Die Nationale Präventionskonferenz

Präventionsforum 2026
„Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt gemeinsam schützen und stärken“

Workshop 4: Gewaltprävention und Mobbing

Moderation: Dr. Jana May-Schmidt und Dr. Sebastian Felz, BMAS; Thomas Cichos, #sicherimDienst NRW

Für die Ergebnisse des Workshops ist zu berücksichtigen, dass sich in der Diskussion die Themen Gewaltprävention und Mobbing oftmals vermischt haben. Personen sprachen von Gewalt und adressierten dabei auch Mobbing.

Ergebnisse

Wo sehen Sie die größten Herausforderungen und Bedarfe in diesem Feld? Welche Potentiale können Sie identifizieren, um diesen effektiv zu begegnen?

- Die Gewaltbereitschaft steigt. Insbes. Pflegepersonal, Feuerwehr, Kitas und Schulen sind zunehmend überlastet. Gleichzeitig findet sich Paternalismus im Spannungsfeld zwischen Übergriffigkeit und Fürsorgepflicht vor alle im Pflegebereich. Machtmissbrauch und starre Machtstrukturen begünstigen Mobbing und Gewalt. Die fehlende Berücksichtigung von Diversität und das Marginalisieren sind weitere Faktoren. Anlaufstellen sind wichtig und müssen bekannt sein. Um diesen Problemen wirksam zu begegnen, sollten Aufklärungskampagnen gestartet werden, deren nachhaltige Wirkung essenziell ist.

Wo gibt es bereits wirksame Ansätze, die stärker verbreitet oder systematisch verankert werden können? Welche Faktoren sind für das Gelingen entscheidend? Wo liegen Stolpersteine bzw. Hindernisse?

- Für eine nachhaltige Verankerung braucht es verbindliche Standards und Leitfäden, die sowohl intern als auch extern bekannt und leicht zugänglich sind. In vielen Unternehmen fehlt bislang ein klarer rechtlicher Rahmen, der Orientierung gibt, was im Ernstfall erlaubt ist und was nicht. Ebenso wichtig sind transparente und vertrauliche Meldewege, damit Betroffene und Mitarbeitende Übergriffe sicher ansprechen können. Darüber hinaus sollte das Thema Gewalt und respektvolles Miteinander stärker in den Fokus gerückt werden, damit es im Alltag nicht tabuisiert, sondern aktiv bearbeitet wird. Nur wenn klare Strukturen, rechtliche Sicherheit und eine offene Kommunikationskultur zusammenkommen, kann wirksam auf steigende Gewaltbereitschaft und den Verlust von Respekt reagiert werden.

Wie können Betriebe besser unterstützt werden? Welche Rahmenbedingungen braucht es dafür? Wie kann die Kooperation noch weiter verbessert werden und was kann die NPK beitragen?

– Sensibilisierungsschulungen und regelmäßige Austauschformate erhöhen das Bewusstsein und stärken das subjektive Empfinden für die Thematik. Ein transparenter Informationsfluss über klare Leitfäden, Betriebsvereinbarungen und praxisnahe Workshops unterstützt und kann zeigen, was im konkreten Fall zu tun ist. Es braucht differenzierte Angebote, das sowohl interne als auch externe Strategien umfasst. Sie ermöglichen gezielte Maßnahmen, die sowohl Betroffene als auch Ausübende adressieren sollten. Zur nachhaltigen Verankerung sollten Standards und verbindliche Handlungsrahmen etabliert werden. Betriebe benötigen mehr Rechtssicherheit, denn der gesetzliche Hintergrund ist häufig nicht bekannt. Die NPK kann Fachwissen bündeln und Erfahrungsaustausche organisieren.

Zusammenfassung/Fazit

– Die Gewaltbereitschaft am Arbeitsplatz nimmt zu. Eine dauerhafte Bekämpfung erfordert verbindliche Standards, leicht zugängliche Leitfäden mit klaren rechtlichen Vorgaben und transparente, vertrauliche Meldewege. Machtmissbrauch, starre Hierarchien und geringe Diversität begünstigen Mobbing. Anlaufstellen müssen bekannt sein. Nachhaltige Aufklärungskampagnen sind nötig. Eine Kombination aus rechtlicher Sicherheit, klaren Strukturen und offener Kommunikationskultur verankert ein respektvolles Miteinander. Sensibilisierung, regelmäßiger Austausch und praxisnahe Workshops stärken das Bewusstsein. Die NPK kann Fachwissen bündeln und Erfahrungsaustausche organisieren.