben die Teilnehmenden Gewalt im Arbeitsumfeld erlebt und wie wurden die einzelnen Fälle in der Organisation gelöst? Den Teilnehmenden wurden zwei Beispiele aus der Praxis vorgestellt: „Straight Ally“-Initiativen aus Unternehmen zur Gewaltprävention bei Homo- und Transphobie sowie Grundsätze zur Implementierung eines betrieblichen Konfliktmanagements und die vom DGB initiierte Ausbildung zum/zur betrieblichen Konfliktberater/in und Mediator/in.

Hauptdiskussionspunkte /-ergebnisse, Anmerkungen:

- ◆ Gewalt am Arbeitsplatz reicht von unangemessenen Witzen und Anmerkungen, sexueller Belästigung, bewussten Abschneiden von Informationen und Isolation bis zu physischer Gewalt und Mobbing
- ◆ Gelebte Unternehmenswerte und präventive Kommunikation über die Wertschätzung von Vielfalt verringert die Gefahr von Ausgrenzung
- ◆ Unternehmensinterne, paritätische Beschwerdestellen sind förderlich für eine schnelle Problemlösung
- ◆ Konflikte im Arbeitsumfeld, die im Mobbing enden, kennen keine Gewinner
- ◆ Transparenz und Ehrlichkeit aller Parteien hilft, dass in Konfliktsituationen für beide Seiten eine passende Lösung gefunden werden kann
- ◆ Wenn Arbeitgeber die indirekten Kosten von Mobbing (geringere Produktivität der Streitparteien, Arbeitsausfall, Rekrutierungskosten) einer Mediation gegenüberstellen, wird der Nutzen von Konfliktberatung und Mediation sichtbar
- ◆ Schulung von Personalabteilung und Mitbestimmung zur Konfliktlösung reduzieren langfristig die Kosten des Unternehmens