



Christina Zitzmann | Alexandra Huber (Hrsg.)

Gewaltprävention durch Bedrohungsmanagement

Erkennen, Einschätzen, Entschärfen

BELTZ JUVENTA

Christina Zitzmann | Alexandra Huber (Hrsg.)
Gewaltprävention durch Bedrohungsmanagement

Christina Zitzmann | Alexandra Huber (Hrsg.)

Gewaltprävention durch Bedrohungsmanagement

Erkennen, Einschätzen, Entschärfen

BELTZ JUVENTA

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.



Dieses Buch ist erhältlich als:
ISBN 978-3-7799-6512-1 Print
ISBN 978-3-7799-5836-9 E-Book (PDF)

1. Auflage 2021

© 2021 Beltz Juventa
in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel
Werderstraße 10, 69469 Weinheim
Alle Rechte vorbehalten

Herstellung: Myriam Frericks
Satz: Datagrafix, Berlin
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza
Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor_innen und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

Inhalt

Vorwort

Alexandra Huber und Christina Zitzmann 7

Teil 1 – Grundlagen

Bedrohungsmanagement und psychologische Deeskalation –
Zwei sich ergänzende Strategien der Gewaltprävention
Jens Hoffmann und Katrin Streich 12

Aufbau und Steuerung eines regionalen Bedrohungsmanagementsystems
Heiner Dehner, Alexandra Huber und Pamela Schmidt 20

Das Konzept des Bedrohungsmanagements aus Sicht der Polizei
Heike Krämer 33

Teil 2 – Ausgewählte Handlungsfelder

Bedrohungsmanagement im Hochschulkontext
Alexandra Huber, Dominik Özbe-Schönfeld und Christina Zitzmann 48

Stalking und Bedrohungsmanagement – Ein Einblick aus Perspektive der
„frauenBeratung nürnberg für gewaltbetroffene Frauen und Mädchen“
Kerstin Lindsiepe 62

Bedrohungsmanagement im Kontext häuslicher Gewalt
Stefanie Walter 69

Bedrohungsmanagement in Behörden und Dienstleistungsunternehmen
Florian Lennert 81

Bedrohungsmanagement aus Sicht von Jugendamtsmitarbeiterinnen –
Ein Interview mit Karin Dollmeier-Djafari und Rut Wahrenburg des
ASD Nürnberg
Heiner Dehner und Alexandra Huber 90

Teil 3 – Praxisansätze

„Stark am Arbeitsplatz“ – Ein Sensibilisierungstraining für
Mitarbeiter:innen zur Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz
Alexandra Huber, Dominik Özbe-Schönfeld und Christina Zitzmann 102

Reichsbürger und Selbstverwalter in Bayern – Möglichkeiten staatlicher Extremismusprävention <i>Haldor Hron</i>	112
Prävention gegen häusliche Gewalt und Teen Dating Violence bei Kindern und Jugendlichen als Brücke zum Bedrohungsmanagement <i>Sonja Dietrich, Nicole Wallisch und Stefanie Walter</i>	123
Therapeutische Behandlung bei Gewaltstraftaten in der Psychotherapeutischen Fachambulanz <i>Roland Denzler und Miriam Kolter</i>	132
Die Autorinnen und Autoren	147

Vorwort

Alexandra Huber und Christina Zitzmann

Eine Mitarbeiterin in einem Jobcenter wird von einem wütenden Kunden, dem Leistungen aufgrund nicht eingehaltener Fristen gekürzt wurden, beleidigt und bedroht. In einer Nachricht schreibt der Kunde, dass er genau wisse, wo die Kinder der Mitarbeiterin zur Schule gingen und diesen ja zufällig ein Unglück geschehen könnte, wenn sie sich weiterhin weigere, mittellosen Bürgern wie ihm zu helfen. Äußerst besorgt und mit einem Gefühl großer Angst um die Sicherheit ihrer Kinder wendet sich die Mitarbeiterin an ihren Vorgesetzten. Selbst überfordert durch die Konfrontation mit einer derart extremen Situation ist dieser ratlos, welche konkreten Schritte nun eingeleitet werden müssen. Der Fall wird schließlich einem anderen Mitarbeiter zugeordnet, weitere Maßnahmen werden nicht eingeleitet. Die bedrohte Mitarbeiterin fühlt sich von ihrem Unternehmen mit der Situation allein gelassen und nicht ausreichend geschützt.

Gewalt am Arbeitsplatz ist kein seltenes Phänomen. Eine im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes durchgeführte Befragung unter Beschäftigten im öffentlichen Dienst ergab beispielsweise, dass 67 % der über 2000 Befragten in den letzten zwei Jahren Beleidigungen, Bedrohungen und tätliche Angriffe an ihrem Arbeitsplatz erlebt haben (vgl. DGB o. J., o. S.). Zu den häufigsten Folgen gehörten Schlafstörungen und Stress bei den Betroffenen, 30 % wurden in Folge der erfahrenen Gewalt krankgeschrieben und 15 % benötigten eine stationäre oder psychotherapeutische Behandlung (vgl. ebd.). 34 % der Betroffenen meldeten ihren Vorgesetzten die erfahrenen Übergriffe nicht, da sie *nicht* davon ausgingen, Unterstützung zu erhalten (vgl. ebd.).

Mit der Entwicklung und Implementierung eines Bedrohungsmanagements liegt eine wirksame Strategie zum präventiven Umgang mit schweren, zielgerichteten Gewalttaten vor (Hoffmann/Roshdi 2015, S. 266). Das ursprünglich in den USA entwickelte Konzept wurde auch in mehreren deutschsprachigen Ländern eingeführt und für unterschiedliche Handlungsfelder weiterentwickelt. In Deutschland baute die Deutsche Telekom AG zum ersten Mal ein Bedrohungsmanagementsystem innerhalb eines Unternehmens auf (vgl. Telekom Security o. J., S. 4). Seit 2014 beschäftigt das Unternehmen zwei professionell geschulte und zertifizierte Bedrohungsmanager:innen (vgl. ebd., S. 5). 2016 entstand in Nürnberg, initiiert durch den damaligen Geschäftsführer des Krisendienstes Mittelfranken, das deutschlandweit erste Bedrohungsmanagement-Netzwerk für eine gesamte Region. Aufgabe ist die Prävention schwerer, zielgerichteter Gewalttaten und der Schutz von Personen, die mit bedrohlichem Verhalten konfrontiert

sind. Dies gelingt durch den Zusammenschluss relevanter Stellen, wie städtische und staatliche Behörden sowie soziale und privatwirtschaftliche Organisationen, und das gemeinsame Risiko- und Fallmanagement. Auf einer Fachtagung vom 18. bis 19. Februar 2020, die mehr als 200 Teilnehmer:innen aus ganz Deutschland, Österreich und der Schweiz besuchten, wurde die Arbeit des Netzwerks erstmals einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt.

Ziel des vorliegenden Herausgeberinnenbandes ist die Arbeit des Nürnberger Präventionsnetzwerks vorzustellen und aufzuzeigen, in welchen Bereichen und Formen das Konzept in der Praxis umgesetzt wird. Das Bedrohungsmanagement wird im Kontext verschiedener Handlungsfelder wie etwa im Hochschulkontext oder der Arbeit von Behörden und Dienstleistungsunternehmen betrachtet. Weitere Beiträge stellen themenspezifische Präventionsprojekte und das Fallmanagement im Bereich Stalking und häusliche Gewalt vor. Diese Multiprofessionalität ist eine zentrale Stärke des Nürnberger Netzwerks und spiegelt sich auch in den Beiträgen dieses Sammelbandes wider.

Die Autorinnen und Autoren berichten von ihren konkreten Erfahrungen mit dem Bedrohungsmanagement und von dem Nutzen, den dieses Konzept für ihre berufliche Tätigkeit innehat. Dadurch ergibt sich ein breit gefächertes Bild, wie Gewalt im Sinne eines Bedrohungsmanagements erkannt, eingeschätzt und entschärft werden kann.

Der Sammelband untergliedert sich insgesamt in drei Teile: Das Grundlagenkapitel informiert zunächst allgemein über das Konzept des Bedrohungsmanagements, stellt Aufbau und Steuerung des regionalen Bedrohungsmanagement-Netzwerks in Mittelfranken vor und schließt mit einer polizeilichen Perspektive auf das genannte Konzept.

Im zweiten Teil wird das Bedrohungsmanagement im Kontext ausgewählter Anwendungsbereiche betrachtet. Interessierte Leser:innen erhalten hier einen Einblick, wie Bedrohungsmanagement an Hochschulen, in Fachberatungsstellen, in Behörden oder auch in Dienstleistungsunternehmen gelingen kann.

Der dritte Teil stellt konkrete Präventionsansätze aus dem Umfeld des Bedrohungsmanagement-Netzwerks vor, wie das Sensibilisierungstraining „Stark am Arbeitsplatz“ der Technischen Hochschule Nürnberg, die Maßnahmen gegen häusliche Gewalt und Teen Dating Violence bei Kindern und Jugendlichen der Beratungsstelle des Frauenhauses oder die therapeutische Behandlung bei Gewaltstraftaten in der psychotherapeutischen Fachambulanz.

Ausschlaggebend für den Erfolg des hier vorgestellten regionalen Bedrohungsmanagementsystems sowie dessen Umsetzung in einzelnen Institutionen *war* und *ist* der stetige interdisziplinäre Austausch zwischen den verschiedenen Netzwerkakteur:innen. Mit dem vorliegenden Buch soll dieser Austausch fortgesetzt und Institutionen ein Impuls gegeben werden, selbst ein Bedrohungsmanagement zu implementieren.

Literatur

- Deutscher Gewerkschaftsbund (o.J.): DGB-Initiative „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“. www.mensch.dgb.de/++co++e711a1f4-a66a-11ea-a0f5-52540088cada (Abfrage: 02.05.2021).
- Hoffmann, J./Roshdi, K. (2015): Bedrohungsmanagement – eine präventive Disziplin im Aufschwung. In: Hoffmann, J./Roshdi, K. (Hrsg.): Amok und andere Formen schwerer Gewalt. Risikoanalyse – Bedrohungsmanagement – Präventionskonzepte. Stuttgart: Schattauer, S. 266–296.
- Telekom Security (o.J.): Bedrohungsmanagement der Deutschen Telekom. https://dpt-statisch.s3.eu-central-1.amazonaws.com/dpt-digital/medien/dateien/111/Threat_managment_final.pdf (Abfrage: 05.04.2021).

Teil 1 – Grundlagen

Bedrohungsmanagement und psychologische Deeskalation – Zwei sich ergänzende Strategien der Gewaltprävention

Jens Hoffmann und Katrin Streich

Unternehmen, Hochschulen, Behörden und andere Organisationen sind regelmäßig von bedrohlichen Vorfällen betroffen. Hierbei gilt es sinnvollerweise Ansätze zu finden, die frühzeitig greifen und einer Eskalation gegenlaufen, bevor es in einem Gewaltakt endet.

Häufig werden selbst eklatante Fälle intern nicht weiterkommuniziert. Diese Informationslücke macht eine sinnvolle breite Prävention aber auch adäquates Handeln im Einzelfall schwierig bis unmöglich. Die Frage stellt sich, weshalb bedrohungsrelevante Vorfälle nicht gemeldet werden. Hierbei lassen sich mehrere Gründe ausmachen, die immer wieder genannt werden:

- Zum einen besteht manchmal eine Unklarheit über die Ernsthaftigkeit des Vorfalls und ob man hier vielleicht überreagiert.
- Auch kann eine Sorge bestehen, nicht ernst genommen zu werden, sodass die Hürde, sich anderen anzuvertrauen als zu hoch angesehen wird.
- Es besteht eine Angst davor, dass Informationen nicht vertraulich behandelt werden.
- Es hat sich ein Misstrauen gegenüber dem System verfestigt.

Als eine gute Lösung erscheint hier die Gestaltung einer Umgebung und das offensive Vorleben einer Philosophie, in der Drohungen und Beleidigungen nicht akzeptiert werden.

Falls solche Vorfälle dennoch auftreten, wird etwas dagegen auf organisatorischer Ebene getan.

Die Ansätze des Bedrohungsmanagements und der psychologischen Deeskalation lassen sich also gut und praxisnah miteinander verknüpfen. Das Bedrohungsmanagement wirkt als etabliertes und in der Struktur beschriebenes Instrument in der Organisation. Die psychologische Deeskalation stellt einen individuellen Werkzeugkoffer auf der persönlichen Handlungsebene jeder und jedes einzelnen Mitarbeitenden dar.

Hierbei ist es zunächst wichtig, die beiden biologisch verankerten Formen von Aggression genauer zu betrachten. Es gilt als wissenschaftlich gut belegt, dass bei Menschen und Säugetieren insgesamt zwei unterschiedliche, angeborene

Grundformen der Gewaltbereitschaft existieren, die aus evolutionärer Sicht ursprünglich dem Überleben dienen (Meloy 2015).

Bei dem affektiven Modus der Gewalt werden Menschen aggressiv, wenn sie sich bedroht oder nicht ernst genommen fühlen. Hierbei handelt es sich evolutionär um eine situative Aggression, die der spontanen Abwehr einer Gefahr durch Kampf oder Fluchtverhalten dient. Diese Form der Gewaltbereitschaft kommt schnell, geht aber auch rasch wieder vorbei, wenn sich die Person abreagiert oder wieder beruhigt hat, meist in Folge der Beendigung der wahrgenommenen Bedrohung.

Der Ansatzpunkt bei einer solchen Situation ist die sogenannte psychologische Deeskalation, die sich gut vermitteln und schulen lässt. Man spricht hier auch von sogenannter heißer Aggression als ein Synonym. Das Gegenüber fühlt sich sprichwörtlich in die Ecke gedrängt und der Stresslevel steigt weiter an. Die aufgebrachte Person wird laut, kommt in den Nahbereich, wird aggressiver und beginnt vielleicht noch zu drohen. Wichtig ist dabei sich zu vergegenwärtigen, dass das Gegenüber tatsächlich nicht mehr klar denken kann. In dem Moment, in dem sich die aufgebrachte Person wieder etwas beruhigt, sinkt der Level der Aggression relativ schnell. Mithilfe der Strategien der Deeskalation kann zum einen das Absinken dieses Aggressionslevels beim Gegenüber erreicht werden und zum anderen aber auch die Sensibilität dafür geschärft werden, wann es besser ist, die Situation zu beenden oder gar zu flüchten.

Ganz anders stellt es sich beim sogenannten Jagdmodus oder auch dem zielgerichteten Modus der Gewalt dar, bei dem die Person im Vorfeld sehr ruhig und konzentriert ist. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von „kalter Wut“. Der:die Aggressor:in agiert hier gezielt und kühl feindselig. Es besteht oftmals eine hohe Fixierung auf das Opfer und die Verhaltenssequenzen sind zeitlich unbeschränkt und weniger situativ geprägt, sondern ruhig und von langer Hand kalkuliert. In diesem Zusammenhang gilt es sich als Betroffene:r nicht beeindruckt zu zeigen, da dies den:die Aggressor:in weiter motivieren kann, Druck aufzubauen.

Diese Form der kalten Aggression gilt als besonders problematisch. Ein relevanter Faktor besteht darin, dass das Empathieempfinden bei dem Jagdmodus abgeschaltet ist, was aus evolutionärer Sicht sinnvoll ist, da somit die Tötungshemmung bei der Jagd auf die Beute überwunden wird. Diese Form von Beuteaggression kann auch mit einer Selbstwahrnehmung von Macht und Befriedigung verbunden sein. Zudem wird die kalte Aggression beispielsweise auch genutzt, um andere Personen durch Psychoterror und Stalking gezielt zu schädigen.

Ist bei der situativen Aggression die Deeskalation das Mittel der Wahl, so ist es für die kalte Aggression das Bedrohungsmanagement.

1. Bedrohungsmanagement

Die Entstehungsgeschichte des Bedrohungsmanagements liegt erst wenige Jahrzehnte zurück. In den USA etablierte sich in den 80er Jahren und in der Folgezeit nach und nach eine neue Fachdisziplin, die als Threat Assessment oder Threat Management bezeichnet wurde. Ursprünglich lag der Fokus in der Erforschung von Attentaten auf Personen des öffentlichen Lebens. Die wissenschaftlichen Ergebnisse zeigten, dass in nahezu jedem Fall eine auffällige Vorgeschichte auf dem Weg hin zur vollzogenen Gewalttat erkennbar war (Meloy/Hoffmann 2021). Mit der Intention, gefährliche Dynamiken, bereits bevor es zu einem Angriff kommt, zu erkennen, arbeiteten daraufhin Psycholog:innen, Kriminalist:innen und Psychiater:innen daran, neue Methoden der Früherkennung und des Fallmanagements zu entwickeln. Diese Ansätze wurden auf andere Deliktfelder wie Stalking und häusliche Gewalt ausgeweitet und in Folge des massiven Anstiegs von School Shootings Ende des letzten Jahrtausends auch zur Einschätzung bereits auffällig gewordener Schüler:innen genutzt.

Gerade das Thema Stalking spielte hier eine Schlüsselrolle, da es den Blickwinkel dahingehend erweiterte, dass sich der Fokus nicht mehr primär auf Einzelhandlungen, sondern auf Handlungsmuster richtete.

Darüber hinaus haben sich in jüngster Zeit weitere Felder der Anwendung von Bedrohungsmanagement etabliert, wie beispielsweise die Prävention von schwerer Gewalt am Arbeitsplatz und an Hochschulen sowie bei extremistischer Gewalt. Bedrohungsmanagement gilt nach dem heutigem State of the Art als die vielversprechendste Strategie zur Prävention von schwerer zielgerichteter Gewalt (Meloy/Hoffmann 2021).

Hinter der Philosophie des Bedrohungsmanagements verbirgt sich die Erkenntnis, dass vielen schweren Gewalttaten kritische Verhaltensweisen und negative Veränderungen auf Seiten der bedrohlichen Person vorausgehen. Oftmals kann bei den späteren Täter:innen im Vorfeld ihrer Taten sogenanntes Warnverhalten identifiziert werden. Hierzu zählen zum Beispiel Drohungen, Planungs- und Vorbereitungsaktionen, eine negative Fixierung auf andere Personen sowie das Mitbringen oder Zeigen von Waffen oder die andauernde Wahrnehmung, systematisch benachteiligt zu werden.

Um näher zu beleuchten, ob die Erkenntnisse aus dem nordamerikanischen Raum auch in die deutschsprachigen Länder zu übertragen sind, führte das Institut Psychologie & Bedrohungsmanagement zwei Studien zum Thema Gewalt und Bedrohungen durch.

Eine Studie zu schweren Gewalttaten am Arbeitsplatz

Auch in Deutschland sind immer wieder Fälle von schwerer Gewalt am Arbeitsplatz zu verzeichnen, was jedoch kaum in der Öffentlichkeit wahrgenommen

wird. Deshalb wurde eine Untersuchung aus umfangreichem Quellenmaterial durchgeführt (Hoffmann/Dölitzsch 2016). Hierbei wurden Ermittlungs- und Gerichtsakten von 20 schweren Gewalttaten am Arbeitsplatz ausgewertet. Bei den Taten starben 21 Menschen, mehr als zehn Personen wurden verletzt, einige von ihnen schwer. Neben Unternehmen fanden einige der Gewaltakte in Behörden und Gerichten statt. Bei den Täter:innen handelte es sich zumeist um Mitarbeiter:innen oder ehemalige Unternehmensangehörige sowie um Personen, die mit Sozialbehörden oder der Justiz einen Konflikt hatten. Täter:innen, die im Rahmen einer kriminellen Handlung wie einem Überfall gewalttätig wurden, waren von der Studie ausgeschlossen.

Kurz zusammengefasst waren folgende Ergebnisse zu verzeichnen:

- Fast alle der Taten waren geplant. In der Mehrzahl der Fälle sprachen die Täter:innen im Vorfeld über ihre Pläne oder äußerten sogar Gewaltdrohungen, die aber oft nicht ernst genommen wurden.
- Auch Vorbereitungshandlungen wie Abschiedsbriefe oder das Beschaffen einer Waffe traten auf.
- Kurz vor der Tat kam es nahezu immer noch zu einem Zusammenlaufen mehrerer privater und beruflicher Krisen.
- Häufig zeigten die späteren Täter:innen paranoide oder querulatorische Persönlichkeitszüge und kamen deshalb immer wieder in Konflikt mit ihrem Umfeld.
- Ihre Arbeitsgeschichte war oftmals durch Probleme und Unbeständigkeit charakterisiert.
- Die Täter:innen attackierten häufig Personen, die Einfluss auf ihr Leben hatten wie Vorgesetzte, Mitarbeiter:innen in der Verwaltung, Richter:innen, Anwält:innen oder Behördenmitarbeiter:innen.

Es zeigt sich also ein Bild, bei dem mehrere problematische Faktoren zusammenlaufen. Zum einen geschieht im Vorfeld der Tat ein längerer Prozess von Auffälligkeiten im Verhalten des bzw. der späteren Angreifer:in. Aufgrund schwieriger Persönlichkeitszüge kommen die Täter:innen immer wieder in selbstverschuldete Konflikte. Häufig fühlen sie sich ungerecht oder schlecht behandelt, obgleich dies nicht immer – zumindest in einem starken Ausmaß – der Fall ist. Dabei zeigen die Täter:innen oft bedrohliches und aggressives Verhalten schon vor dem schweren Gewaltakt. Zudem gelang es den späteren Täter:innen kaum ein stabiles Arbeits- und Privatleben zu etablieren.

So erscheint auch die Redewendung „Rache ist ein Gericht, welches am besten kalt serviert wird“ in einem anderen Licht. Denn es zeigt, dass Rache- und Gewaltfantasien den Entwicklungsprozess des Jagdmodus begleiten können und vielleicht sogar einen wesentlichen psychischen Treibstoff für solche Gewalttaten darstellen.