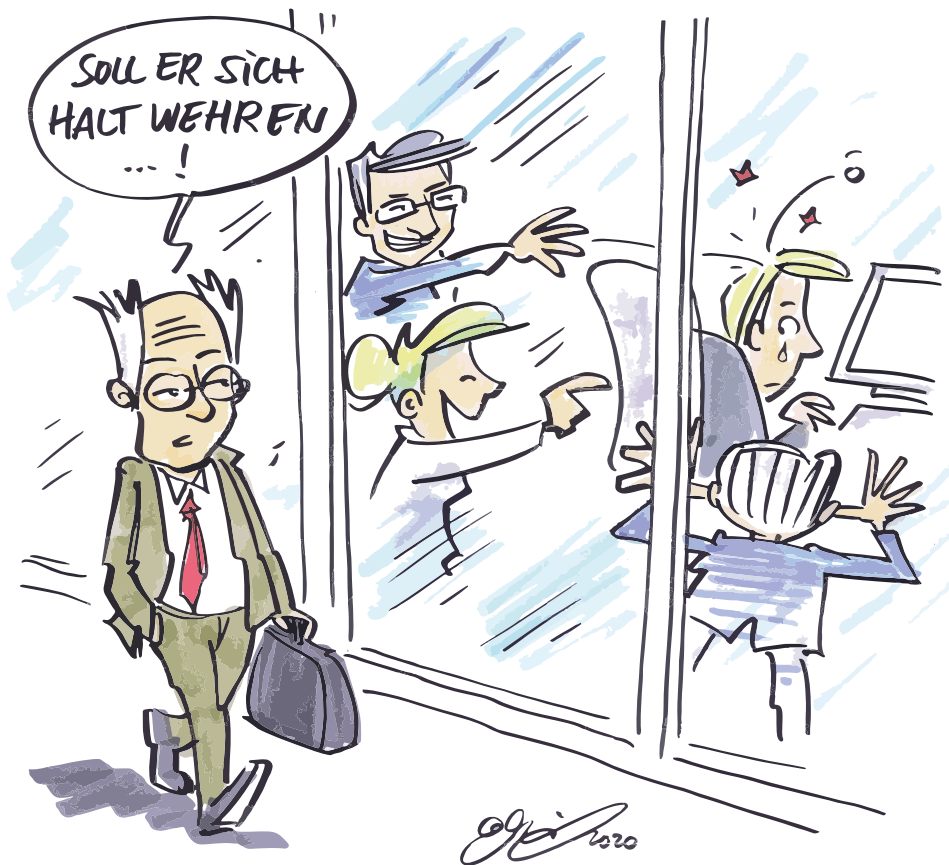


KULTURDIALOGE: PRÄVENTION

GEWALT



*Wie gehen wir mit
Konflikten und
Gewalt um?*



**Gewalt wird stillschweigend geduldet.
Auseinandersetzungen werden als Privatsache
angesehen: „Alle müssen selbst sehen,
wie sie damit klarkommen.“**

KULTURDIALOGE: PRÄVENTION

GEWALT



*Wie gehen wir mit
Konflikten und
Gewalt um?*



Wenn Beschäftigte durch eine Person schwer verletzt oder massiv bedroht werden, wird eingegriffen oder die Polizei hinzugezogen. Schuldige können so bestraft werden. Damit ist das Thema für alle erledigt: „Das gehört wohl zum Job dazu.“

KULTURDIALOGE: PRÄVENTION

GEWALT



*Wie gehen wir mit
Konflikten und
Gewalt um?*



Es gibt klare interne Vorgaben, wie sich Beschäftigte bei körperlicher Gewalt, Beleidigungen und sexuellen Belästigungen verhalten sollen (z. B. Eskalationsstufen nach dem Aachener Modell). Im Alltag wird dies aber nicht immer gelebt. Viele scheuen sich, Bedrohungen oder Beleidigungen durch Vorgesetzte oder wichtige Kundinnen oder Kunden offiziell zur Sprache zu bringen: „Das bringt doch nur Probleme.“

KULTURDIALOGE: PRÄVENTION

GEWALT



*Wie gehen wir mit
Konflikten und
Gewalt um?*



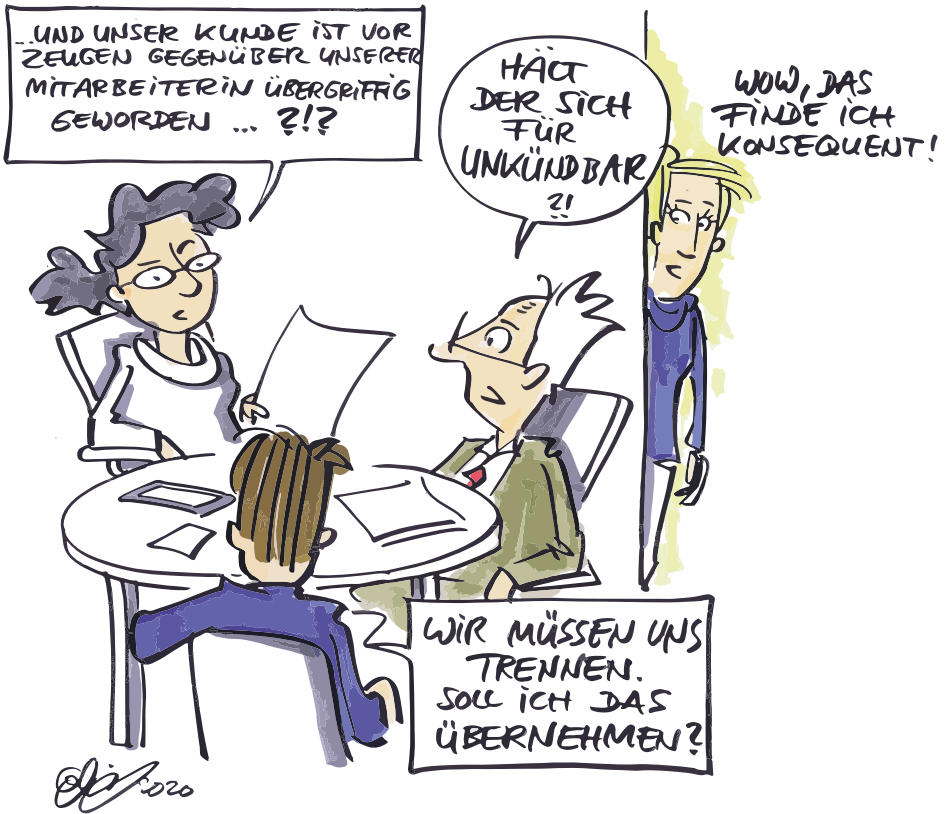
Führungskräfte schaffen gezielt Gelegenheiten, um offen über Gewalt zu sprechen (z. B. sexuelle Übergriffe, Beleidigungen, Mobbing). Sie nennen konkrete Beispiele für mögliche Übergriffe und bitten die Beschäftigten, Probleme frühzeitig zu melden. Gemeinsam diskutieren sie die Situation und suchen nach Verbesserungen.

KULTURDIALOGE: PRÄVENTION

GEWALT



*Wie gehen wir mit
Konflikten und
Gewalt um?*



Psychische und körperliche Gewalt werden niemals toleriert. Auch einflussreiche Personen werden sanktioniert, wenn sie selbst Gewalt ausüben oder einem Vorkommnis nicht entschieden nachgehen. Man übt sich in gewaltfreier Kommunikation und hinterfragt die bestehenden Maßnahmen zur Gewaltprävention, um immer besser zu werden.