

Personensicherheit als Managementaufgabe

# Prävention von interpersoneller Gewalt am Arbeitsplatz

Personensicherheit innerhalb eines Betriebs oder einer Institution ist eine prioritäre Managementaufgabe, zu der die Institution gesetzlich verpflichtet ist. Während es üblich ist, die Abläufe in Sachen Brandschutz regelmässig zu überprüfen und entsprechende Weiterbildungen durchzuführen, findet Prävention von interpersoneller Gewalt und sexuellen Grenzverletzungen noch kaum Eingang in das Risikomanagement der Unternehmen.

Dr. Verena van den Brandt-Grädel

Dies geschieht ungeachtet der Tatsache, dass eine plötzlich vorhandene Gewalteskalation oder Pressemeldungen über einen innerbetrieblichen Vorfall die Abläufe empfindlich beeinträchtigen, Ressourcen in Beschlag nehmen und insgesamt beträchtliche Summen kosten, noch ganz abgesehen vom entstandenen menschlichen Leid. Ein umfassendes Sicherheitskonzept analog der Brandprävention macht deshalb Sinn. Eine nachhaltige Gewaltprävention setzt eine spezifische Ausbildung und ein immer wiederkehrendes Training aller Mitarbeitenden voraus, denn Bedrohungs- und Gefährlichkeitseinschätzungen sind laufend neuen Erkenntnissen anzupassen.

## Formen der Gewalt

Am Arbeitsplatz werden vier verschiedene Formen von Gewalt unterschieden:

- Gewalthandlungen ohne persönliche Beziehung zu der Institution selber wie beispielsweise ein Raubüberfall.
- Gezielte Handlungen wie Sabotage, Manipulation der EDV.
- Gewalthandlung eines Mitarbeiters gegen den Betrieb, Kollegen oder Chef.
- Persönliche Konflikte eines Mitarbeiters.

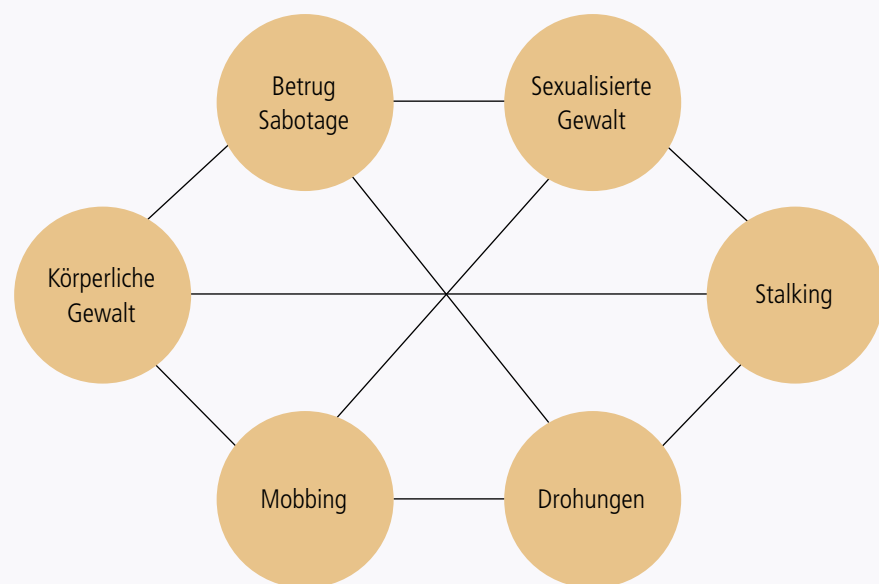
Am häufigsten sind Handgreiflichkeiten, der Einsatz von Waffen ist eher die Ausnahme. Dagegen sind sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt in professionellen Beziehungen häufig vorkommende Ereignisse. Die Antwort auf die oft gestellte Frage, wie es denn anfängt, lautet: Mit allem, was möglich und denkbar ist. Es gibt keine spezifischen Indikationen, wie Gewalt anfängt, manchmal äus-

sert sie sich unvermittelt, manchmal dauert es Jahre, bis es zu Exzessen kommt.

## Ursachen der Gewaltentstehung

Die Haltung, «das gibt es bei uns nicht», ist gefährlich. Wird der Vorfall nachträglich untersucht, wird man viele Zeichen erkennen, die

## Gewalt in der Institution



einem Achtsamen wertvolle Hinweise hätten liefern können. Es gilt stets, das ganze Spektrum im Auge zu behalten. Wie beim Lawinenschutz sind vielerlei verschiedene Massnahmen erforderlich, um Sachschaden und Menschenopfer zu verhindern. In den meisten Fällen handeln die Täter aufgrund persönlichen Fehlverhaltens: Beispielsweise ist ihnen sexuelle Befriedigung wichtiger als die Einhaltung der Verpflichtungen und gesetzlichen Bestimmungen, oder aufgrund von tatsächlichen oder vermeintlichen Kränkungen, manchmal auch aus kriminellen Motiven. Als Mitarbeiter sind ihnen alle Sicherheitsvorkehrungen und Strategien bekannt, alle Verantwortlichen und die gesetzlichen und rechtlichen Möglichkeiten. Die Täter unterlaufen in der eigenen Institution die internen Strategien.

Da die fachliche Rolle zur Tatvorbereitung genutzt wird, und zwar auf allen Hierarchiestufen bis hinauf zum CEO, muss die Strategie zur Prävention unabhängig sein von der Organisationsstruktur. Dies gilt im Besonderen bei der Prävention sexualisierter Gewalt. Es liegt im Wesen der sexualisierten Gewalt, dass sie sich im Schatten abspielt, im Schatten des Bewusstseins der Täter, die ihr Tun verklären, aber auch in jenem der Opfer, die das Geschehene verständlicherweise mit aller Macht zu verdrängen suchen.

## Weitverbreitet

Jede vierte Frau und jeder fünfte Mann berichten, schon Opfer sexualisierter Gewalt geworden zu sein. Das sind in der Schweiz fast zwei Millionen Menschen. Zu all diesen Opfern gehören auch zahlreiche Täter. Diese Übergriffe geschehen oft in professionellen Beziehungen, in denen der Täter aufgrund seiner Stellung mächtiger ist als das Opfer und dieses Gefälle zu seinen Gunsten ausnutzt. Es gibt viele Formen von sexualisierter Gewalt. Manche sind alles andere als brutal, sondern sehr subtil und werden vom Opfer zunächst als Zuneigung erfahren und erst später als schädigend erkannt. Ein Täter kann ganz nett und umgänglich sein. Dazu zählen Fachleute beiderlei Geschlechts, Mitarbeiter, Vorgesetzte bis hin zum Direktor. Sie agieren aus einer persönlichen Situation heraus. Es handelt sich zudem meist um ange-

## Checkliste



Als Vorbereitung für eventuell nötige Anpassungen des Sicherheitskonzepts dient die folgende Checkliste:

Frage	Ja	Nein
1. Ist die Einsicht vorhanden, dass der Betrieb oder die Institution jederzeit von Gewalthandlungen betroffen sein kann?		
2. Ist ein etabliertes Reporting von sicherheitsrelevanten Aspekten vorhanden und werden Mitarbeitende regelmässig aufgefordert, sicherheitsrelevante Aspekte, insbesondere persönliches Fehlverhalten von Mitarbeitenden zu melden?		
3. Erfahren Mitarbeitende, die sicherheitsrelevante Aspekte melden, Wertschätzung und Anerkennung, das heisst: Kennt die Unternehmung eine Strategie zum Umgang mit sogenannten «Whistleblowers»?		
4. Besteht ein Risikomanagement in Bezug auf Gewaltprävention?		
5. Bestehen standardisierte, auf den Betrieb zugeschnittene Protokolle für das Vorgehen in Zusammenhang mit Gewalthandlungen?		
6. Besteht eine Anlaufstelle für Betroffene, das heisst: Erhalten Betroffene Unterstützung und Hilfe?		
7. Wurde eine Liste der sicherheitsrelevanten Bereiche bezüglich interpersoneller Gewalt entwickelt, besteht also ein Risikobewusstsein?		
8. Ist ein Informationskonzept in Zusammenhang mit sicherheitsrelevanten Aspekten vorhanden?		
9. Sind standardisierte Protokolle vorhanden bei Medienmitteilungen durch Glockenläuter.		
10. Werden die Mitarbeitenden regelmässig hinsichtlich sicherheitsrelevanter Aspekte geschult?		

Ein besonderes Augenmerk richtet die Stiftung Linda auf die interpersonelle Gewalt. Sie hat gleich einem Oktopus mehrere Arme: Es sind dies: Drohungen, Betrug/Sabotage, Mobbing, Stalking, körperliche Gewalt, sexualisierte Gewalt und sexuelle Grenzüberschreitungen.

## Ziele der Stiftung Linda

Im Bewusstsein um die vielschichtige Problematik der interpersonellen Gewalt und mit dem Ziel, diese zu vermeiden, zu vermindern und den Opfern zu helfen, wurde die Stiftung Linda gegründet. Es geht darum, durch Präventive Massnahmen Gewalt zu vermeiden, und wenn Gewalt ausgeübt wurde, diese aufzudecken, den Opfern zu helfen und diese wie auch die Täterinnen und Täter einer adäquaten Therapie zuzuführen. Es ist erwiesen, dass das Fehlverhalten dieser Tätergruppe in den meisten Fällen erfolgreich therapiert werden

kann. Tätertherapie ist somit wichtiger Opferschutz. Bei adäquat behandelten und anschliessend während ihrer ganzen Berufstätigkeit kontrollierten Tätern und Täterinnen findet sich eine Rückfallquote von unter einem Prozent, während sonst, trotz Entlassung und eventueller Verurteilung, mit einer Rückfallquote von etwa 80 Prozent zu rechnen ist. Die Möglichkeit besteht somit, dass ein Grossteil der zum Täter oder zur Täterin gewordenen Fachleute einem Betrieb weiterhin als versierte Fachkräfte zur Verfügung steht.

sehene, kluge und umgängliche Personen. Mitarbeiter auf allen Stufen können fehlbar sein. Gewaltprävention heisst, diese einfache Tatsache zu akzeptieren, die Gefahr von Eskalation anzuerkennen und rechtzeitig sinnvolle Gegenstrategien zu implementieren.

Die Tragik besteht darin, dass sich diese sexualisierten Übergriffe auch im Schatten des Bewusstseins der Gesellschaft abspielen. Wir glauben, dass sie ausschliesslich durch Perverse verübt werden, mit Sicherheit aber nicht durch den allseits beliebten Vorgesetzten, mit dem man sich jede Woche beim Fitness trifft. So verdammen wir die Sexualdelikte und rufen laut nach drastischen Strafen, schweigen aber eisern, wenn sie in unserem nächsten Umfeld auftreten. Es schweigen die Opfer, die sich schämen, und es schweigen die Angehörigen, die hilflos wegschauen. Dadurch, dass wir sie nicht wahrhaben wollen, hat die sexualisierte Gewalt so viel Raum und Macht.

## Bildung

Um die Gewaltprävention innerhalb einer Institution aufzubauen, ein Sicherheitskonzept zu implementieren und nachhaltig umzusetzen, braucht es die Motivation, das Wissen und Können aller Mitarbeitenden. So organisiert die Stiftung Linda eine praxisorientierte Fortbildung für Leitungs- und Führungskräfte zur Unterstützung im kommunikativen, rechtlichen und organisationsbezogenen Umgang mit interpersoneller Gewalt und vor allem bei sexuellen Übergriffen in der eigenen Institution. Die Kursangebote sind modulartig aufgebaut und bieten für die Institution das notwendige Werkzeug für eine umfassende Gewaltprävention.

Geleitet werden die Kurse von Dr. med. Werner Tschan, wissenschaftlicher Beirat der Stiftung Linda. Werner Tschan ist als Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie in eigener Praxis in Basel tätig. Seit 1998 führt er ein Forschungsinstitut für Psychotraumatologie sowie das Beratungszentrum Sexuelle Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen und ist Autor des Standardbuchs in deutscher Sprache über Grenzverletzungen in professi-

## Falsch verstandene Prävention

Unklare Situationen, die ein Abwarten und Beobachten rechtfertigen, sind in der Praxis häufig. Ein zuvor erarbeitetes Konzept dient dazu, die einzelnen Beobachtungen und Begebenheiten mit Datum und Uhrzeit festzuhalten und den Verdacht mit der dafür zuständigen Vertrauensperson zu besprechen. Es gilt dann, Hilfe und Unterstützung zu organisieren, nicht eigene Nachforschungen und Ermittlungsarbeiten anzustellen, auch keinen blinden Aktionismus zu starten. Eine Ermittlung in eigener Sache funktioniert nie und sollte nicht weiter praktiziert werden.

Die häufig praktizierte Methode, den Vorfall als Ausnahme zu stilisieren und den Täter zu entlassen, ist keine Gewaltprävention, sondern eine Alibiübung. Eine korrekte Vorgehensweise beruht auf Prävention, Transparenz und Hilfestellung. ■

onellen Beziehungen. Er ist Gründungsmitglied und erster Präsident von «European Threat Assessment Professionals» (Aetap) und in verschiedenen in- und ausländischen Arbeitsgruppen zur Gewaltprävention tätig.

Die nächste Weiterbildungsveranstaltung findet wie folgt statt:

### Datum und Zeit

Mittwoch, 2. März 2011, und  
Mittwoch, 27. April 2011, (1. und 2. Teil)  
Jeweils von 9.00 bis 17.15 Uhr

### Ort

Hirslanden-Klinik, 5000 Aarau

### Auskünfte und Anmeldung

Dr. med. Verena van den Brandt-Grädel  
Stiftung Linda  
Mühlemattstrasse 54, 5001 Aarau  
Tel. 062 824 05 60  
info@stiftung-linda.ch

### Anmeldeschluss

21. Februar 2011

## Porträt



Die Stiftung Linda kämpft gegen sexuelle Übergriffe in öffentlichen und privaten Institutionen. Dr. med. Verena van den Brandt-Grädel und ihr Team setzen sich für jugendliche und erwachsene Opfer von sexualisierter Gewalt ein. Sie machen es sich zur Aufgabe, das Schweigen zu überwinden und Betroffenen eine Stimme zu verleihen. Die Stiftung dient als Anlaufstelle für Personen, die von Sexualverbrechen betroffen sind, und bietet Unterstützung hinsichtlich der Vermittlung kompetenter Therapeuten und Rechtsberatern. Die Stiftung Linda bietet persönliche und telefonische Beratung an und ist bemüht, schnellstmöglich die passende Hilfe zu organisieren. Zusätzlich engagiert sich die Stiftung Linda fachlich und finanziell in der aktuellen wissenschaftlichen Forschung zur Prävention von interpersoneller Gewalt.

### Stiftungsrat

- Dr. med. Verena van den Brandt-Grädel, Fachärztin FMH für Gastroenterologie und Innere Medizin, Präsidentin des Stiftungsrats
- Monica Monaco, Psychotherapeutin
- Dr. med. Hans-Jürg Pfisterer, Facharzt FMH für Psychiatrie und Psychotherapie
- Jitka Perina, Organisationsberaterin
- Lic. iur. Patrick Stutz, Rechtsanwalt und Notar

### Patronat

- Christine Egerszegi, Ständerätin

### Wissenschaftlicher Beirat

- Dr. med. Werner Tschan, Facharzt für Psychotherapie und Psychologie

## Kontakt



Dr. med. Verena van  
den Brandt-Grädel  
Fachärztin FMH für Gastroenterologie  
und Innere Medizin  
Präsidentin des Stiftungsrats  
Stiftung Linda  
Mühlemattstrasse 54, 5001 Aarau  
Tel. 062 824 05 60  
info@stiftung-linda.ch  
www.stiftung-linda.ch

