

Führung / Kommunikation

Gewalt am Arbeitsplatz vermeiden, was raten Sie Frau Dr. Neighbour?

Immer häufiger liest man von Gewalt am Arbeitsplatz, nicht nur Kunden gegen Mitarbeiter, sondern auch unter Mitarbeitern. Wie geht man hier vor. Dr. Kerstin Neighbour, Leiterin der deutschen Arbeitsrechtspraxis von Hogan Lovells erklärt in ihrem folgenden Artikel was zu beachten ist.



Dr. Kerstin Neighbour, Foto: Hogan Lovells

Pöbeleien, Bedrohungen, Handgreiflichkeiten: Gewaltausbrüche am Arbeitsplatz sind ein wachsendes Problem. Wie Unternehmen Übergriffe wirksam sanktionieren und präventiv einschreiten können.

Der Arbeitsplatz wird häufig zum gefährlichen Gewaltherd. Dies zeigen viele Gerichtsfälle der jüngeren Vergangenheit. Kontrahenten attackieren sich mit kiloschweren Katalogen, Motorradhelmen, Knallkörpern oder kochendem Wasser. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Fälle, in denen Arbeitnehmer ihren Kollegen oder Vorgesetzten drohen, sie schwer zu verletzen oder sogar zu töten.

Vorgesetzte bedroht

Streit kann leicht eskalieren

In der modernen Arbeitswelt reagieren viele Mitarbeiter offenbar zunehmend reizbarer. Immer mehr Konflikte entladen sich in verbaler oder körperlicher Gewalt. Die Gründe für diese Entwicklung sind vielschichtig. Neben einer wachsenden Arbeitsbelastung und zunehmendem Termindruck ist oft eine unzureichende Kommunikations- und Konfliktkultur ursächlich.

Der Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz wird zu einer dringlichen Management-Aufgabe. Mit den richtigen Maßnahmen lassen sich viele Gewaltausbrüche verhindern oder eindämmen. Ungelöste Konflikte zwischen Kollegen oder mit Vorgesetzten kommen Unternehmen teuer zu stehen. Betroffene reagieren oft mit einer „inneren Kündigung“ und stecken mit ihrer Unlust noch die Kollegen an. Entladen sich schwebende Konflikte in Gewalt, ist der Schaden noch ungleich größer. Schnell sind das soziale Gefüge und die Produktivität ganzer Unternehmensbereiche nachhaltig beschädigt.



MEDIENPARTNER:

Wohnungswirtschaft *heute.*
Fakten und Lösungen für Profis

WOWI golftour 2016

STATIONEN DER TOUR 2016:

27.05.2016	TURNIER BERLIN-BRANDENBURG
10.06.2016	TURNIER HESSEN/RHEINLAND-PFALZ
24.06.2016	TURNIER BADEN-WÜRTTEMBERG
08.07.2016	TURNIER BAYERN
19.08.2016	TURNIER NORDRHEIN-WESTFALEN
02.09.2016	TURNIER NORDDEUTSCHLAND
15.10.2016	TURNIER SACHSEN-THÜRINGEN/ SIEGERTURNIER

ANMELDUNG &
WEITERE INFORMATIONEN UNTER:
WWW.WOWIGOLFTOUR.INFO



PREMIUM-SPONSOREN:



ista

Vaillant

Wir Öffnen
Neuen

TCS

KERMI

Dr. Adams Consulting

VORWEG GEHEN

Welches Sanktionsmittel ist angemessen?

Kommt es zu Gewalt am Arbeitsplatz, sollten Vorgesetzte zügig und konsequent, aber nicht überstürzt reagieren. Alle arbeitsrechtlichen Sanktionen wollen gut überlegt sein. Der Arbeitgeber trägt in einem Kündigungsschutzprozess die Beweislast und muss seine Entscheidung rechtfertigen. Wer unbedacht eine Kündigung ausspricht, riskiert langwierige Kündigungsschutzprozesse mit ungewissem Ausgang. Die Crux: Zwar können Gewaltausbrüche an sich eine Kündigung rechtfertigen, doch entscheiden letztlich immer die individuellen Umstände. Deshalb empfiehlt sich bei Eskalationen ein systematisches Vorgehen in enger Abstimmung mit Betriebsrat und Personalabteilung (siehe „Bei Gewaltausbrüchen richtig vorgehen“).

Bevor Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen, müssen sie auch weniger einschneidende Sanktionsmittel in Erwägung ziehen. Die mildeste Maßnahme ist die Ermahnung als Vorstufe zur Abmahnung. Damit missbilligen Arbeitgeber vertragswidriges Verhalten, verzichten aber auf arbeitsrechtliche Konsequenzen. Eine Ermahnung kommt bei einem einmaligen leichten Fehlverhalten von verdienten Kräften in Betracht. Bei wiederholten oder schweren Übergriffen sollten Arbeitgeber eine Abmahnung aussprechen. Damit dokumentieren sie den Sachverhalt und sprechen eine klare Warnung aus. Im Wiederholungsfall müssen Täter mit einer Kündigung rechnen. Bei erneuten Übergriffen nach einer vorausgegangenen Abmahnung ist eine ordentliche Kündigung möglich. Bei sehr gravierenden Übergriffen, die den Betriebsfrieden gefährden, dürfen Chefs auch zum stärksten aller Sanktionsmittel greifen und sofort eine fristlose Kündigung aussprechen.

Übergriffe von vorneherein vermeiden

Viele Aggressionen lassen sich vermeiden oder deutlich entschärfen, wenn Vorgesetzte ein Gespür für drohende Konflikte entwickeln. Die Führungsriege sollte Kontrahenten frühzeitig zu einer Aussprache mit einem neutralen Dritten zusammenführen. Ansonsten entwickeln Konflikte schnell eine Eigendynamik, die kaum mehr zu kontrollieren ist.

Vorgesetzte sollten ein respektvolles Miteinander vorleben und fördern. Hilfreich sind allgemeine Regeln für die kollegiale Zusammenarbeit in Form einer Arbeitsordnung oder eines Verhaltenskodex. Idealerweise entwickeln Geschäftsführung, Betriebsrat und Belegschaft die Leitlinien gemeinsam. So finden die Regeln breite Akzeptanz und helfen, Konflikte zu entschärfen, bevor sie eskalieren.

Dr. Kerstin Neighbour, Hogan Lovells

Bei Gewaltausbrüchen richtig vorgehen

1. Vorgang aufklären: Nicht immer ist die Schuldfrage eindeutig. Klarheit verschafft eine sorgfältige Aufklärung. Wer hat was genau gesagt oder getan? Gibt es eine „Vorgeschichte“ oder ging dem Übergriff eine Provokation voraus? Hat der Täter sich im Nachhinein entschuldigt?
2. Beweise sammeln: Beteiligte schildern den Hergang oft unterschiedlich. Der Arbeitgeber sollte Beweise einholen und protokollieren. Decken oder widersprechen sich die Aussagen von Zeugen? Sind die Schilderungen realistisch? Gibt es Videoaufnahmen und können diese vor Gericht als Beweismittel dienen?
3. Sanktionen abwägen: Arbeitgeber sollte nicht mit Kanonen auf Spatzen schießen, sondern Sanktionsmittel mit Bedacht auswählen. Bei einer Kündigungsschutzklage müssen sie sich vor Gericht rechtfertigen. Richter hinterfragen, ob die Sanktionen angemessen und nicht überzogen sind. Sicherheitshalber sollten Firmen vorab rechtlichen Rat einholen.

Hogan Lovells ist eine führende internationale Anwaltssozietät, die Mandanten weltweit in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts berät. Die Sozietät gehört in Deutschland mit über 330 Anwälten an vier Standorten zu den 15 größten ihrer Branche. Weitere Informationen sind online unter www.hoganlovells.de abrufbar. Dr. Kerstin Neighbour verfügt über langjährige und umfassende Erfahrung in der Beratung deutscher und internationaler Unternehmen in allen Bereichen des Arbeitsrechts. Sie leitet die deutsche Arbeitsrechtspraxis von Hogan Lovells mit über 25 Rechtsanwälten an vier Standorten. Frau Dr. Neighbour ist Co-Herausgeberin und Co-Autorin des Standardwerkes „Beck'sches Formularbuch Arbeitsrecht“ im Verlag C.H. Beck.

Hogan Lovells,
www.hoganlovells.de