



Leseprobe aus Zitzmann und Huber, Gewaltprävention  
durch Bedrohungsmanagement, ISBN 978-3-7799-6512-1  
© 2021 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel  
[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/  
gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-6512-1](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-6512-1)

# 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
<b>Die Autorinnen und Autoren</b>	147

# 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 dienten (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/Dölitzsich 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, Anwalt: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.

## Eine Fallstudie

Klaus M., 47 Jahre alt, ist arbeitslos und lebt mit seiner Familie in einer mittelgroßen Stadt in Deutschland. Seine Frau Gaby sitzt für ein paar Stunden die Woche beim Discounter an der Kasse. Immer wieder kommt es zu Auseinandersetzungen und Streitereien zwischen den beiden. Zweimal war es so laut, dass Nachbarn die Polizei gerufen haben. Der Verdacht der häuslichen Gewalt stand im Raum, aber jedes Mal zog Gaby Anzeigen zurück bzw. war sie erst gar nicht bereit auszusagen. Auch das Jugendamt ist involviert. Klaus und Gaby M. sind nicht konstant in der Lage für das Kindeswohl zu sorgen. Die beiden Mädchen (9 und 11 Jahre alt) gehen nur unregelmäßig in die Schule, haben oft nichts zu essen dabei und wirken abwesend. Das Jugendamt besucht regelmäßig die Familie. Klaus M. ist häufig im Jobcenter. Alle Jobs, die man ihm dort angeboten hat, lehnt er ab und auch Qualifizierungsmaßnahmen und anderes nimmt er nicht an. Daraus hat sich ergeben, dass ihm die monatliche Unterstützung gekürzt wurde.

Klaus M. hat das Selbstbild, dass er verantwortlich ist für seine Familie und dies auch im Großen und Ganzen gut hinbekommt. Ihn nerven die Vorgaben des Jugendamtes und auch des Jobcenters. Mit seinem letzten Arbeitgeber hat er sich nach Erhalt der Kündigung so sehr gestritten, dass er die Kontrolle verloren hatte. Aus Klaus Ms. Perspektive hatte ihn der ehemalige Chef so sehr provoziert, dass Klaus ihm mit der Faust ins Gesicht geschlagen hatte. Nun muss Klaus M. sich wegen der Körperverletzung vor Gericht verantworten. Da er schon einige Vorstrafen in diesem Deliktfeld hat, droht ihm eine empfindliche Strafe. Daneben hat das Jugendamt angekündigt, in einem Verfahren prüfen zu wollen, ob die Kinder der Ms. in der Familie verbleiben können. Klaus M. wendet sich immer wieder an die Mitarbeiter:innen des Jugendamtes und auch des Jobcenters. Er will auf die Entscheidungen Einfluss nehmen. Er schreibt E-Mails, ruft ständig an und kommt auch persönlich immer wieder ohne Anmeldungen vorbei. Sein Auftreten ist dabei sehr aggressiv. Er droht und schreit. Manchmal beleidigt er auch und dann wieder will er diskutieren. Die Mitarbeiter:innen haben mittlerweile Angst vor Klaus M. Keiner weiß so richtig, was als Nächstes passiert. Die Kreisverwaltung hat ein Hausverbot ausgesprochen und die Polizei kam schon zweimal zum Einsatz, um dieses umzusetzen.

Das Bedrohungsmanagement wäre hier ein notwendiges und greifendes Instrument. Das Verhalten von Klaus M. könnte damit in seiner Gänze sichtbar gemacht werden. Ansonsten läuft man häufig Gefahr, immer nur einen kleinen Teil zu sehen und dabei eine Gesamtentwicklung zu verpassen. Im Bedrohungsmanagement könnte Herr Ms. Verhalten eingeschätzt werden hinsichtlich des Risikos für eine schwere Gewalttat. Außerdem ergäbe sich die Möglichkeit, über ein geeignetes Fallmanagement zu sprechen. Hierbei steht im Vordergrund die mögliche Bedrohung zu managen und die physische, aber auch psychische Integrität der Mitarbeiter:innen zu sichern. Diese könnten darüber hinaus mit den

Techniken der psychologischen Deeskalation ihre persönliche Handlungssicherheit erhöhen und sich wappnen für etwaige – erwünschte und unerwünschte – persönliche Kontakte mit Klaus M.

Bedrohungsmanagement fokussiert aber zumeist nicht allein auf die Prävention von schwersten Gewalttaten, die ja in aller Regel Ausnahmereisnerungen bleiben, dann aber oftmals verheerende Wirkung aufweisen. Vielmehr wird präventiv einer breiten Palette von bedrohlichem Verhalten begegnet. Das Dunkelfeld grenzüberschreitender Verhaltensweisen ist beträchtlich und so sind Überraschung und Erschrecken auf der Führungsebene nicht selten groß, wenn in einer anonymen Erhebung die Mitarbeitenden nach ihren Erfahrungen gefragt werden.

Analog zu dieser Fragestellung führte unser Institut eine anonyme Befragung von 495 Mitarbeiter:innen durch. Hierbei wurden Mitarbeitende aus verschiedenen Unternehmen und Behörden im deutschsprachigen Raum befragt (Hoffmann 2014). Ziel war es, eine fundierte Einschätzung zu erlangen, wie häufig bedrohliches Verhalten in der Arbeitswelt auftritt. Die Ergebnisse waren markant: So gab jede zweite befragte Person an, am Arbeitsplatz bereits einmal mit bedrohlichem oder suizidalem Verhalten konfrontiert gewesen zu sein. Am häufigsten war dabei die Begegnung mit Suizidgedanken (24 %), gefolgt von Gewaltandrohungen (21 %), Stalking, also dem wiederholten Verfolgen oder Belästigen durch eine andere Person (19 %), sexuelle Belästigung (15 %), das Mitbringen von Waffen an den Arbeitsplatz (12 %) und körperliche Gewalt (10 %).

In der Studie wurden zudem die Auswirkungen und Belastungen durch solche Vorkommnisse erfasst. Mehr als die Hälfte der Betroffenen (54 %) berichtete über Unsicherheitsgefühle während der Arbeit, ein Drittel (35 %) über Angst, ein Viertel (24 %) über gesundheitliche Auswirkungen und 15 % über Arbeitsausfall wegen des eigenen Krankenstands. Am stärksten belastend für die Psyche und Gesundheit erwies sich dabei Stalking, gefolgt von Gewaltdrohungen und physischer Gewalt. Bei diesen Zahlen wird deutlich: Bedrohungsmanagement zahlt sich auch wirtschaftlich aus. Denn in den meisten Fällen ist ein frühes Einschreiten der Organisation bei bedrohlichem Verhalten eine effektive Intervention. Geschieht dies in Kombination mit einer Verhaltensberatung sowie der Unterstützung der betroffenen Mitarbeiter:innen, führt dies oftmals zu einer rascheren Erholung.

Neben dem Einschreiten der Organisation ist die zweite Säule das subjektive Sicherheitsgefühl der Betroffenen zu stabilisieren oder wiederherzustellen. Die Kenntnisse der Deeskalation können dabei helfen, da sie auf der persönlichen Handlungsebene eines jeden Einzelnen wirken. Sie vermitteln Sicherheit und stellen für schwierige Situationen gleichzeitig eine Auswahl an Kommunikationswerkzeugen zur Verfügung. Somit ergänzen sich Bedrohungsmanagement und psychologische Deeskalation in optimaler Weise. Ersteres wirkt strukturell und organisationsseitig und letzteres auf der individuellen Verhaltensebene.

## **2. Europäische Qualitätsmerkmale des Bedrohungsmanagements**

Die „Association of European Threat Assessment Professionals“ (AETAP), sprich der europäische Fachverband für Bedrohungsmanagement mit Sitz in Luzern, hat international anerkannte Qualitätsstandards etabliert, die eine Zertifizierung für das Bedrohungsmanagement sowohl für Fachpersonen als auch für Unternehmen, Hochschulen und Behörden ermöglichen. Dabei sind nach den AETAP Standards für die Einrichtung eines Bedrohungsmanagements in Organisationen folgende Schritte notwendig.

### **Management Commitment und Anti-Gewalt Policy**

Es hat sich gezeigt, dass ein systematisches und professionelles Bedrohungsmanagement nur funktionieren kann, wenn es von der Führungsebene verstanden und getragen wird. Als ein weiterer zentraler Punkt sind die Etablierung und Kommunikation einer Leitlinie zu nennen, wonach bedrohliches Verhalten nicht toleriert wird und betroffene Mitarbeitende nicht allein gelassen werden. Dies schafft Handlungssicherheit und führt beim Umsetzen einer solchen Anti-Gewalt Policy zu einer Eindämmung von Grenzüberschreitungen.

### **Awareness**

Gewalt hat Vorboten, doch müssen diese auch erkannt werden, damit Prävention möglich ist. Deshalb ist eine fortlaufende Sensibilisierung der Organisationsangehörigen unerlässlich und die Nennung von Ansprechpartner:innen, an die man sich wenden kann beim Auftreten von beunruhigendem Verhalten.

### **Einrichtung eines systematischen Bedrohungsmanagement-Prozesses**

Hier gilt es die Prozesse und Strukturen des internen Bedrohungsmanagements darzustellen. Von Bedeutung ist dabei, dass dies nach dem gegenwärtigen Stand von Technik und Fachwissen geschieht, beispielsweise durch die Nutzung professioneller Instrumente zur Risikoeinschätzung wie dem WAVR-21 oder den DyRiAS-Analyse-Tools.

## **Handbuch, Vernetzung, Strategien**

Die Organisation muss über ein Handbuch verfügen, in dem das eigene Vorgehen beschrieben wird. Dabei ist es zentral, die wesentlichen Stakeholder zu identifizieren und ein internes und externes Netzwerk aufzubauen. Hier gilt es auch zu beschreiben, wie Risikofälle langfristig gemanagt werden und wie ein Fallmanagement organisiert wird.

## **Falldokumentation**

Bei diesem Punkt gilt es zu belegen, auf welche Weise Fälle aufbereitet und dokumentiert werden unter Berücksichtigung des Datenschutzes.

## **Einrichtung eines internen Bedrohungsmanagement-Teams**

Ein solches Bedrohungsmanagement-Team sollte aus Fachpersonen verschiedener Bereiche bestehen, wie beispielsweise Personal, Recht oder psychosoziale Dienste. Daneben muss dieses Team im Bedrohungsmanagement geschult werden und sich immer auf dem aktuellen fachlichen Stand der Disziplin halten.

Ist ein solches Programm mit diesen Qualitätsmerkmalen mindestens ein Jahr in Anwendung, kann sich die Organisation vom Europäischen Bedrohungsmanagement Verband AETAP zertifizieren lassen. Dadurch belegt sie, dass sie nach dem aktuellen Stand der Prävention Verantwortung für die physische und psychische Unversehrtheit ihrer Angehörigen übernommen hat.

## **Literatur**

- Hoffmann, J. (2014): Drohungen, Gewalt und Stalking am Arbeitsplatz. In: Safety-Plus, 4, S. 40–42.
- Hoffmann, J./Döhlitzsch, C. (2015): Schwere Gewalt am Arbeitsplatz – Hintergründe und Warnverhalten. In: Hoffmann, J./Roshdi, K. (Hrsg.): Amok und andere Formen schwerer Gewalt. Risikoanalyse – Bedrohungsmanagement – Präventionskonzepte. Stuttgart: Schattauer, S. 90–107.
- Meloy, J. R. (2015): Threat Assessment: Scholars, Operators, Our Past, Our Future. In: Journal of Threat Assessment and Management, 3–4, S. 231–242.
- Meloy, J. R./Hoffmann, J. (2021): International Handbook of Threat Assessment. Second Edition. Oxford University Press: New York.

# Aufbau und Steuerung eines regionalen Bedrohungsmanagementsystems

Heiner Dehner, Alexandra Huber und Pamela Schmidt

In der Metropolregion Nürnberg hat sich seit einigen Jahren ein Netzwerk aus verschiedenen Institutionen etabliert, das es sich zur Aufgabe gemacht hat, mit dem Ansatz des Bedrohungsmanagements schwere zielgerichtete Gewalttaten frühzeitig zu erkennen und zu verhindern. Nach Dr. Jens Hoffmann, der bereits den Aufbau von mehreren regionalen Bedrohungsmanagementstrukturen begleitet hat, haben lokale Teams das größte Potenzial, gegenzusteuern, wenn eine Person ein auffälliges Verhalten zeigt (vgl. Welt 2020, o.S.). Umso erstaunlicher ist es, dass es in Deutschland bislang kaum vernetzte Bedrohungsmanagementsysteme gibt<sup>1</sup>. Im vorliegenden Beitrag soll daher das eingangs erwähnte Netzwerk, das inzwischen unter dem Titel „Bedrohungsmanagement Mittelfranken“ auftritt, vorgestellt werden.

Der Beitrag beginnt mit einer Schilderung der Anfänge des Bedrohungsmanagement-Netzwerks in Nürnberg. Diese beruht auf den persönlichen Erfahrungen einer der Autor:innen und wurden daher in der Erzählperspektive verfasst.

## Die Anfänge des Bedrohungsmanagements aus Sicht von Heiner Dehner

*Im Jahr 2005 geschah in Mittelfranken ein grauenvoller Mord. Eine junge Frau wurde von ihrem Ex-Freund auf offener Straße erstochen. Bereits im Vorfeld hatten die Eltern der jungen Frau, nach der erfolgten Trennung der beiden jungen Menschen, eine solche Tat für möglich gehalten und vielfach bei verschiedenen Institutionen um Rat und Hilfe gebeten. Der junge Mann, der spätere Täter, wurde von einzelnen Behörden kontaktiert, machte aber einen angenehmen und kontaktfreudigen Eindruck. Erst rückblickend wurde deutlich, dass schon damals Hinweise auf eine mögliche spätere Gewalttat vorhanden waren.*

*Selbst Vater erschütterte mich dieser Stalking-Mord sehr. Ich traf mich einige Mal mit dem Vater des Opfers und bekam damit viel Einblick in die Vorgeschichte. Mit einem Mal kam die Erkenntnis: Was wäre gewesen, wenn die von den Eltern im Vorfeld kontaktierten Stellen sich einmal zusammengesetzt, alle verfügbaren*

---

1 In der Schweiz haben demgegenüber bereits neun Kantone eine regionales Bedrohungsmanagement installiert (vgl. SKPPSC o. J., o.S.).