



Mitarbeiter in bedrohlichen Situationen – wer schaut bei Ihnen hin?

Nach fast einem Jahr der COVID-19 Pandemie nehmen die Meldungen bezüglich *häuslicher Gewalt*, *Cybermobbing* und *Vereinsamung* in den Medien immer mehr zu. Die dadurch hervorgerufenen Belastungen machen Bedrohungen verstärkt oder verändert haben. Die Tatsache, dass es Bedrohungen gibt, ist unabhängig von der Pandemie schon lange Bestandteil unseres Alltags.

Vor rund 10 Jahren begannen in Deutschland die ersten Unternehmen das Thema Prävention gegen Gewalt am Arbeitsplatz zu diskutieren. Damals noch unter der Käseglocke, da verbunden mit der Angst eines Imageverlustes und dem großen Fragezeichen welche Auswirkungen eine öffentliche Diskussion auf die Beschäftigten haben könnten.

Sicherlich fehlten damals die Erfahrungen und das Fachwissen, um dieses beurteilen zu können. Seither hat sich sehr viel getan. Unter dem Grundsatz: „Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf einen angst- und gewaltfreien Arbeitsplatz!“ installierten viele Unternehmen ein Bedrohungsmanagement in ihrer Organisation. Eine wichtige Stütze dabei ist die Organisation AETAP (Association of European Threat Assessment Professionals) mit dem Ziel zur Förderung von Prävention gegen Gewaltdelikte.

Egal ob:

- jemand auf dem Weg zur, von oder sogar während der Arbeit verfolgt oder bedroht wird
- ein Kollege gewaltverherrlichende Videos anschaut
- Kunden persönliche Drohungen gegen Mitarbeiter aussprechen

Dies sind nur drei Indizien für bedrohliche Situationen rund um den Arbeitsplatz. Aufgrund der Vielfalt von bedrohlichen Situationen ist ein Austausch, auch über Unternehmensgrenzen hinweg, unerlässlich.

Wer ist zuständig bei Gewalt am Arbeitsplatz?

Wichtig für ein erfolgreiches Managen von bedrohlichen Situationen am Arbeitsplatz ist ein interdisziplinärer Ansatz. Ob der Lead im Personalbereich, innerhalb der Sicherheit oder im Compliance-Bereich liegt, hängt von unterschiedlichsten Faktoren ab. Es gibt kein richtig oder falsch – nur machen. Wo ist Ihr Bedrohungsmanagement angesiedelt?

Muss jedes Unternehmen sich gezielt hierzu aufstellen?

Ob bewusst oder unbewusst, diese Aufgabe ist in fast allen Unternehmen verankert. Sei es die vertrauensvolle Kollegin, die sich um all diese Themen kümmert, der Sozialpartner oder ein geschultes Team. Der Grad der Professionalität unterscheidet die verschiedenen Lösungen. Welcher Ansatz erforderlich ist, ist unternehmensspezifisch, z.B. Anzahl der Mitarbeiter abhängig.

Ist Gewalt am Arbeitsplatz im Home-Office häusliche Gewalt oder Workplace Violence?

Insbesondere in Zeiten mit Home-Office ist diese Frage besonders schwierig zu beantworten. Wie weit reicht die Verantwortung des Arbeitgebers? Wie weit darf der Arbeitgeber in den Privatbereich hinein agieren?

Wie sieht die Zukunft aus?

Genau diese Frage stellen sich Politiker, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen weltweit. Die International Labour Organisation (ILO) hat diese Diskussion ausführlich geführt und mit der Convention 190 einen Weg vorgezeichnet.

Wo gibt es Antworten auf diese Fragen?

Diskutiert werden alle diese Fragen branchenübergreifend im [Forum Bedrohungsmanagement](#). Seit 2015 gibt es dieses Netzwerk der Bedrohungsmanager*Innen. Dieses Netzwerk setzt auf den vertrauensvollen Austausch zwischen den Mitgliedern, sei es zu spezifischen Sachverhalten, Aufbau eines Bedrohungsmanagements oder Vorgehensweisen. Jede Fragestellung findet ein offenes Ohr und einen passenden Austauschpartner.

Quellenangaben

Titelbild: Business photo created by aleksandarlittlewolf

© Security Explorer