



Mitarbeiterschutz vor Gewalt

Gewaltschutzprogramm
für den öffentlichen Dienst in Bayern

November 2020



Albert Füracker

Albert Füracker, MdL
Staatsminister

Beschäftigte im öffentlichen Dienst werden bei ihrer Arbeit in zunehmendem Maße mit verbaler oder körperlicher Gewalt konfrontiert. Betroffen sind dabei längst nicht nur Polizei, Feuerwehr oder Rettungskräfte. In fast allen Bereichen des öffentlichen Dienstes ist Gewalt gegen Beschäftigte ein leider zunehmendes Problem, dem konsequent begegnet werden muss. Die Folgen von Gewalt können abhängig von Situation und Persönlichkeit des Beschäftigten von tiefer Verunsicherung bis hin zu gesundheitlichen Beschwerden wie Schlafstörungen, Kopfschmerzen und psychischen Beeinträchtigungen führen. Der Freistaat Bayern nimmt seine Fürsorgeverpflichtung sehr ernst und kommt ihr mit unterschiedlichen Hilfestellungen in hohem Maße nach. Bei der wirksamen Problemlösung spielen Vorgesetzte eine Schlüsselrolle: eine gute Führungskraft zeichnet vor allem die Übernahme von Verantwortung und die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.

Das Gewaltschutzprogramm dient dazu, in wirksamer Weise präventiv tätig zu werden, Gewalt zu erkennen und richtig einzuordnen und nach Gewaltvorfällen die richtigen Hilfestellungen anzubieten.

Das vorliegende Programm führt bereits bestehende Einzelbausteine zusammen, stimmt diese aufeinander ab und ergänzt sie durch zusätzliche Maßnahmen. Im Vordergrund steht der Präventions- und Deeskalationsgedanke.

	Seite
1. Eine Grundsatzerklärung gegen Gewalt	7
2. Lagebild im Freistaat Bayern	10
2.1 Statistik aus den Jahren 2010 und 2015	11
2.2 Statistik für das Jahr 2020	14
3. Worin besteht das Programm und an wen richtet es sich?	16
3.1 Adressaten des Gewaltschutzprogramms	16
3.2 Inhalt des Gewaltschutzprogramms	17
3.3 Andere Programme zum Gewaltschutz	21
4. Welche Arten von Gewalt gibt es?	24
4.1 Annäherung an den Gewaltbegriff	25
4.2 Konkretisierung des Gewaltbegriffs: Gewalttaten	26
4.3 Statistische Erhebung	33
4.4 Grenzüberschreitungen in Abgrenzung zu Gewalttaten	35
4.5 Beispielfälle zu Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst	37
4.6 Zusammenfassendes Ergebnis	44
5. Welche Präventivmaßnahmen können ergriffen werden?	45
5.1 Aktives Risikomanagement	46
5.1.1 Risikobewertungen	47
5.1.2 Meldung von Vorfällen	49
5.2 Technische Schutzmaßnahmen	51
5.2.1 Raumkonzept Eingangsbereich	52
5.2.2 Raumkonzept Bürobereich	53
5.2.3 Raumkonzept Wartebereich	55
5.3 Organisatorische Schutzmaßnahmen	56
5.3.1 Organisatorische Bestimmungen für Beschäftigte	57

5.3.2	Organisatorische Bestimmungen für Besucher	58
5.3.3	Erstellung von Konzepten für den Notfall und das Erhalten der Sicherheit	59
5.3.4	Einsetzen von Sicherheitspersonal	61
5.4	Personenbezogene Schutzmaßnahmen	62
5.4.1	Sensibilisierung der Beschäftigten	63
5.4.2	Spezielle Gewaltschutzseminare und – schulungen	65
5.4.3	Verbesserung der internen Kommunikation sowie Ernstfallübung	66
5.4.4	Entwicklung neuer Schulungsmodule	68
5.4.5	Besonderheiten für Beschäftigte im Außendienst	72
5.4.6	Erteilung von Hausverboten	76
6.	Welche Interventionsmöglichkeiten bestehen?	81
7.	Welche Maßnahmen der Nachsorge können ergriffen werden?	82
7.1	Stellung von Strafanzeigen durch den Dienstherrn	83
7.1.1	Strafanzeigen	84
7.1.2	Strafanträge	88
7.1.3	Verfahren nach Strafanzeige und Strafantrag	93
7.2	Musterformblatt zur Stellung einer Strafanzeige bzw. eines Strafantrags	95
7.3	Erhebung von Schmerzensgeldklagen	99
7.3.1	Voraussetzungen zur Möglichkeit der Übertragung der prozessualen Berechtigung auf den Dienstherrn	100
7.3.2	Verfahren zur prozessrechtlichen Berechtigung des Dienstherrn und Prozessverlauf	101
7.4	Gewährung von Rechtsschutz zur Durchsetzung von Schmerzensgeldansprüchen	105
7.4.1	Voraussetzungen zur Möglichkeit der Inanspruchnahme des Rechtsschutzangebots	106
7.4.2	Verfahren zur Inanspruchnahme und Fürsorgeleistungen des Dienstherrn	108

6 Inhalt

7.5	Erfüllungsübernahme bei Schmerzensgeldansprüchen	109
7.5.1	Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der Erfüllungsübernahme	110
7.5.2	Verfahren zur Inanspruchnahme und Fürsorgeleistungen des Dienstherrn	112
7.6	Unfallfürsorge	113
7.6.1	Fälle der Unfallfürsorge	114
7.6.2	Verfahren zur Inanspruchnahme der Unfallfürsorgeleistungen	115
7.7	Sachschadenersatz bei Gewaltakten Dritter	116
7.7.1	Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Sachschadenersatz	117
7.7.2	Verfahren zur Geltendmachung von Sachschadenersatz	118
7.8	„Kollegiale Soforthilfe“	119
8.	Welche Ansprechpartner und professionelle Betreuung gibt es?	120
8.1	Ansprechpartner	121
8.2	Professionelle Betreuung	123
8.2.1	Primärebene	124
8.2.2	Sekundärebene	126
9.	Abschlussgedanken	130

1. Eine Grundsatzerklärung gegen Gewalt

Das Gewaltschutzprogramm basiert grundlegend auf dem Lagebild der Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Die Vorarbeit für das Projekt leistete eine gemeinsame Arbeitsgruppe des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat mit dem Bayerischen Beamtenbund sowie weiteren Arbeitsgruppenteilnehmern mit Experten zum Thema Mitarbeiterschutz vor Gewalt aus den Ressorts des Bayerischen Staatsministeriums des Innern, für Sport und Integration, des Bayerischen Staatsministeriums der Justiz und des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus sowie Vertretern der Spitzenverbände Bayerischer Richterverein e.V. und Deutscher Gewerkschaftsbund. Um eine fundierte Grundlage für einen gerechten Interessensausgleich zu haben, hat auch die Kommunale Unfallversicherung Bayern an der Arbeitsgruppe teilgenommen und mit Expertise vor allem im präventiven Bereich einen wichtigen Beitrag zum Erfolg der Arbeitsgruppe geleistet.

Mit der Bildung von Teilarbeitsgruppen in den Bereichen Gewaltbegriff, Prävention und Schulung sowie Nachsorge konnten alle Teilnehmer ihrem Expertenwissen entsprechend eingeordnet werden und Ergebnisse erarbeiten, die dann von allen auf einer Online-Plattform bearbeitet und ergänzt werden konnten.

Aufbauend auf den Ergebnissen der Arbeitsgruppe, konnte so das Gewaltschutzprogramm entwickelt werden.

8 Eine Grundsatzklärung gegen Gewalt

Die bereits bestehenden Maßnahmen zum Mitarbeiterschutz vor Gewalt wurden aufgearbeitet und deren Wirksamkeit analysiert. Für das Gewaltschutzprogramm wurden Maßnahmen angepasst und eine Reihe an neuen Maßnahmen geschaffen, die den Mitarbeiterschutz erhöhen. Ziel ist eine wirksame und umfassende Gestaltung der Maßnahmen im Präventivbereich, sodass Gewalt bestmöglich gar nicht erst entsteht, sondern entgegengewirkt wird.

Das Programm bietet damit eine Auswahl an Möglichkeiten, die von den Behörden zur Erhöhung des Mitarbeiterschutzes umgesetzt werden können, sofern die Maßnahmen für die konkrete Behörde sinnvoll sind.

An dieser Stelle gilt der Dank der gesamten Arbeitsgruppe, die das Gewaltschutzprogramm durch ihr Engagement in großen Teilen geprägt hat.

Das Gewaltschutzprogramm richtet einen klaren Appell an alle Beteiligten:

Setzen Sie die geschaffenen Maßnahmen um und unterstützen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst, sodass das Gewaltschutzprogramm volle Wirkung entfalten kann! Auch Ihre Mitwirkung ist gefragt, um den Mitarbeiterschutz vor Gewalt erhöhen zu können!

Das Finanzministerium und der BBB stehen zusammen gegen Gewalt – und dokumentieren dies öffentlich in einer gemeinsamen **Grundsatzklärung gegen Gewalt**.



Bayerisches Staatsministerium
der Finanzen und für Heimat



Gemeinsame Grundsatzerklärung gegen Gewalt

Nein (!) zur Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes! Gemeinsam stellen sich das Bayerische Staatsministerium der Finanzen und für Heimat und der Bayerische Beamtenbund gegen jegliche Form der Gewalt, mit der sich die Menschen im bayerischen öffentlichen Dienst an ihrem Arbeitsplatz konfrontiert sehen könnten. Dazu haben sie die Expertise von Fachleuten aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes eingeholt, um ein umfassendes Konzept zu erarbeiten – Das Programm zum Mitarbeiterschutz vor Gewalt.

Das Miteinander hat sich in Teilen der Gesellschaft verändert. Zunehmend sind Vorfälle zu beobachten, die von Gewaltbereitschaft zeugen, die sich immer leichter Bahn bricht und in ihrer Intensität ansteigt. Die Hemmschwelle sinkt, physische, aber auch psychische Gewalt ist immer häufiger Bestandteil des Alltags.

Keine Form der Gewalt ist hinnehmbar. Unter keinen Umständen. Ihr muss entschieden und konsequent entgegengetreten werden. Die dargestellte Entwicklung erfordert Maßnahmen, die dies nach innen und außen deutlich machen.

Das Programm zum Mitarbeiterschutz vor Gewalt richtet sich an alle Beschäftigten des Freistaats Bayern, seine Führungskräfte und die jeweiligen Dienstvorgesetzten. Es setzt aber auch ein Zeichen in Richtung Gesellschaft. Es sensibilisiert und schärft den Blick. Jegliche Form der Gewalt soll bereits im Anfangsstadium identifiziert werden, um ihr konsequent den Weg zu versperren. Beschäftigte, die mit Gewalt konfrontiert werden, werden nicht allein gelassen.

Gemeinsam stellen sich die Unterzeichner jeder Form der Gewalt in den Weg! NE!N zur Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst!



Rainer Nachtigall

Rainer Nachtigall, BBB-Vorsitzender



Albert Füracker

Albert Füracker, MdL, Staatsminister

2. Lagebild im Freistaat Bayern

Die statistische Erhebung der Anzahl der Gewaltvorfälle gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst und damit der Quantität der Gewalt bildet einen **wesentlichen Baustein für die Gesamtanalyse des Lagebilds** im Freistaat Bayern. Einen Schritt zur Anpassung vorhandener Instrumente und der Entwicklung neuer Maßnahmen bildet immer die Bestandsaufnahme. Erst anhand einer fundierten Grundlage können Entscheidungen getroffen werden.

Daher wurde bisher in einem Fünf-Jahres-Rhythmus die Anzahl der Gewaltvorfälle gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes erhoben. Die Statistiken aus den Jahren 2010 und 2015 sowie 2020 sind auf den Seiten 12 und 13 abgebildet. Künftig wird die Statistik in einem Zweieinhalb-Jahres-Rhythmus erhoben, um die Anzahl an Gewaltvorfällen noch regelmäßiger zu überprüfen und ggf. schneller entgegensteuern zu können.

Die Definition von Gewalt orientierte sich in den Jahren 2010 und 2015 an den damaligen Maßgaben des Robert-Koch-Instituts. Diese Orientierungshilfe wurde dann für das Jahr 2020 spezifiziert und ein einheitliches Verständnis des Begriffs von Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst als Ergebnis in der gemeinsamen Arbeitsgruppe erzielt.

2.1 Statistik aus den Jahren 2010 und 2015

Die Definition von Gewalt für die Statistik aus den Jahren 2010 und 2015 basiert auf einer Studie des Robert-Koch-Instituts zum Thema „Körperliche und psychische Gewalterfahrungen in der deutschen Erwachsenenbevölkerung“. Die Studie wurde nach ihrem vollständigen Abschluss auch im Gesundheitsblatt veröffentlicht (vgl. Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz 5/6 2013, S. 755 – 764). Bereits während der Erarbeitung der Studie wurden die Kriterien der Erhebung auf die Statistik angewandt und eine einheitliche Basis sowie ein einheitliches Begriffsverständnis von Gewalt geschaffen. Die Studie hat die Anwendung unterschiedlichster soziologischer Methoden in verschiedensten Lebensbereichen zum Gegenstand. Es wird beispielsweise auf Alter, Status und persönliche Wahrnehmung von Gewalt eingegangen und danach differenziert.

12 Lagebild im Freistaat Bayern

Folgende Ergebnisse wurden erhoben:

		2010			2015			
		körperl. Gewalt	psych. Gewalt / Stalking	Gesamt	körperl. Gewalt	psych. Gewalt / Stalking	Gesamt	zur Anzeige gebracht
		Anzahl der Fälle			Anzahl der Fälle			Anzahl der Fälle
Staatskanzlei	Ministerium							
	nachgeordneter Bereich							
	Gesamt	0	0	0	0	0	0	0
StMI	Ministerium							
	nachgeordneter Bereich	1	14	15	4	33	37	12
	Polizei*	keine Aufteilung		6.278	keine Aufteilung		6.919	6.919
	Gesamt	1	14	6.293	4	33	6.956	6.931
StMJ	Ministerium					1	1	1
	nachgeordneter Bereich	25	2	27	45	88	133	115
	Gesamt	25	2	27	45	89	134	116
StMBW**	Ministerium							
	nachgeordneter Bereich							
	Gesamt							
StMFLH	Ministerium							
	nachgeordneter Bereich	3	21	24	4	58	62	10
	Gesamt	3	21	24	4	58	62	10
StMWi	Ministerium							
	nachgeordneter Bereich							
	Gesamt	0	0	0	0	0	0	0
StMUV	Ministerium							
	nachgeordneter Bereich	4	9	13	2	11	13	4
	Gesamt	4	9	13	2	11	13	4

StMELF	Ministerium							
	nachgeordneter Bereich					2	2	
	Gesamt	0	0	0	0	2	2	0
StMAS	Ministerium							
	nachgeordneter Bereich		2	2		4	4	
	Gesamt	0	2	2	0	4	4	0
StMGP***	Ministerium							
	nachgeordneter Bereich				2	7	9	
	Gesamt	0	0	0	2	7	9	0
ORH	Ministerium							
	nachgeordneter Bereich							
	Gesamt	0	0	0	0	0	0	0
GESAMT	StK + Ministerien + ORH	0	0	0	0	1	1	1
	nachgeordneter Bereich	33	48	81	57	203	260	141
	Polizei	keine Aufteilung		6.278	keine Aufteilung		6.919	6.919
	Gesamt	33	48	6.359	57	204	7.180	7.061
<p>* Bezüglich der Gewalt gegen Tarifbeschäftigte wird auf die Antwort zur schriftlichen Anfrage des Abgeordneten Prof. Dr. Peter Paul Gantzer vom 7. Juli 2016 (Drs. 17/12849) verwiesen.</p>								
<p>** Das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst hat von einer Fallzahlmeldung abgesehen, da keine entsprechenden Erhebungen oder Statistiken geführt werden.</p>								
<p>*** Da das Bayerische Staatsministerium für Gesundheit und Pflege mit Wirkung vom 10. Oktober 2013 neu errichtet wurde, beziehen sich die beigefügten Daten insoweit ausschließlich auf das Jahr 2015.</p>								

2.2 Statistik für das Jahr 2020

Die Statistik aus den Jahren 2010 und 2015 wird für das Jahr 2020 fortgesetzt und veröffentlicht.

In der Arbeitsgruppe konnte ein Gewaltbegriff, der der gesellschaftlichen Entwicklung der vergangenen Jahre Rechnung trägt, als Grundlage für statistische Erhebungen erarbeitet werden.

Für die statistische Erfassung maßgeblich sind die aufgrund der Fürsorgeverpflichtung vom Dienstherrn oder von Beschäftigten zur Anzeige gebrachten potentiellen Straftaten, und zwar unabhängig davon, ob sie nach abschließender strafrechtlicher Würdigung der Justiz tatsächlich als Straftaten zu werten sind. Potentielle Straftaten sind diejenigen, die gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im Dienst oder außerhalb des Dienstes, jedoch mit unmittelbarem dienstlichen Bezug verübt werden.

Der Gewaltbegriff zur statistischen Erhebung unterscheidet sich vom weiteren Gewaltbegriff in diesem Gewaltschutzprogramm. Die Arbeitsgruppe kam zu dem Ergebnis, dass nur durch einen engeren Gewaltbegriff anhand eines Straftatenkatalogs ein belastbares Ergebnis hergestellt werden kann, dass jedoch eine Vielzahl von Schutzmaßnahmen bereits unterhalb der Schwelle der Verübung von Straftaten ansetzt und auch dort anzusetzen hat, um Gewaltpotential möglichst von vornherein auf ein Minimum zu reduzieren.

Die Statistik wird anhand des in der Arbeitsgruppe erarbeiteten Gewaltbegriffs für das Jahr 2020 geführt. Eine Aufforderung an alle Ressorts, die Zahlen entsprechend zu erheben, ist durch finanzministerielles Schreiben erfolgt.

Von der Abfrage des derzeitigen Zahlenwertes zur Hochrechnung auf das gesamte Jahr 2020 wurde abgesehen, da es keine wissenschaftliche Methode zur Berechnung des vollständigen Jahreswertes gibt.

In der Forschung „Polizeibeamte als Opfer von Gewalt. Ergebnisse einer Befragung von Polizeibeamten in zehn Bundesländern“ wurde nach dem Monat des Übergriffs gefragt. Dabei ergab sich eine Häufung von Übergriffen in den Sommermonaten Juni bis August, in denen 32,2 % der Übergriffe stattfanden. In die Wintermonate Dezember bis Februar fielen nur 19,1 % der Übergriffe. Im Frühling (März bis Mai) werden etwas häufiger Übergriffe ausgeführt als im Herbst (September bis November; 26,9 zu 21,8 %). Für die einzelnen Einsatzsituationen zeigte sich, dass Beamte bei Demonstrationen insbesondere in den Frühlingmonaten verletzt wurden, Beamte bei Veranstaltungen insbesondere in den Sommermonaten. Ansonsten fielen die Unterschiede zwischen den Situationen eher gering aus.¹

Diese Prozentwerte machen deutlich, dass die Häufigkeit von Gewaltvorfällen in den Jahresmonaten nicht unerheblich voneinander abweicht und eine Hochrechnung nicht möglich ist.

¹ Ellrich/Baier/Pfeiffer, 2012, S. 43

3. Worin besteht das Programm und an wen richtet es sich?

3.1 Adressaten des Gewaltschutzprogramms

Das Gewaltschutzprogramm richtet sich an **alle Beschäftigten** des öffentlichen Dienstes des Freistaates Bayern. Das Programm enthält wichtige Informationen zur Sensibilisierung für das Thema Gewalt sowie zur Prävention und Nachsorge. Je mehr Personen sich mit dem Thema auseinandersetzen, desto mehr kann Gewalt auch verhindert oder abgeschwächt werden. Das muss immer oberstes Ziel einer jeden Behörde sein.

Besondere Adressaten des Programms sind darüber hinaus Führungskräfte, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterstützend zur Seite stehen.

Der Appell geht daher insbesondere an alle Beschäftigten mit Umsetzungskompetenz für das Programm.

3.2 Inhalt des Gewaltschutzprogramms

Das Gewaltschutzprogramm umfasst die Themenbereiche der Prävention, Intervention (s. Anlage zum Programm) und Nachsorge, die das Thema Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst umfassend abdecken und sich an alle Bediensteten des Freistaates Bayern richten.

Das Programm deckt thematisch alle drei zeitlichen Stadien eines Gewaltvorfalls ab, nämlich vor, während und nach der Verübung von Gewalt und arbeitet das Themenfeld dadurch gedanklich strukturiert ab.

Grundlage des Programms und damit der erste Kernaspekt ist der Gewaltbegriff als solcher. In der Arbeitsgruppe zum Thema Gewalt mit Ressorts und Verbänden wurde ein **umfassender Gewaltbegriff entwickelt** und damit die Grundlage und der wesentliche Teil für das vorliegende Programm gebildet.

Der wohl wichtigste inhaltliche Teil auf Grundlage des Gewaltbegriffs wird durch die geeigneten **Präventivmaßnahmen** gebildet, die Gewalt bereits entgegenwirken und an der Wurzel anpacken. Mit dem obersten Ziel, Gewalt erst gar nicht entstehen zu lassen, wurde auch eine Vielzahl an Neuerungen im präventiven Bereich geschaffen. Durch die Erarbeitung verschiedener Schulungsmodule werden die Bediensteten in Bezug auf das Thema Gewalt sensibilisiert und informiert.

Obwohl das Programm konkret auf die Beschäftigungssituation zugeschnitten ist, kann nicht jeder Gewaltvorfall im Vorhinein verhindert oder währenddessen abgeschwächt werden. Den letzten Kernpunkt bilden daher die **nachsorgenden Maßnahmen. Neuerungen werden hierbei im Bereich des Rechtsschutzes getroffen**, sodass den Beschäftigten

18 Worin besteht das Programm und an wen richtet es sich?

nach erlittenen Gewaltvorfällen unter die Arme gegriffen und der Vorfall umfassend gemeinsam aufgearbeitet wird.

Maßgeblich für die Beurteilung, ob und welche Maßnahmen zum Gewaltschutz ergriffen werden sollten, ist grundsätzlich das Lagebild der Gewaltsituation aufgrund einer belastbaren Statistik.

Doch auch ohne aktualisierte Zahlenerhebung ist die Arbeitsgruppe zu dem Ergebnis gekommen, dass sich die Beschäftigten im öffentlichen Dienst eine noch größere Unterstützung durch den Dienstherrn zum Schutz vor Gewalt wünschen. Es wurde daher beschlossen, bereits vorab, also auch ohne konkrete Zahlen, ein zusätzliches Maßnahmenbündel zu entwickeln und damit bereits jetzt zu handeln.

Das Konzept zur Ergreifung weiterer sinnvoller Maßnahmen wurde in der Arbeitsgruppe vielfach diskutiert und erstellt. In die Entscheidung geeigneter Maßnahmen sind vor allem auch die **Ursachen von Gewalt** eingeflossen. Ein Ursachenbereich sind typische Risikofaktoren, die mögliche Erklärungen für Gewaltvorfälle geben. Risikofaktoren können dabei einen guten Ansatzpunkt bilden, Gewalt resultiert jedoch oftmals aus einem Wechselspiel verschiedenster Gründe. Als mögliche Quellen von Gewalt konnten lückenhafte organisatorische Präventivmaßnahmen und eine geringe Frustrationstoleranz auf der Gegenseite erkannt werden.

An diese Ursachen angepasst wurden dann auf einer ersten Stufe neue Präventivmaßnahmen und umfassendes Schulungs- bzw. Informationsmaterial zur Sensibilisierung geschaffen. In diesem Bereich **wurden neu eingeführt:**

- ein ressortübergreifendes Handbuch für „kollegiale Soforthelfer“
- eine ressortübergreifende Broschüre für Vorgesetzte und
- ein Flyer für Mitarbeiter.

Durch starke Maßnahmen im präventiven Bereich und eine hohe Sensibilisierung der Beschäftigten für das Thema Gewalt, sollen Gewaltvorfälle reduziert werden.

Deshalb wird nach dem Erscheinen dieses Gewaltschutzprogramms auch noch eine Schulung für Deeskalationstrainerinnen bzw. -trainer entwickelt, die als Multiplikatoren eingesetzt werden können.

Wir wollen unseren Beschäftigten aber auch eine Palette an nachsorgenden Maßnahmen zur Verfügung stellen, die der derzeitigen Situation entspricht. In diesem Bereich **wurden daher Erweiterungen im Rechtsschutz entwickelt, konkret:**

- die Einführung der prozessualen Geltendmachung von Schmerzensgeldansprüchen durch den Dienstherrn und
- die Verbesserung der Rechtsschutzmöglichkeiten zur Durchsetzung von Schmerzensgeldansprüchen in den Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamStR)

Die neuen Maßnahmen basieren auf dem ebenfalls neu entwickelten Gewaltbegriff, sodass anhand eines der aktuellen Situation entsprechenden Grundverständnisses von Gewalt zugeschnittene Maßnahmen erarbeitet werden konnten, die eine optimale Nachsorge der Mitarbeiter

20 Worin besteht das Programm und an wen richtet es sich?

ermöglichen. **Die rechtlichen Voraussetzungen für diese Rechtsschutzmaßnahmen werden nach dem Erscheinen dieses Programms geschaffen.**

Ansprüche im Rahmen bereits bestehender Nachsorgemaßnahmen werden durch dieses Programm und den neu eingeführten Gewaltbegriff jedoch nicht erweitert.

Auf der Internetseite des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat sind unter folgendem Link alle Dokumente bereitgestellt:

[Mitarbeiterschutz-vor-Gewalt.bayern.de](https://www.mitarbeiterschutz-vor-gewalt.bayern.de)



3.3 Andere Programme zum Gewaltschutz

Neben dem Gewaltschutzprogramm besteht eine Reihe an ressortspezifischen Spezialprogrammen für den jeweiligen nachgeordneten Bereich sowie ressortübergreifende Programme zum Schutz bestimmter Berufs- bzw. Personengruppen.

Ziel dieses Programms ist zum einen Behörden, die noch kein Gewaltschutzprogramm erstellt haben, ein „Nachschlagewerk“ mit den wichtigsten Empfehlungen an die Hand zu geben und zum anderen Behörden, die bereits über Konzepte zum Gewaltschutz verfügen, einen Anreiz zu bieten, bereits vorhandene Werke anhand dieses Programms auf ihre Aktualität hin zu überprüfen.

Es existieren bereits ressortspezifische Programme für den jeweiligen nachgeordneten Bereich. Das gilt v.a. für Bereiche, bei denen aufgrund des speziellen Tätigkeitsbereichs oft Außenkontakt besteht oder ein Einsatz vor Ort stattfindet. Auch Bereiche, die von Natur aus gefahrengefährdet sind, verfügen oftmals bereits über Gewaltschutzprogramme.

22 Worin besteht das Programm und an wen richtet es sich?

Es gibt jedoch nicht nur ressortspezifische Programme zum Mitarbeiterschutz, sondern auch ressortübergreifende Programme zum Schutz bestimmter Berufs- bzw. Personengruppen.

So haben bspw. das **Innen- und das Justizministerium Maßnahmenpakete zum Schutz von Kommunalpolitikern vor Gewalt** geschnürt. Durch organisatorische Maßnahmen wurde ein vereinfachtes Verfahren zur Anzeigeerstattung im Falle von Online-Straftaten (bspw. „Hate-Speech“) geschaffen und wird eine konsequente Verfolgung von Straftaten angestrebt. Parallel dazu bietet die Polizei präventivpolizeiliche Angebote.

Ebenso wird derzeit die Richtlinie zum vorbeugenden Behördenselbstschutz (RBehS) neu gefasst. Der Behördenselbstschutz hat (u.a.) die Aufgabe, sowohl Leben und Gesundheit der Beschäftigten als auch Dienstgebäude, Einrichtungen, sonstige Sachwerte und den Dienstbetrieb gegen bestimmte Gefährdungen zu schützen. Die Richtlinie enthält eine Reihe an Hilfestellungen durch Merkblätter.

Das Arbeitsministerium hat eine Kampagne entwickelt, die mit Hilfe eines 3-Stufen-Plans das bereits vorhandene Hilfesystem für von Gewalt betroffene Personen in Bayern ausbaut. Hierbei geht es insbesondere um häusliche Gewalt gegen Partnerinnen/Partner und/oder Kinder. Dennoch sind die Ansätze gegen Gewalt dieselben, bspw. personelle Präventivmaßnahmen können auch im beruflichen Umfeld sinnvoll sein.

Auf der Internetseite des Arbeitsministeriums kann die Kampagne „Bayern gegen Gewalt“ eingesehen werden (Internetlink: <https://bayern-gegen-gewalt.de/>).

☰ Menü

Bayerisches Staatsministerium für
Familie, Arbeit und Soziales 

Startseite » Themen » Frauen, Gleichstellung » Gewaltschutz » Bayern gegen Gewalt

FRAUEN, GLEICHSTELLUNG

- > Erwerbsleben
- > Gleichstellungspolitik
- > Familienpakt
- > Gewaltschutz
 - Hilfe und Beratungsangebote
 - Gewalt gegen Frauen in der Familie
 - Zwangsverheiratung

Bayern gegen Gewalt

Die Corona-Pandemie beschränkt das öffentliche Leben. Durch die gestiegene Nähe im häuslichen Bereich können sich Konflikte zwischen Partnern und Partnerinnen verstärken. Gewaltbetroffene Personen und ihre Kinder erhalten auch weiterhin und gerade jetzt zuverlässig Hilfe. Das bedeutet: Selbstverständlich kann trotz der geltenden Ausgangsbeschränkungen die eigene Wohnung verlassen werden, um Hilfsangebote aufzusuchen. Viele Beratungsstellen bieten aktuell außerdem verstärkt telefonische Hilfe oder Online-Beratung an. Alle Ansprechpartner und Links finden Sie unter www.bayern-gegen-gewalt.de. Die wichtigsten Notrufnummern gibt es außerdem auf diesem [Info-Flyer](#) zum Selbstausdrucken.

**GEWALT
LOS
WERDEN**
bayern-gegen-gewalt.de

4. Welche Arten von Gewalt gibt es?

Der Erfolg eines jeden Programms ist maßgeblich von einer klaren Zielsetzung abhängig. Ziel ist, die Beschäftigten vor Gewaltvorfällen zu bewahren. Daher muss in einem ersten Schritt der Gewaltbegriff einheitlich verstanden und festgelegt werden. Dies dient auch der Sensibilisierung der Beschäftigten.

Die Definition von Gewalt ist von unterschiedlichsten Ansätzen geprägt und führt daher auch zu verschiedenen Ergebnissen. Der in diesem Programm verwendete Gewaltbegriff ist auf die Besonderheiten des öffentlichen Dienstes zugeschnitten und bezieht auch die Außenwirkung des Staates als eingreifendes Organ sowie das Staat-Bürger-Verhältnis mit ein. Der Begriff beruht auf den Ergebnissen der Arbeitsgruppe mit Ressorts und Verbänden, die jegliche Gesichtspunkte mit einbezogen und gegeneinander abgewogen haben.

Letztlich wird Gewalt immer von einem unterschiedlichen Begriffsverständnis geprägt sein. Es ist auch nicht ausgeschlossen, den Begriff künftig anzupassen, wenn sich das Begriffsverständnis in der Gesellschaft wieder weiterentwickelt hat.

4.1 Annäherung an den Gewaltbegriff

Gewalt ist kein einheitlich definierbarer Begriff. Unterschiedliche Kontexte und Sinnzusammenhänge führen zu einem unterschiedlichen Verständnis. Die verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen, etwa die Philosophie, die Politologie, die Psychologie oder die Soziologie, arbeiten mit unterschiedlichen Definitionen und verfolgen verschiedene Ansätze, Gewalt zu definieren. Generell lässt sich Gewalt als der tatsächliche oder angedrohte, absichtliche Gebrauch von physischer oder psychologischer Kraft oder Macht mit der Folge und/oder dem Ziel der Schädigung von einzelnen oder Gruppen von Menschen beschreiben (verkürzte Wiedergabe der Gewaltdefinition der WHO im Bericht "Gewalt und Gesundheit" aus dem Jahr 2002).

Bei der Konkretisierung des Gewaltbegriffs für das Gewaltschutzprogramm geht es allerdings nicht darum, eine abschließende Definition festzulegen. Im Sinne einer einheitlichen Handhabung sollen vielmehr Maßstäbe definiert werden, um jeden einzelnen Vorfall zutreffend zu erfassen und darauf aufbauend die richtigen Unterstützungsmaßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ergreifen.

4.2 Konkretisierung des Gewaltbegriffs: Gewalttaten

Mit dem **Ziel einheitlicher Maßstäbe** soll für dieses Gewaltschutzprogramm die Erfassung von Gewalt auf Basis strafrechtlicher Konsequenzen, Befassung bzw. Einordnung erfolgen. In rechtlicher Hinsicht gibt es bestimmte Verhaltensweisen, die so sozialschädlich sind, dass sie als Straftaten eingestuft werden. Werden solche Straftaten gegen Beschäftigte verübt, sind sie ausnahmslos als Gewalt anzusehen.

Jeder Straftatbestand orientiert sich daran, wie eine bestimmte Verhaltensweise von der Gesellschaft aufgefasst wird und ob sie toleriert werden kann und im Zuge der freien Entfaltung der Persönlichkeit auch muss, oder ob sie wegen ihrer Sozialschädlichkeit strafrechtlich sanktioniert werden muss. **Die Erfassung der Straftatbestände bildet somit für sich gesehen die Quersumme dessen, was die Allgemeinheit als sozial hinnehmbar erachtet und was nicht** und bildet damit den äußeren Rahmen dessen, was als Gewaltvorfall verstanden werden kann.

Für die Zwecke dieses Gewaltschutzprogramms werden daher alle strafbaren Handlungen als Gewalt angesehen und in der Folge als Gewalttaten bezeichnet.

Gewalttaten sind alle Straftaten, die gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Dienst oder außerhalb des Dienstes, jedoch mit unmittelbarem dienstlichen Bezug verübt werden.

Gewalttaten gegen Beschäftigte umfassen dabei ein sehr breites Spektrum. Sie zeigen sich gerade nicht nur in Form physischer Gewalt, sondern auch in Form der psychischen Gewalt. Dies bedingt gegenüber der bisherigen Praxis eine Ausweitung der relevanten Ereignisse. **Bislang wurde als Gewalt in erster Linie die gezielte körperliche Einwirkung verstanden. Der große Bereich der nicht-physisch wirkenden Gewalt wurde nur begrenzt erfasst.** Psychische Gewalt kann aber in ihrer Intensität und Beeinträchtigung des Bediensteten mindestens genauso schwerwiegend sein wie physische Gewalt. Sie gehört deshalb auch zur Gewalt und ist deshalb auch bei den Gewalttaten zu erfassen.



28 Welche Arten von Gewalt gibt es?

In Betracht kommende Straftaten sind insbesondere:

- Fälle körperlicher Gewaltanwendung / Kraftentfaltung gegen Personen
 - Körperverletzungs- und Tötungsdelikte
 - Fahrlässige Körperverletzung (§ 229 StGB)
 - (Vorsätzliche) Körperverletzung (§ 223 StGB), Gefährliche Körperverletzung (§ 224 StGB), Schwere Körperverletzung (§ 226 StGB), Körperverletzung mit Todesfolge (§ 227 StGB)
 - Fahrlässige Tötung (§ 222 StGB)
 - Mord (§ 211 StGB), Totschlag (§ 212 StGB)
 - Nötigung mit Gewalt wird erfasst in
 - Nötigung von Verfassungsorganen (§ 105 StGB) und Nötigung des Bundespräsidenten und von Mitgliedern eines Verfassungsorgans (§ 106 StGB)
 - Wahlbehinderung (§ 107 StGB)
 - Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte (§ 113 StGB), auch i.V.m. § 115 StGB (Widerstand gegen oder tätlicher Angriff auf Personen, die Vollstreckungsbeamten gleichstehen)

- Sexuelle Nötigung (§ 177 Abs. 5 StGB) und Qualifikationen (§ 177 Abs. 7, 8, § 178 StGB)
 - Nötigung (§ 240 StGB)
 - Raub (§ 249 StGB) und Qualifikationen (§§ 250, 251 StGB) sowie räuberischer Angriff auf Kraftfahrer (§ 316a StGB)
 - Räuberischer Diebstahl (§ 252 StGB) und Qualifikationen (§§ 250, 251 StGB)
 - Erpressung (§ 253 StGB) und Räuberische Erpressung (§ 255) und Qualifikationen (§§ 250, 251 StGB)
- Angriffsdelikte = Fälle des tätlichen Angriffs (i.S. v. unmittelbar auf den Körper zielender gewaltsamer Einwirkung) werden erfasst in
- Tätlicher Angriff auf Vollstreckungsbeamte, § 114 StGB, auch i.V.m. § 115 StGB (Widerstand gegen oder tätlicher Angriff auf Personen, die Vollstreckungsbeamten gleichstehen)
 - Gefangeneneuterei, § 121 StGB
- Sonstige Delikte mit personenbezogener Gewalt als (mögliches) Tatmittel
- Gefangenenebefreiung, § 120 StGB
 - Landfriedensbruch, § 125 StGB und Qualifikation (§ 125a StGB)

30 Welche Arten von Gewalt gibt es?

- Freiheitsberaubung, § 239 StGB
 - Erpresserischer Menschenraub, § 239a StGB
 - Geiselnahme, § 239b StGB
-
- Fälle verbaler bzw. psychisch wirkender Gewalt gegen Personen
 - Verbale Aggression
 - Beleidigung (§ 185 StGB), üble Nachrede (§ 186 StGB), Verleumdung (§ 187 StGB) sowie Qualifikation (§ 188 StGB)
 - Nötigungsdelikte (hier in Gestalt der Drohungsalternative)
 - Siehe die oben unter Nötigung aufgelisteten Straftaten
 - Weitere Fälle psychischer Einwirkung auf eine Person
 - Nachstellung, § 238 StGB
 - Bedrohung, § 241 StGB

- **Fälle sexueller Gewalt** (= Eingriffe in das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, die aber nicht notwendig mit der Anwendung von körperlicher Gewalt einhergehen), insb.:
 - Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung (§§ 177, 178 StGB)
 - Sexuelle Belästigung (§ 184i StGB)
 - Straftaten aus Gruppen (§ 184j StGB)

- Gefährdungstatbestände in Gestalt der Verursachung personenbezogener Gefährdungen

Das Strafgesetzbuch enthält ferner zahlreiche Tatbestände, die die Verursachung personenbezogener Gefährdungen (z.T. auch Verletzungen) beinhalten. Im hiesigen Zusammenhang am ehesten von Relevanz sein dürften wohl:

- Aussetzung, § 221 StGB
- Gefährlicher Eingriff in den Straßenverkehr, § 315b StGB

32 Welche Arten von Gewalt gibt es?

- Fälle der körperlichen Gewaltanwendung / Kraftentfaltung gegen Sachen
 - Sachbeschädigung, § 303 StGB
 - Gemeinschädliche Sachbeschädigung, § 304 StGB
 - Zerstörung von Bauwerken, § 305 StGB
 - Zerstörung wichtiger Arbeitsmittel, § 305a StGB
 - Brandstiftungsdelikte, §§ 306 ff. StGB
 - Störung öffentlicher Betriebe, § 316b StGB
 - Störung von Telekommunikationsanlagen, § 317 StGB
 - Beschädigung wichtiger Anlagen, § 318 StGB

Diese Aufzählung ist nicht abschließend, sofern auch bei der Erfüllung anderer Straftatbestände gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst ein Dienstbezug gegeben ist oder neue Straftatbestände eingeführt werden, die unter das Verständnis von Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst gefasst werden können.

4.3 Statistische Erhebung

Für ein umfassendes Lagebild ist eine statistische Erfassung der Gewalttaten unverzichtbar. Sie bildet in erster Linie die Basis für die Einschätzung, wo besonderer Schutzbedarf besteht und in welche Richtung der Schutz ggf. verstärkt werden muss. Entscheidend für diese Einschätzung ist vielmehr die konkrete Gewalterfahrung vor Ort, die dem Beschäftigten oder dem Behördenleiter **konkreten Anlass gibt, eine strafrechtliche Sanktionierung anzustoßen** und deshalb eine Strafanzeige zu stellen.

Für die statistische Erfassung maßgeblich sind deshalb die vom Dienstherrn aufgrund der Fürsorgeverpflichtung oder von Beschäftigten zur Anzeige gebrachten potentiellen Straftaten, und zwar unabhängig davon, ob sie nach abschließender strafrechtlicher Würdigung der Justiz tatsächlich als Straftaten zu werten sind.

Das dadurch unvermeidlich entstehende „Delta“ zwischen zur Anzeige gebrachten Taten und schlussendlich strafrechtlich verfolgten Taten kann hingenommen werden. Der **objektive Schweregrad** und damit die Erfassung einer bestimmten Verhaltensweise als abstrakter Straftatbestand bildet lediglich die unerlässliche Bedingung, ein Erlebnis als Gewalt zu erfassen. Die **subjektive Bewertung** der Beschäftigten, einen bestimmten Vorfall als Gewalt zu begreifen, füllt diesen Rahmen aus und ist vor allem bzgl. Präventions- und Fürsorgemaßnahmen (und in der Folge für die statistische Erfassung) wichtiger als die abschließende strafrechtliche Würdigung. Darüber hinaus ist es deutlich **verwaltungsökonomischer**, alle vom Dienstherrn und von Beschäftigten zur Anzeige gebrachten Straftaten zu erfassen und sie zeitnah in die Statistik aufzunehmen. Würde demgegenüber auf das strafrechtliche

34 Welche Arten von Gewalt gibt es?

Ergebnis abgestellt, könnte die statistische Erfassung erst weit nach dem zu beurteilenden Ereignis erfolgen. Um die vorhandenen Maßnahmen stets an die aktuelle Gefahrenlage anpassen zu können, ist jedoch frühzeitig ein belastbares Bild der Anzahl der Gewalttaten gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst erforderlich. Statistiken bilden immer in einem ersten Schritt die Basis für die Bewertung der aktuellen Situation, um vorhandene Maßnahmen daran anzupassen und erforderlich gewordene neue Maßnahmen zu entwickeln und einzuführen.

Bezugspunkt der Strafanzeigen sind die potentiellen Gewalttaten. Da der Begriff der Gewalt durch das Abstellen auf Gewalttaten im Vergleich zur bisherigen Handhabung eine Ausweitung erfährt, wird auch die statistische Erfassung Unterschiede zur bisherigen Lage zeigen. Die bislang erfassten und veröffentlichten Zahlen zur Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind daher nur bedingt für einen Vergleich und die etwaige Feststellung einer Entwicklung geeignet.

4.4 **Grenzüberschreitungen in Abgrenzung zu Gewalttaten**

Neben Gewalttaten gibt es allerdings auch Situationen und Verhaltensweisen, die eine Grenzüberschreitung beinhalten, von dem einzelnen Beschäftigten auch als Gewalt wahrgenommen werden und vom Dienstherrn eine Reaktion erfordern, ohne dass sie aber eine Straftat darstellen. Das kann etwa bei einem Randalieren oder allgemein aggressivem Auftreten der Fall sein. Diese Verhaltensweisen lassen sich auch zahlenmäßig kaum nach einheitlichen Maßstäben erfassen, da die Grenze „nach unten hin“ zu unangemessenem und unerwünschtem Verhalten fließend ist und das subjektive Sicherheitsempfinden der Beschäftigten eine maßgebliche Rolle für die Bewertung spielt. Andererseits können solche Situationen gerade eben für die Beschäftigten ein solches Gewicht erlangen, dass eine Reaktion des Dienstherrn erforderlich ist, auch wenn es sich nicht um Gewalttaten im Sinne der obigen Definition handelt. Diese Verhaltensweisen werden deshalb für das vorliegende Gewaltschutzprogramm als Grenzüberschreitungen bezeichnet in Abgrenzung zu den Gewaltereignissen, in denen potentiell ein Straftatbestand erfüllt wird und deshalb Gewalttaten vorliegen.

Gewalttaten und Grenzüberschreitungen unterscheiden sich in ihrer Intensität u.U. erheblich. Vor allem im Präventionsbereich können aber die Maßnahmen, die dem Schutz vor Gewalttaten dienen, gleichermaßen auch dem Schutz vor Grenzüberschreitungen dienen. Deeskalationsstrategien können beispielsweise in beiden Fällen wirksam sein. Auch bei Grenzüberschreitungen können also Präventivmaßnahmen

36 Welche Arten von Gewalt gibt es?

sinnvoll sein, und u.U. sind auch die Voraussetzungen für Nachsorge-
maßnahmen erfüllt. **Ziel ist, auch Grenzüberschreitungen einzudäm-
men.**



4.5 **Beispielfälle zu Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst**

Es gibt zahlreiche Fälle von Gewalt und Grenzüberschreitungen gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die die unterschiedlichsten Formen annehmen können. **Die im Folgenden beispielhaft dargestellten Vorfälle bieten einen veranschaulichten Einstieg in den Themenbereich und zeigen auf, dass Gewalt in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes präsent ist**, auch in Tätigkeitsfeldern, in denen man es nicht auf Anhieb vermuten würde.

Die folgenden Beispielfälle sind nur ein paar der Schilderungen, die an das Finanzministerium und den Bayerischen Beamtenbund (BBB) herangetragen wurden oder sich aus der anonymen Online-Umfrage des BBB mit der Überschrift „Keine Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes!“ ergeben.

38 Welche Arten von Gewalt gibt es?

Bspw. ereigneten sich folgende Fälle von **Gewalt**:

- Eine Beschäftigte am Landratsamt/Veterinäramt berichtet:

„Der Vorfall ereignete sich in einem Außendienstesatz. Bei einer Vorortkontrolle eines Hundehalters holte der Hundehalter zum Schlag gegen mich aus. Nur durch das Eingreifen der Rechtsanwältin und des Veterinärassistenten konnte schlimmeres verhindert werden. Kontrollen werden jetzt nur noch unter Beisein der Polizei durchgeführt.“

- Ein Polizist berichtet:

„Im Rahmen eines Termins im Landratsamt kam es zu einer Widerstandshandlung, in deren Verlauf einem Polizeibeamten die Dienstwaffe entrissen und mehrfach versucht wurde, mit dieser auf einen Polizeibeamten zu schießen. Der Polizeibeamte erlitt eine posttraumatische Belastungsstörung. Ein weiterer Beamter erlitt bei dem Vorfall einen Teilabriss des Außenbandes sowie eines Bandes am linken Sprunggelenk.“

- An einem anderen Landratsamt/Veterinäramt ereignete sich folgendes:

„Über einen längeren Zeitraum wurden E-Mails von einer Person an einen großen, behördeninternen Verteiler geschickt. In diesen Nachrichten werden mir als Veterinärtierärztin erhebliche Rechtsverstöße mit rufschädigender Wirkung vorgeworfen (u.a. Unterlassung von amtstierärztlichen Kontrollen, Mittäterschaft bei illegalem Welpenhandel). Neben den E-Mails erfolgten auch massive Beleidigungen und Verleumdungen im privaten Bereich über Instagram und andere soziale Medien.“

- Ein Gerichtsvollzieher berichtet:

„Während meiner Sprechzeiten erschienen in meinem Büro zwei Personen, deren Wohnung zwangsgeräumt wurde. Es kam zu einer lautstarken verbalen Auseinandersetzung. Die Personen bedrohten mich und beschädigten u.a. mein Handy, meinen Computer, meine Brille und die Bürotür. Es kam zu einem Gerangel, in Folge dessen ich stürzte und mir Verletzungen zuzog.“

- Eine Lehrerin schildert:

„Ich wurde von der Mutter und dem Großvater eines Schülers zunächst beleidigt und dann geohrfeigt. Der Schüler hatte seine Hausaufgaben nicht gemacht und wurde deswegen von mir ermahnt. Daraufhin rief der Schüler mit dem Handy seine Mutter an. Die kam mit dem Großvater zur Schule und es endete in Streit. Die Mutter beschimpfte und schubste mich, der Großvater verpasste mir eine Ohrfeige. Gegen

40 Welche Arten von Gewalt gibt es?

beide wurden zwischenzeitlich vom zuständigen Amtsgericht ein Strafbefehl erlassen. Ihnen wird Körperverletzung in Tateinheit mit Beleidigung vorgeworfen. Die Mutter wurde demnach mit 70 Tagessätzen à 40 Euro belegt, der Großvater mit 50 Tagessätzen à 30 Euro.“

- Eine Polizistin schildert:

„Aufgrund richterlicher Anordnung sollten wir mehrere Personen, die der Reichsbürgerbewegung angehören, in Gewahrsam nehmen und sofort vorführen. Nach dem gewaltsamen Öffnen der Türe wurden wir sofort von den Personen, z.T. mit Messer, angegriffen. Hierbei erlitt einer von uns Verletzungen. Daneben wurden wir während des gesamten Einsatzes massiv beschimpft.“

- Ein Beschäftigter aus dem Gesundheitsbereich/Notaufnahme schildert:

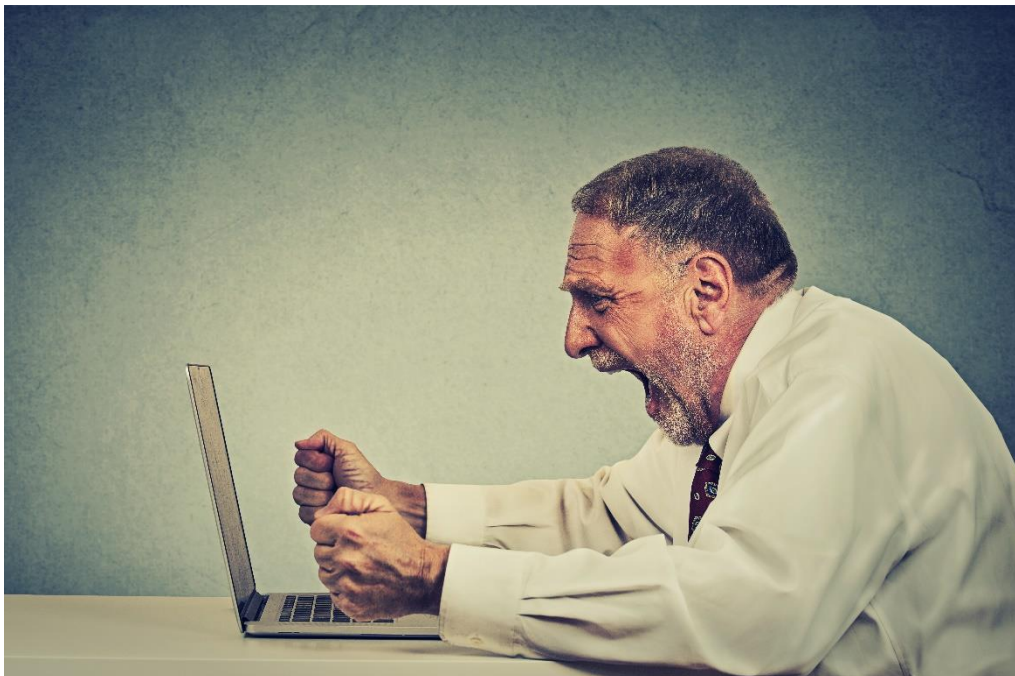
„Massive Beleidigungen und verbale Attacken passieren hier täglich, z.B. wegen langer Wartezeit. Angriffe erfolgen nicht nur von Patienten, sondern oft auch von den Begleitpersonen; ohne Sicherheitsdienst geht es nicht mehr.“

- Ein Richter erzählt:

„Ich wurde von einer Partei bedroht. Es gipfelte darin, dass die Reifen meines Autos während der Dienstzeit vor dem Gericht zerstochen wurden.“

- Ein Mitarbeiter der Justizvollzugsanstalt berichtet:

„Beleidigungen der Häftlinge an uns Justizvollzugsbeamte passieren häufig, genauso wie sie uns bespucken – und das ist noch harmlos.“



42 Welche Arten von Gewalt gibt es?

Bspw. ereigneten sich folgende Fälle von **Grenzüberschreitungen**:

- Folgender Vorfall ereignete sich in einer Sozialbehörde:

Ein Bürger klebte während der Dienstzeit an die Bürotür einer Beschäftigten eine Postkarte mit folgendem Inhalt: „Die Bestrafung wird über andere Wege kommen. Sie alle gehören eingesperrt...“

- Ein Beschäftigter am Finanzamt schildert:

„Es kommt schon vor, dass Bürger ihren Steuerbescheid nicht akzeptieren. Einmal kamen gleich ein paar zusammen in den Empfangsbereich und haben geschrien und ihren Ärger lauthals zum Ausdruck gebracht. Ich habe nicht alles verstanden, was sie gesagt haben. Auf jeden Fall knallten ein paar Türen und sie sind durch das Amt marschiert als würde es ihnen gehören.“

- Folgendes ist einer Lehrerin widerfahren:

„An einem Elternabend hatte ich das Gefühl, irgendwer hatte die Eltern der Kinder richtig angestachelt. Die Stimmung war aggressiv, meine Lehrmethoden wurden sehr unsachlich kritisiert und es wurde angekündigt, der Klasse eine neue Lehrerin verschaffen zu wollen, weil weitere Diskussionen mit mir sowieso sinnlos seien. Danach verließen die Eltern geschlossen den Elternabend. Im Unterricht vorgefallen war eigentlich nichts – natürlich gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, den Unterricht zu leiten, aber der Lernfortschritt der Schüler war gut, ja ich hatte sogar den Eindruck, dass diese Klasse besonders motiviert war und Spaß am Unterricht hatte.“

- Eine Mitarbeiterin des Landratsamts schildert:

„Eine Bürgerin wollte mir den Ausweg aus meinem Büro versperren, weil sie ihre Unzufriedenheit mit einer Entscheidung mitteilen wollte. Sie wollte nicht aufhören lautstark mit mir zu diskutieren. Zum Glück hatte ich die Tür offen, ein Kollege kam vorbei und sie ging. Das hat sie wohl eingeschüchtert, meine Bitten das Landratsamt zu verlassen veranlassen sie jedenfalls nicht zum Gehen.“

- Eine Beschäftigte an einer Sozialbehörde berichtet:

„Beim Verlassen der Behörde wurde ich von einem Bürger am Antritt der Heimfahrt gehindert.“

- Ein Gerichtsbeamter schildert:

„Dem Vertreter eines Verfahrensbeteiligten wurde der Zugang zum Justizgebäude verwehrt, da er sich den Einlasskontrollen nicht unterziehen wollte. Hier kam es zu einer langwierigen Diskussion, die dann durch die Hilfe des zuständigen Richters beendet werden konnte. In der Folge haben jedoch der Verfahrensbeteiligte und Personen aus dessen Kreis immer wieder angerufen und sind laut geworden, wollten uneingeschränkten Zutritt ins Gerichtsgebäude und werden immer laut, selbst am Telefon. Einmal sind gleich mehrere von ihnen gekommen und haben nahezu im Eingang randaliert.“

4.6 Zusammenfassendes Ergebnis

Für das vorliegende Gewaltschutzprogramm ist der Begriff der Gewalt zentral. Um ihn greifbar zu machen, werden als Gewalt alle potentiellen Straftaten, die gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Dienst oder außerhalb des Dienstes, jedoch mit unmittelbarem dienstlichen Bezug verübt werden, angesehen und als Gewalttaten bezeichnet. Das bewirkt gegenüber der bisherigen Praxis eine deutliche Ausweitung der relevanten Vorfälle, weil nicht mehr nur unmittelbare physische Gewalt erfasst wird, sondern auch der weite Bereich der psychischen Gewalt. Die Zahl der Gewalttaten wird statistisch erfasst.

Darüber hinaus werden für das vorliegende Gewaltschutzprogramm **auch Grenzüberschreitungen als Gewalt angesehen**, um vor allem auch diese Ereignisse in die Präventionsmaßnahmen einzubeziehen. Eine statistische Erfassung unterbleibt jedoch.

5. Welche Präventivmaßnahmen können ergriffen werden?

Geeignete Präventivmaßnahmen bilden den wichtigsten Baustein im Themenkomplex Schutz vor Gewalt. Ziel muss sein, Gewalt von vornherein keine Chance zu geben. Jede Behörde muss dabei die aus ihrer Sicht sinnvollsten Varianten einer wirksamen Prävention wählen.

In der Umfrage des Bayerischen Beamtenbundes zum Thema „Keine Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes!“ hat etwa die Hälfte der Teilnehmer angegeben, dass sie sich eine weitere Vorbereitung zum Schutz vor Gewaltsituationen wünscht.

Dabei bilden neben einem aktiven Risikomanagement und der Erteilung von Hausverboten die technischen, organisatorischen und personenbezogenen Schutzmaßnahmen das notwendige Gerüst für den Präventionsbereich.

Die nachfolgenden Präventivmaßnahmen zeigen exemplarisch verschiedene Möglichkeiten auf; die konkrete Umsetzung der Maßnahmen hängt von den jeweiligen örtlichen und kontextualen Gegebenheiten ab und muss für den Einzelfall entschieden werden.

46 Welche Präventivmaßnahmen können ergriffen werden?

5.1 Aktives Risikomanagement

Wesentlicher Baustein einer wirksamen Prävention ist die Durchführung eines aktiven Risikomanagements.

Aktives Risikomanagement basiert auf zwei Bausteinen, der **Risikobewertung** und einem **geordneten Meldeverfahren**. Die Risikobewertung dient dabei der Überlegung, welche Präventivmaßnahmen geeignet sind der jeweils zuständigen Meldestelle mitgeteilte Vorfälle künftig noch besser verhindern zu können. Insofern mündet jede Meldung in eine Überprüfung der Risikobewertungen, auf deren Basis die Schutzmaßnahmen angepasst werden können.

5.1.1 Risikobewertungen

Jede Behörde sollte Risikobewertungen (Gefährdungsbeurteilungen) durchführen. Hierzu ist die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ein geeignetes Mittel. Zur Durchführung dieser Beurteilung besteht auch nach § 5 ArbSchG eine Verpflichtung. **Es sollten insbesondere Gefährdungen durch die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes, unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten sowie psychische Belastungen bei der Arbeit in die Beurteilung mit einbezogen werden.**

Diese Gefährdungsbeurteilungen erschöpfen sich nicht in einer einmaligen Ermittlung möglicher Gefährdungen und der Beurteilung der entsprechenden Risiken. Im Sinne einer strukturierten Verbesserung von Arbeitsbedingungen sind die **vorhandenen Arbeitsschutzmaßnahmen vielmehr stetig zu überprüfen und zu bestätigen bzw. anzupassen.** Weiterhin sind die Wirksamkeit der veranlassten Arbeitsschutzmaßnahmen zu untersuchen und die Gefährdungsbeurteilungen entsprechend fortzuschreiben. Insofern resultiert aus diesen Gefährdungsbeurteilungen auch grundsätzlich ein aktives Arbeitsschutz- und damit Risikomanagement.

48 Welche Präventivmaßnahmen können ergriffen werden?

Risikobewertungen können dabei bspw. folgendes zum Gegenstand haben:

- Unfallgefahren in der Behörde,
- potentielle Gefährdungen im Umgang mit Publikumsverkehr im weitesten Sinn und
- Belastungsfaktoren bei der Ausführung der Tätigkeiten.

An diese Risikobewertungen können dann je nach Grad der Risikobelastung die passenden Präventivmaßnahmen geknüpft werden.

Die Risikofaktoren können sich jedoch bspw. aufgrund einer Veränderung der äußeren oder inneren behördlichen Umstände verändern. Auch können Risikobewertungen Fehleinschätzungen unterliegen. Es gilt daher, die Gefährdungsbeurteilung fortzuschreiben und ggf. anzupassen. Hierbei haben sich verschiedene Instrumente bewährt:

- Analyse vorhandener behördlicher Berichte und Statistiken (z.B. Strafanzeigen bzw. Strafanträge, Hausverbote, Unfallanzeigen, Aktenvermerke),
- Selbsteinschätzung des Übergriffgeschehens durch die Behörde und
- moderierte Workshops mit Verantwortlichen und Betroffenen.

5.1.2 Meldung von Vorfällen

Ein aktives Risikomanagement bedarf zur Aufarbeitung aber auch einer geordneten Meldung von Vorfällen und kritischen Ereignissen.

Sofern keine aussagekräftige Datenbasis zur Erstellung eines Lagebildes sowie eine zentrale Meldestelle und das Meldeverfahren hierzu bestehen, sollte die Behörde eine geordnete Vorgehensweise hierfür festsetzen. Der Meldeweg sollte für die Beschäftigten bekannt gemacht werden.

Es ist erforderlich, **eine konkrete Person (und einen Stellvertreter)** in der Behörde zu benennen, der die Vorfälle **zur Dokumentation** zu melden sind und die die Vorfälle erfasst. Diese Personen können intern jegliche berufliche bzw. organisatorische Funktion innehaben, die Aufgabe besteht in der Erfassung. Idealerweise melden sich Interessierte freiwillig zur Übernahme der Aufgabe, im Zweifel teilt die bzw. der Behördenleiter/in die Aufgabe zu.

Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, sich einer Person ihres näheren Umfelds anzuvertrauen, kommt **vor der Meldung an die zur Dokumentation benannte Person** auch die **Einbindung von Vorgesetzten** in das Meldeverfahren, also zur ersten Meldung, in Betracht. Die Vorgesetzten können dann unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften auf zweiter Stufe an die beschriebene benannte Person zur Dokumentation melden. Letztlich obliegt die Entscheidung über die Ansiedelung dieser Meldestelle der jeweiligen Behörde und sollte unter Beachtung der konkreten Verhält-

50 Welche Präventivmaßnahmen können ergriffen werden?

nisse getroffen werden. Da die Vorgesetzten später auch ggf. Strafanzeige oder Strafantrag stellen, empfiehlt sich die Einsetzung von Vorgesetzten auf erster Meldestufe. Jedenfalls sollten die gemeldeten Vorfälle bis an die oberste Spitze der Behörde gelangen. Bei der Meldung sollten insb. Angaben dazu gemacht werden, wo sich der Vorfall zuge tragen hat, wer beteiligt war und was mit welchen Folgen für die Beschäftigten passiert ist.

Durch konkrete Erörterung zwischen den Vorgesetzten bzw. den Beauftragten für die Meldung und Erfassung der Vorfälle, können dann geeignete Präventivmaßnahmen geprüft und umgesetzt werden. Dieser Austausch sollte in regelmäßigen Abständen (bspw. halbjährlich) stattfinden und von der Person, der die Dokumentation übertragen wurde, initiiert werden.

5.2 Technische Schutzmaßnahmen

Bauliche und räumliche Maßnahmen beeinflussen die Sicherheit der Beschäftigten maßgeblich. Gesetzliche Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz verpflichten Behörden dazu, sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Durch eine durchdachte Arbeitsplatzumgebung können die Rahmenbedingungen für ein möglichst sicheres Arbeiten geschaffen werden. Oft spielen gerade die für uns zur Gewohnheit gewordenen Umstände wie zu bestimmten Öffnungszeiten oft genutzte Räumlichkeiten der Behörde und das Erkennen selbstverständlicher operativer Aufgaben eine große Rolle.

Für technische Schutzmaßnahmen eignet es sich, verschiedene Raumkonzepte zu bilden. Im Folgenden wird nach Eingangs-, Büro- und Wartebereich gegliedert.

In jedem Bereich sollte eine geeignete technische Alarmierung bestehen (bspw. durch Notfallrufanlagen und Notruftasten am individuellen Telefon oder PC oder durch Einrichten eines Notfall-Knopfs).

Die folgenden Empfehlungen sind nicht abschließend und stellen unverbindliche Vorschläge dar, aus denen sich die Behörden geeignete Raumkonzepte erstellen können.

52 Welche Präventivmaßnahmen können ergriffen werden?

5.2.1 Raumkonzept Eingangsbereich

- Einrichten von Empfangstheken für das Sicherheitspersonal
- Bauliche Ertüchtigung der Eingangs- und Kontrollsituation, insbesondere Einbau von Vereinzelungsanlagen und Schleusen
- Verbesserte Ausstattung mit technischen Vorrichtungen, z.B. Metall-detektorrahmen und Gepäckdurchleuchtungsanlagen
- Ausstattung des Sicherheitsdienstes mit Handsonden, Schutzwesten, Sicherheitshandschuhen, Einsatzstock, Pfefferspray, Handfessel etc. Ggf. sind rechtliche Vorgaben und Trainingserfordernisse hierbei zu beachten.

5.2.2 Raumkonzept Bürobereich

- Büros in der Weise einrichten, dass Beschäftigte die Bürgerinnen und Bürger gut im Blick haben und so plötzliche Bewegungen (Gefahren) eher wahrnehmen und schneller reagieren können
- Keine gefährlichen Gegenstände sichtbar im Büro liegen lassen (bspw. Scheren)
- Keine Bilder im Büro aufstellen, die private Informationen preisgeben (bspw. Familienfotos oder Fotos, die Rückschlüsse auf den Wohnort zulassen)
- Büroeinrichtung so planen, dass ein ungehinderter Fluchtweg aus dem Büro besteht und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Büro im Notfall schnell verlassen können
- Schaffung eines möglichst kurzen Wegs für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Tür, bzw. gute Erreichbarkeit des Fluchtwegs
- V.a. bei exponierten Dienstposten Verbindungstüren zwischen den Büros einrichten, die als Fluchtweg dienen können (ggf. nur bei Neubauten berücksichtigungsfähig)
- Trennung zwischen Beschäftigten und Bürgerinnen und Bürgern, z.B. durch Möbel; Schreibtisch als „natürliche Barriere“ (ohne dass durch diese Barriere eine Flucht der Beschäftigten behindert wird)

54 Welche Präventivmaßnahmen können ergriffen werden?

- Zur Verhütung erwarteter konkreter Gefahrensituationen: Verwenden eines Türknaufs auf der Seite der Bürgerinnen und Bürger, um das unberechtigte Öffnen der Tür von außen zu verhindern
- Automatische Türschließer unterbinden das „Türknallen“ verärgerter, renitenter Bürgerinnen und Bürger und damit den Solidarisierungseffekt für weitere anwesende Besucher
- V.a. bei Neubauten klare räumliche Trennung zwischen Büro- und Besucherbereichen, sodass Dritten der freie Zugang zu nichtöffentlichen Räumen (z.B. Sozialräume, Küche, Lager oder Personaltoiletten) erschwert wird

5.2.3 Raumkonzept Wartebereich

- Wartezonen bei Neuplanung oder Umbau ausreichend groß, freundlich und hell planen
- Warteräume in ruhige Umgebung setzen
- Einrichtung eines Wartesystems, das ungefähr verbleibende Wartezeit und Wartenummer ersehen lässt

56 Welche Präventivmaßnahmen können ergriffen werden?

5.3 Organisatorische Schutzmaßnahmen

Innerhalb der Organisation gibt es eine Vielzahl von Ansatzpunkten. Diese können nach organisatorischen Bestimmungen für Beschäftigte und Besucher, Erstellung von Konzepten für den Notfall und das Erhalten der Sicherheit sowie Einsetzen von Sicherheitspersonal unterteilt werden.

Die nachfolgenden Empfehlungen sind wiederum nicht abschließend und stellen unverbindliche exemplarische Vorschläge zur Organisation dar.

5.3.1 Organisatorische Bestimmungen für Beschäftigte

- Keine Alleinarbeit, im Büro mindestens zu zweit arbeiten, soweit das unter Beachtung der konkreten Funktion z.B. datenschutzrechtlich zulässig und zielführend ist und Publikumsverkehr im weitesten Sinn gegeben ist
- Auf angemessene Auslastung der Beschäftigten achten, da Überlastungen ein erhöhtes Konfliktpotential bergen können
- Hinweis an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unbekannte Personen anzusprechen, um deren Besuchsanlass herauszufinden (bspw. „Kann ich Ihnen weiterhelfen?“)
- Terminierung von Bürgergesprächen, um Wartezeiten zu vermeiden
- Festhalten von Täterinnen und Tätern bis zum Eintreffen der Polizei nur durch Sicherheitskräfte, um der körperlichen Unversehrtheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter absoluten Vorrang zu gewähren
- Kein Stecken-Lassen von Schlüsseln
- Alarmierung und Herbeirufung anderer (räumlich naher) Beschäftigter oder des Vorgesetzten, um durch die Anwesenheit mehrerer Personen deeskalierend zu wirken

58 Welche Präventivmaßnahmen können ergriffen werden?

5.3.2 Organisatorische Bestimmungen für Besucher

- Erstellen von klaren Regeln für das Aufsuchen von Büros (nur zu den Sprechzeiten), da zu den regelmäßigen Arbeitszeiten eine größere Anzahl an Personen vor Ort ist, um im Notfall zu helfen
- Für eine klare, eindeutige, gut sichtbare Beschilderung sorgen, so dass Auskunfts- und Informationsstellen schnell gefunden werden können
- Ausgabe von Besucherausweisen
- Verhinderung von Menschenansammlungen durch zahlenmäßige Eingangsbeschränkungen
- Begleitung von Bürgerinnen und Bürgern durch das Gebäude
- Verhaltensregeln in den Diensträumen, wie bspw. nicht hinter den Schreibtisch treten

5.3.3 Erstellung von Konzepten für den Notfall und das Erhalten der Sicherheit

- Erstellen von Notfallplänen bzw. Einrichten eines Notfallmanagements auf Basis des Gefahrenbilds der Behörde (ggf. Einbeziehung der Polizei):
 - Regeln von Verantwortlichkeiten und Weisungsbefugnissen
 - Sicherstellung der Erreichbarkeit im Notfall
 - Festlegung von Abläufen, Verhaltensweisen, Informations- und Alarmierungswegen für verschiedene Gefahrenarten (auch für Amok oder terroristische Anschläge)
 - Erstellung eines Alarmierungsplans
- Einsetzen eines Verantwortlichen innerhalb der Behörde, der den Notfallplan aktualisiert, die notwendigen Informationen zusammenstellt und die Befugnis hat, Absprachen zu treffen
- Umsetzung der regelmäßig bekanntzugebenden Verwaltungsanweisungen der Richtlinie zum vorbeugenden Behördenselbstschutz (RBehS) zum Verhalten in verschiedenen Gefahrensituationen
- Erarbeitung von Musterdienstsanweisungen für die Durchführung von Zugangskontrollen in Dienstgebäuden
- Allgemeine administrative Maßnahmen, z.B. Kontrollgänge
- Entwicklung von deeskalierenden Handlungsstrategien

60 Welche Präventivmaßnahmen können ergriffen werden?

- In Gefahrensituationen aufgrund von Verständigungsschwierigkeiten: Herbeiziehung und Einbindung speziell geschulter Konfliktlöser, die über Erfahrungen mit kulturellen Besonderheiten sowie über entsprechende Fremdsprachenkenntnisse verfügen, um Verständigungsschwierigkeiten aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse zu überbrücken
- Regelmäßige (bspw. halbjährliche) Überprüfung der Funktionsfähigkeit der technischen Einrichtungen
- Ständige Überprüfung der Standards für Bau und Unterhalt von dienstlichen Liegenschaften im Sinne optimierter Abläufe und bauseitiger Schutzmaßnahmen (Zugangskontrolle, ballistischer Schutz etc.)
- Entwicklung von Standards für die Beschaffenheit und Ausrüstung von Dienst-Kfz unter Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und von Fachexperten

5.3.4 Einsetzen von Sicherheitspersonal

- Personelle Überwachung der öffentlichen Bereiche, v.a. der Eingangsbereich, aber bspw. auch der Tiefgaragenzufahrten und Nebeneingänge
- Lückenlose und konsequente Durchführung von Zugangskontrollen mit Personen- und Gepäckkontrollen zumindest und insbesondere während der Sprech- und Sitzungszeiten
- Ggf. Interne Bereiche abschließen lassen

5.4 Personenbezogene Schutzmaßnahmen

Hierbei handelt es sich um eine ausreichende Qualifizierung des Personals durch Seminare und Schulungen. Speziell Führungskräfte müssen auf diesem Themengebiet ausreichend geschult werden, damit sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend unterweisen können. Vorhandenes Wissen sollte geteilt und weitergegeben werden. Dabei kommen sowohl allgemeine Veranstaltungen als auch solche, die auf bestimmte Beschäftigtengruppen oder ressortspezifisch zugeschnitten sind, in Betracht. Je nach Umfang und Ausrichtung können einzelne Maßnahmen direkt an der jeweiligen Dienststelle stattfinden oder, insbesondere bei mehrtägigen Seminaren und Lehrgängen, zentrale Einrichtungen wie etwa die Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern, die Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung, die Bayerische Verwaltungsschule und das Bildungszentrum der Bayerischen Staatsregierung St. Quirin gebucht werden. Vor allem längere Veranstaltungen umfassen neben der Vermittlung theoretischer Kenntnisse i.d.R. immer auch deren praktische Einübung anhand von Fallbeispielen.

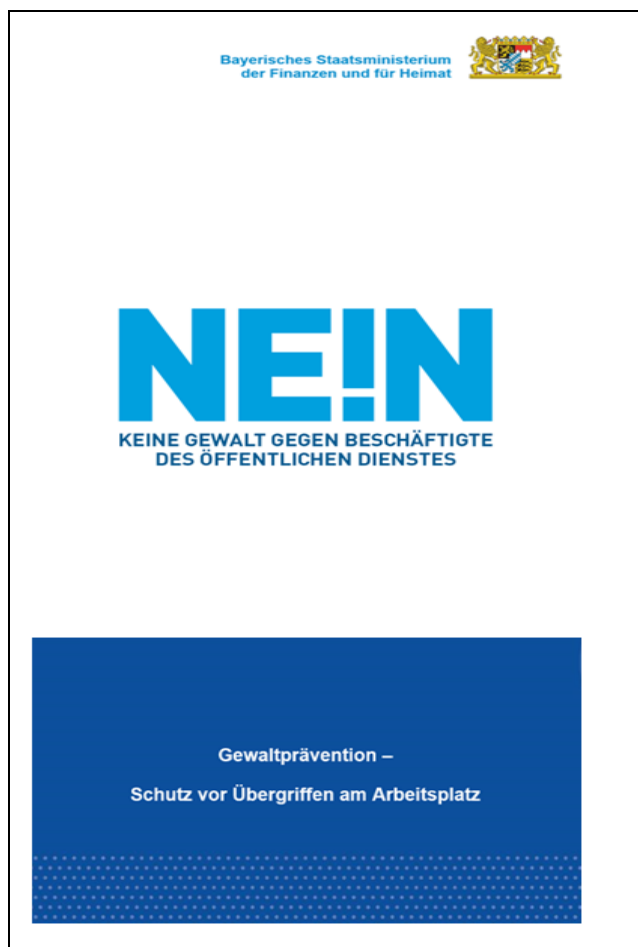
Allgemein kommt aufgeteilt nach Sensibilisierung der Beschäftigten, speziellen Gewaltschutzseminaren und –schulungen und Verbesserung der internen Kommunikation sowie Ernstfallübungen eine Reihe an personenbezogenen Maßnahmen in Betracht.

Diese Bestimmungen sind exemplarisch, also weder abschließend noch zwingend.

5.4.1 Sensibilisierung der Beschäftigten

Die Sensibilisierung der Beschäftigten ist ein wichtiger Baustein, um im Thema Arbeitsschutz etwas zu erreichen. In einem ersten Schritt müssen die Bediensteten auf das Thema aufmerksam werden und erkennen, dass Handlungsbedarf besteht.

Hierzu wurde ein Flyer entwickelt, der auf der Homepage des Finanzministeriums unter der Rubrik „Öffentlicher Dienst“ zum Thema Arbeitsschutz vor Gewalt ([Mitarbeiterschutz-vor-Gewalt.bayern.de](https://www.mitarbeiterschutz-vor-gewalt.bayern.de)) aufrufbar ist.



64 Welche Präventivmaßnahmen können ergriffen werden?

Darüber hinaus sind folgende Punkte zur Sensibilisierung der Beschäftigten zentral:

- Intensivierung der Thematik Sicherheit in der Aus- und Fortbildung sowie bei Dienstbesprechungen
- Regelmäßige Aufklärung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über mögliche Gefährdungen und sicherheitsbewusstes Verhalten (gefährliche Gegenstände wie Brieföffner, Schere nicht auf den Schreibtischen ablegen, auf Familienfotos im Büro verzichten, etc.)
- Informationsveranstaltungen zu wichtigen Rechtsgrundlagen unter Herbeiziehung von internen oder externen Experten (z.B. die Rechtsabteilung, Juristen, Polizei, Staatsanwaltschaft)
- Vermittlung von geeigneten Verhaltensstrategien für schwierige Situationen mit Schwerpunkt der Analyse des eigenen Verhaltens in Konfliktsituationen
- Förderung prosozialen Verhaltens bspw. durch die Bereitschaft, Kolleginnen und Kollegen in Notsituationen zu helfen, als fester Bestandteil des beruflichen Alltags
- Konstruktiver Umgang mit Konfliktsituationen bzw. aggressiven Verhaltensweisen oder sexueller Belästigung
- Auffrischung von Erste-Hilfe-Kursen

5.4.2 Spezielle Gewaltschutzseminare und –schulungen

- Kommunikationsseminare, bspw. zur Gesprächs- und Verhandlungsführung, zur Rhetorik und Kommunikationsverbesserung (auch interkulturelle Schulungen zur Vermeidung kulturell bedingter Missverständnisse)
- Deeskalationsseminare bzw. Selbstbehauptungsseminare, um eine hohe Konfliktfähigkeit und das Bewahren von Ruhe zu erlernen
- Ggf. Selbstverteidigungs- bzw. Notwehrtraining
- Fortbildung zur Gefahrerkennung und praktische Rollenübungen zur Einübung der richtigen Reaktion in Gefahrenlagen
- Seminare für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kenntnisse zu Straftatbeständen, Hausrecht sowie Selbsthilfrechten vermitteln
- Schulung im Stressmanagement
- Präventionsprogramme zur Stärkung der Persönlichkeit und gegen Gewalt (auch gegen sexuelle Belästigung)
- Teilnahme an externen Seminaren zum Thema Arbeitnehmerschutz

5.4.3 Verbesserung der internen Kommunikation sowie Ernstfallübung

- Vorhandene Alarmsysteme in der Bedienung üben und Absprachen treffen, wann der Sicherheitsdienst alarmiert werden soll
- Information des Behördenleiters und anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über bereits bekannte und wiederholt erscheinende gewaltbereite Personen und regelmäßige Mitteilung über das Erscheinen dieser Personen in Dienstbesprechungen
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für den Fall bevorstehender konfliktbelasteter Treffen bzw. Gespräche zur vorherigen Absprache (über die konkrete Unterstützung im etwaigen Ernstfall) untereinander raten
- Ggf. auch gegenseitige Information über die Verwendung von „Sicherheitsvermerken“ für bereits gewalttätig aufgefallene Bürgerinnen und Bürger in den jeweils genutzten IT-Systemen
- Einsetzung „kollegialer Soforthelfer“ zum Thema Gewalt, um Barrieren bezüglich der späteren Kommunikation auf höheren Ebenen abzubauen und erste Unterstützung anzubieten
- Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über etwaige Notfallpläne bzw. Notfallmanagement, Einsatzstrategien der Rettungs-

kräfte, Fluchtwege, Einrichtungen der Ersten Hilfe, Lage der Sammelplätze, Kontaktaufnahme zu den Einsatzkräften sowie deren Informationswege

- Simulation eines Notfalls zur Übung von in Notfallplänen festgelegten Handlungsabläufen in regelmäßigen Abständen

5.4.4 Entwicklung neuer Schulungsmodule

Neben den bereits genannten möglichen personenbezogenen Schutzmaßnahmen wurde auch eine Reihe an neuen Schulungsmodulen geschaffen, die den Beschäftigten zur Verfügung stehen.

Alle Dokumente sind auf der Internetseite des Finanzministeriums unter folgendem Link allgemein öffentlich zugänglich:

[Mitarbeiterschutz-vor-Gewalt.bayern.de](https://www.mitarbeiterschutz-vor-gewalt.bayern.de)

Die neu entwickelten Schulungsmodule beruhen auf unterschiedlichen Ansatzpunkten. Die Beschäftigten sollen auf verschiedenen Kanälen erreicht und angesprochen werden. Insgesamt wurde ein Konzept erarbeitet, das sich an verschiedene Personen richtet und im Umfang und vom Inhalt her eine Vielzahl an Möglichkeiten zur geeigneten Prävention bietet.

Folgende Schulungsmodule wurden entwickelt:

- (1) Das **Gewaltschutzprogramm** steht in aufbereiteter Fassung samt Grundsaterklärung gegen Gewalt und sensibilisierenden Filmen auf der Internetseite des Finanzministeriums zur Verfügung.
- (2) Es wurde ein ressortübergreifendes **Handbuch für „kollegiale Soforthelfer“** entwickelt. Das Handbuch kann als Grundlage zur Gesprächsführung für erste Gespräche nach Gewaltvorfällen verwendet werden.
- (3) Eine **Broschüre für Vorgesetzte** leitet diese beim Thema Gewalt an.

Darüber hinaus wird im Nachgang zur Arbeitsgruppe ein **Schulungskonzept für Multiplikatoren** in den Behörden ausgearbeitet. Diese De-
eskalationstrainerinnen und -trainer sollen im Rahmen zentraler Schulungen ausgebildet werden.



70 Welche Präventivmaßnahmen können ergriffen werden?

- Zu Schulungsmodul 1:

Das Gewaltschutzprogramm bildet die Basis für ein Schulungsmodell, das jedes Ressort eigenständig entwickeln und nach Bedarf umsetzen kann. Auf Basis des Gewaltschutzprogramms erstellte Filme sollen für das Thema sensibilisieren und als Anreiz dienen, Anregungen des Programms in der Behördenorganisation umzusetzen. Viele Ressorts und Behörden haben bereits eigene Schulungskonzepte zum Thema „Mitarbeiterschutz vor Gewalt“ entwickelt. In diesen Fällen kann das vorliegende Gewaltschutzprogramm ergänzender Ideengeber sein.

Jede Behörde sollte auch eine **Grundsatzerklärung gegen Gewalt** schriftlich niederlegen. Die Grundsatzerklärung gegen Gewalt des Finanzministeriums und des BBB ist ebenfalls auf der Internetseite des Finanzministeriums bereitgestellt.

- Zu Schulungsmodul 2:

Das zweite Modul ist ein **Handbuch für „kollegiale Soforthelfer“** (siehe auch genauere Ausführungen unter 7.8). Das Handbuch dient als Anleitung zur Gesprächsführung der kollegialen Soforthelfer mit den Betroffenen, sodass nach Gewalterfahrungen von Anfang an die bestmögliche Unterstützung geboten werden kann. Hierbei geht es v.a. um emotionalen Beistand und die Nennung von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern.

- Zu Schulungsmodul 3:

Als weiteres Modul wurde ein **Leitfaden für Vorgesetzte** verfasst, der psychische und physische Gewalt zum Thema hat. Vorgesetzte kennen den Aufgabenbereich ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und kommen täglich mit ihnen in Berührung, sodass ein Vertrauensverhältnis besteht. Es ist daher primär Aufgabe der Vorgesetzten, das Thema Gewalt von der Prävention bis hin zur Nachsorge im Auge zu behalten. Der Leitfaden bietet den Vorgesetzten die erforderlichen Informationen. So werden die drei zeitlichen Stadien vor, während und nach einem Gewaltvorfall aufbereitet. Ziel des Leitfadens ist es, das komplexe Thema Gewalt vereinfacht und praxisorientiert darzustellen und Lösungswege anzubieten.

Neben den bereits umgesetzten Modulen wird im Anschluss an die Arbeitsgruppe ein Schulungskonzept für Deeskalationstrainerinnen bzw. -trainer erstellt. Die Deeskalationstrainerinnen und -trainer sollen in einer Präsenzschiung ausgebildet werden und ihr Wissen dann als Multiplikatoren weitertragen. Die Schulungen werden v.a. Wissen zur Kommunikationsführung und Verhaltenssteuerung enthalten.

5.4.5 Besonderheiten für Beschäftigte im Außendienst

Beschäftigte im Außendienst begegnen jeden Tag unterschiedlichen Anforderungen. Standen bisher die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Innendienst im Fokus der Betrachtung, deren Arbeitsalltag überwiegend „planbarer“ ist, so wird hier gesondert auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Außendienst eingegangen.

Hierunter fallen Berufsgruppen, die Bürgerinnen und Bürger im privaten oder geschäftlichen Rahmen aufsuchen und mangels Kenntnis von den dort bestehenden räumlichen Gegebenheiten unter ungewissen Voraussetzungen arbeiten.

Die folgenden Faktoren sind – neben der Ausbildung – für die Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von großer Bedeutung. **Die jeweilige Behörde sollte daher in Betracht ziehen, die folgenden Empfehlungen bezüglich Schutzausrüstung, Selbstverteidigung, Transport und Kommunikation umzusetzen.²**

² Die Ausführungen zum Thema Außendienst beruhen auf *komba gewerkschaft nrw.*, 2019, S. 87 ff.

➤ **Schutzausrüstung**

Wer im Außendienst tätig ist, ist oft anderen Gefahren als Innendienstkolleginnen und –kollegen ausgesetzt. Daher kann es je nach Fallgestaltung sinnvoll sein, diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch mit persönlichen Schutzausrüstungen auszustatten.

Dazu können u.a. gehören:

- Stich- und/oder schusssichere Westen,
- Schutzhandschuhe,
- Sicherheitshandschuhe,
- Handlampe,
- mobile Kommunikationsmittel.

In vielen Bereichen des Außendienstes ist bereits eine umfassende Ausstattung mit Schutzausrüstungen erfolgt. Zu beachten ist, dass eine Ausstattung mit Schutzausrüstungen auch erforderlich sein kann, wenn eine bestimmte Tätigkeit zwar nicht für gewöhnlich im Außendienst erbracht wird, das aber teilweise der Fall ist. Außendiensteinsätze sind zur Beurteilung ihrer Gefährlichkeit nicht an ihrer Häufigkeit zu messen.

➤ **Selbstverteidigung**

Es gibt eine Reihe an Schutzmöglichkeiten, die insgesamt oder bei einzelnen Einsätzen erforderlich sein können. Zur Beurteilung, ob entsprechende Verteidigungsmittel zur Verfügung gestellt werden sollten, ist

74 Welche Präventivmaßnahmen können ergriffen werden?

ein sachgerechter Maßstab unter Berücksichtigung rechtlicher und sachlicher Aspekte anzulegen. Das Waffenrecht kann für Sonderfälle auch eine Ausrüstung mit Waffen zulassen.

Bei sehr hohem Gefährdungspotential erscheint diese Maßnahme sinnvoll, muss aber in jedem Fall durch gründliches und regelmäßig zu wiederholendes Training vorbereitet und begleitet werden, damit die Beschäftigten dieses Einsatzmittel sicher handhaben können.

Darüber hinaus sind Selbstverteidigungskurse grundsätzlich immer dann durchzuführen, wenn über einen bewaffneten Einsatz mit Waffen jeglicher Art nachgedacht wird. Es wird aber empfohlen, entsprechende Kurse auch schon auf niedrigeren Gefährdungstufen anzubieten.

➤ **Transport**

Der Einsatz von privaten Fahrzeugen bei gefährlichen Einsätzen im Außendienst sollte vermieden werden.

Die Verwendung privater Fahrzeuge birgt die Gefahr, dass gewaltbereite Dritte das Auto im Konfliktfall beschädigen oder – gerade in kleinen Kommunen – im Alltag wiedererkennen. Besser ist die Nutzung von Dienstfahrzeugen zumindest für solche Besuche, die von vorne herein Eskalationspotenzial in sich bergen.

➤ **Kommunikation**

Kommunikations- und Alarmierungsmöglichkeiten sind auf Außendienstinsätzen mindestens genauso wichtig wie im Innendienst.

Es ist wichtig, dass ein Diensthandy für den Einsatz zur Verfügung steht, bzw. ausdrücklich die Mitnahme von Kommunikationsmitteln zu empfehlen, um im Ernstfall Hilfe rufen zu können oder einen Notruf abzusetzen. Alternativ kann ggf. auch Funkkommunikation in Betracht kommen.

Darüber hinaus sollten sich die Beschäftigten zu Einsätzen etwa bei ihren Vorgesetzten an- und abmelden, um zu gewährleisten, dass der Verbleib der Beschäftigten bekannt ist.

In bestimmten Einsatzsituationen kann sich auch die Einbindung der Polizei (im Vorfeld) anbieten.

76 Welche Präventivmaßnahmen können ergriffen werden?

5.4.6 Erteilung von Hausverboten

Bei einer Störung des Dienstbetriebs durch einen verübten oder drohenden (gewaltsamen) Übergriff auf Bedienstete kommt in Ausübung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn ein (mündlich oder schriftlich verhängtes) Hausverbot gegen die Störerin bzw. den Störer in Betracht.

Der Ausspruch eines Hausverbots hat präventiven Charakter indem es darauf abzielt, zukünftige Störungen des Betriebsablaufs in der Behörde zu vermeiden und dient dem öffentlichen Interesse an einem ungestörten Ablauf des Dienstbetriebes.³

³ Die Ausführungen zum Thema Erteilung von Hausverboten beruhen auf *komba gewerkschaft nrw*, 2019, S. 136 ff.

➤ **Voraussetzungen zur Erteilung eines Hausverbots**

Da die Bürgerinnen und Bürger ein Zutrittsrecht zu dem betreffenden Gebäude auf öffentlich-rechtlicher Basis zwecks Wahrnehmung ihrer Verwaltungsangelegenheiten haben können, gelten einige Voraussetzungen zur rechtmäßigen Erteilung eines Hausverbots.

Nach Ansicht des Verwaltungsgerichts München muss eine Behörde auch mit aus ihrer Sicht schwierigen Besucherinnen und Besuchern zu-rechtkommen, sodass ihr die Möglichkeit der Verhängung eines Hausverbotes erst dann eröffnet ist, wenn es durch das Verhalten der Adressatinnen und Adressaten zu einer beachtlichen, das heißt mehr als nur leichten und/oder vorübergehenden Beeinträchtigung der öffentlichen Tätigkeit innerhalb der Behörde gekommen und darüber hinaus zu besorgen ist, dass auch zukünftig mit solchen gravierenden Beeinträchtigungen zu rechnen ist, die nicht anderweitig verhindert werden können.

Eine beachtliche Beeinträchtigung in diesem Sinne ist anzunehmen, wenn der Dienstablauf nachhaltig gestört worden ist, weil bspw. Bedienstete beleidigt werden oder die bzw. der Besucher in nicht hinnehmbarer Weise aggressiv reagiert und mit einer Wiederholung derartiger Vorfälle zu rechnen ist.

Es bedarf für die Verfügung eines Hausverbotes aber nicht notwendigerweise eines strafrechtlich relevanten Verhaltens, insbesondere von Bedrohungen und Beleidigungen oder gar des Einsatzes körperlicher

78 Welche Präventivmaßnahmen können ergriffen werden?

Gewalt. Auch die Verletzung der Hausordnung und/oder – auch für Dritte ohne weiteres erkennbare – Verhaltensweisen, die den Dienstbetrieb nachhaltig stören, können dafür ausreichen. Dies gilt insbesondere in Fällen der Abwicklung von Verfahren der Massenverwaltung mit hohem Besucheraufkommen. In diesen Fällen ist ein geordneter Dienstbetrieb dauerhaft nur dann sicherzustellen, wenn sich alle Beteiligten an die durch die Verkehrssitte geprägten Verhaltensweisen der gegenseitigen Rücksichtnahme halten, insbesondere an aufgestellte oder allgemein gültige Regeln zur Sicherung des Hausfriedens.

Das Hausverbot muss die geeignete Maßnahme sein, die verursachte Störung zu beenden und/oder für die Zukunft den ordnungsgemäßen Ablauf der Geschäfte innerhalb des Gebäudes sicherzustellen, es muss das mildeste in Betracht kommende Mittel sein und es muss hinsichtlich des Bezugsbereiches, für den es verhängt wird, sowie bezüglich seiner Dauer angemessen sein, so dass grundsätzlich mit der Verhängung des Hausverbotes eine Befristung auszusprechen ist. Als milderer Mittel kommt bspw. die Anordnung eines durch Sicherheitskräfte begleiteten oder durch Sicherheitsmaßnahmen eingeschränkten Besuchs in Betracht.

Für die Befristung gibt es keine bestimmte Dauer oder Regeldauer. Je nach Einzelfall kann das Hausverbot über eine Dauer von mehreren Monaten oder auch über ein Jahr lang rechtmäßig sein. Hausverbote können auch gestaffelt werden. Sofern die Voraussetzungen zur Erteilung eines Hausverbots als nicht gegeben beurteilt werden, ist es sinnvoll, wenigstens eine Verwarnung auszusprechen.

In die Ermessensabwägung, ob und ggf. wie lange ein Hausverbot (oder nur eine Verwarnung) ausgesprochen wird, sind u.a. das Maß der zu erwartenden Störung, das bisherige Verhalten des Störers und die konkrete Ausgestaltung des Hausverbots (völliges Hausverbot oder Hausverbot mit Maßgaben) einzustellen.

Ggf. kann anstelle eines Hausverbots auf öffentlich-rechtlicher Basis auch ein **Hausverbot auf Grundlage des Privatrechts** erteilt werden, wenn die Willenserklärungen des Besuchers dem Privatrecht zuzuordnen sind (BVerwG Urteil vom 13.03.1970, Az. VII C 80/67). Dann wird aber i.d.R. keine Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes i.S.d. Definition dieses Programms vorliegen. Willenserklärungen werden dann dem Privatrecht zuzuordnen sein, wenn kein hinreichender Zusammenhang mehr zwischen dem Besuchsanlass und der Tätigkeit als Beschäftigte(r) im öffentlichen Dienst vorliegt.

Insgesamt gilt, dass renitente Störer, die einem Hausverweis nicht folgen, ggf. den **Straftatbestand des Hausfriedensbruchs (§ 123 StGB)** erfüllen.

80 Welche Präventivmaßnahmen können ergriffen werden?

➤ Verfahren zur Erteilung des Hausverbots

Die Zuständigkeit zur Erteilung des Hausverbots liegt grundsätzlich bei der Behördenleiterin bzw. beim Behördenleiter. Diese können die Befugnis jedoch delegieren, bspw. auf Beschäftigte im Empfangsbereich, da diese dann in akuten Fällen sofort von ihrer Befugnis Gebrauch machen können.

Vor der Erteilung eines Hausverbots ist die Störerin bzw. der Störer anzuhören. Die Behörde muss dazu schriftlich oder mündlich vollwertige Gelegenheit zur Stellungnahme einräumen und nach Prüfung des Vorbringens zu erkennen geben, ob sie nach erneuter Prüfung an dem Hausverbot festhält.

Anderes gilt allerdings im Falle der Gefahr eines tätlichen Angriffs auf die Beschäftigten der Behörde, wenn eine sofortige Entscheidung ohne vorherige Anhörung wegen Gefahr im Verzug oder im öffentlichen Interesse notwendig erscheint.

6. Welche Interventionsmöglichkeiten bestehen?

Kommt es zu Gewalt am Arbeitsplatz, kann mit geeigneten Gegenmaßnahmen dafür gesorgt werden, die schädlichen Folgen möglichst gering zu halten.

Das Aachener Modell spaltet geeignete Interventionsmöglichkeiten je nach der Stufe der Gefährdungslage auf und bietet mögliche Reaktionsmöglichkeiten an. Die Grenzen zur Prävention sind hierbei fließend – geeignete Intervention erfordert immer eine gute Vorbereitung auf potentielle Gefährdungen.

In der Anlage zum Gewaltschutzprogramm wird anhand des Aachener Stufenmodells dargestellt, welchen Gefahrenstufen welche Präventivmaßnahmen für eine geeignete Reaktion vorausgehen könnten.⁴



⁴ Die Ausführungen zum Thema Interventionsmöglichkeiten beruhen auf *Unfallkasse NRW*, 2010, S. 18 ff.

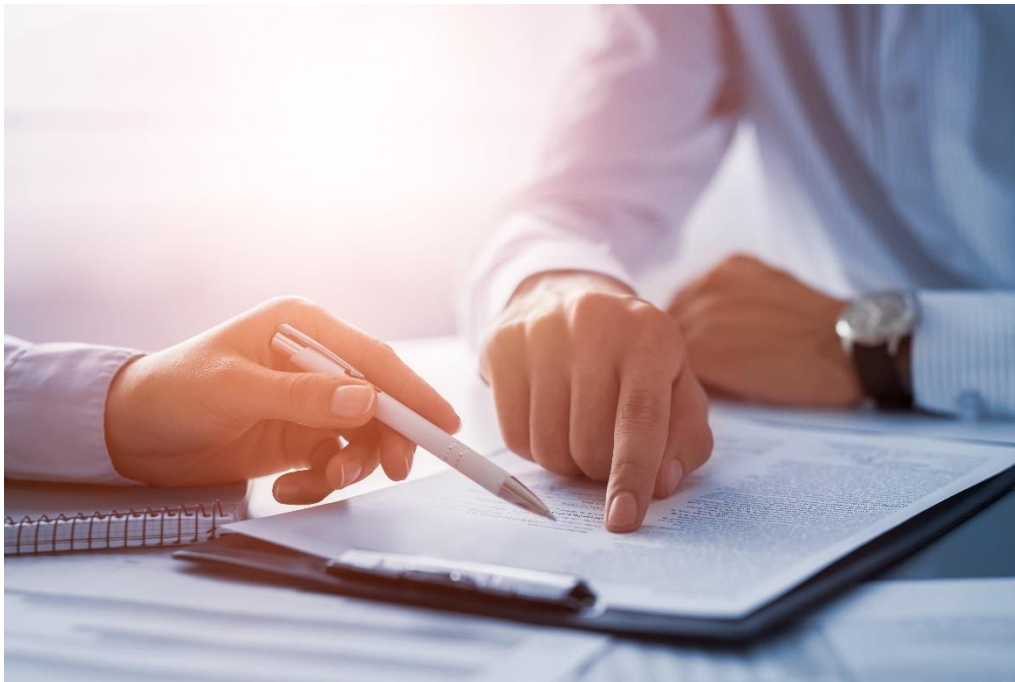
7. Welche Maßnahmen der Nachsorge können ergriffen werden?

Den Beschäftigten steht eine Vielzahl an Nachsorgeformen offen.

Vorgesetzte können hier unterstützend tätig werden, indem sie Betroffene abhängig von der verübten Form verbaler oder körperlicher Gewalt über die zur Verfügung stehenden und in Betracht kommenden Nachsorgeformen informieren und zusammen mit den Bediensteten die notwendigen Schritte zur Einleitung ergreifen.

7.1 Stellung von Strafanzeigen durch den Dienstherrn

Sobald strafrechtliche Relevanz gesehen wird und das Gewaltopfer mit der Einleitung eines Strafverfahrens einverstanden ist, **sollte** schon alleine aus Gründen der Fürsorge und der Generalprävention **Strafanzeige und ggf. Strafantrag durch den Dienstherrn bzw. den Dienstvorgesetzten gestellt werden**. Die Bediensteten können entlastet werden, wenn ihnen möglichst viel vom Strafverfahren und dessen Vorbereitung abgenommen wird. Die Stellung von Strafanzeigen und Strafanträgen durch den Dienstherrn ist auch Ausdruck seiner Wertschätzung den Bediensteten gegenüber.



84 Welche Maßnahmen der Nachsorge können ergriffen werden?

7.1.1 Strafanzeigen

Die Erstattung von Strafanzeigen ist rechtlich jedermann möglich, unabhängig vom in Rede stehenden Straftatbestand. Insofern ist es nach geltendem Strafverfahrensrecht auch dem Dienstherrn gestattet, Strafanzeigen wegen jeglicher Straftaten zu Lasten seiner Beschäftigten zu erstatten.

Hierbei sind folgende Schritte zu beachten:

- **Initiativergreifung durch die Vorgesetzten**

Auch in diesem Punkt ist die Unterstützung der Bediensteten durch die Vorgesetzten wichtig. Die Strafanzeige sollte durch den direkten Vorgesetzten erstattet werden. **Zwar wird eine Strafanzeige im Namen der Behörde regelmäßig durch Dienstvorgesetzte zu erstatten sein; die Vorbereitung der Entscheidung des Dienstherrn sollte allerdings durch den direkten Vorgesetzten erfolgen.** Durch das bestehende Vertrauensverhältnis und die enge Zusammenarbeit kann die bestmögliche Unterstützung geboten werden. Oftmals haben die Vorgesetzten auch schon Kenntnis von dem Vorfall erlangt, z.B. weil sie bei dem Vorfall vor Ort waren oder im Rahmen des etablierten Meldewesens. Dann liegt es an den Vorgesetzten, die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter anzusprechen und die Initiative zu ergreifen.

- Führung eines Mitarbeitergesprächs zur Feststellung der Wünsche des Mitarbeiters zum weiteren Vorgehen und zur Ermittlung des Sachverhalts

Beim Zugehen auf die Beschäftigten ist als erstes zu klären, was sich die bzw. der Betroffene überhaupt wünscht. Es ist gut möglich, dass die weitere strafrechtliche Aufarbeitung eine große psychische Belastung für die Betroffene/den Betroffenen darstellt.

Wenn die Betroffenen eine strafrechtliche Verfolgung wünschen, ist in einem nächsten Schritt der Sachverhalt zu klären. Hierbei ist es dienlich, die Betroffenen den Hergang des Vorfalls, Zeitpunkt, Ort, anwesende Personen usw. schildern zu lassen. Je mehr Einzelheiten erlangt werden desto besser – die genaue Sachverhaltsschilderung ist Grundvoraussetzung zur Stellung einer substantiierten Strafanzeige.

Die Betroffenen sollten aber auch zur psychischen Verarbeitung die Möglichkeit bekommen, alles umfassend zu erzählen. Es ist wichtig, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein offenes Ohr zu bieten. Allerdings ist darauf zu achten, dass die Aussage der Beschäftigten inhaltlich nicht beeinflusst werden darf. **Das Gespräch mit dem Vorgesetzten kann auch eine strafrechtliche Zeugenvernehmung nicht ersetzen.** Weder erfolgt in diesem Gespräch die notwendige Belehrung des Bediensteten, noch haben Vorgesetzte die kriminalistische Ausbildung und Erfahrung, um gezielt sachdienliche Fragen zur Aufklärung des Sachverhalts zu stellen. Bei der Vernehmung wird zudem auf spezifische Opferschutzbelangen eingegangen, zum Beispiel wird dort das Merkblatt über die Opferrechte ausgehändigt.

86 Welche Maßnahmen der Nachsorge können ergriffen werden?

Stellt der Dienstherr die Strafanzeige, kann den Betroffenen aber unter Umständen der erste Gang zur Polizei erspart werden. Die Entlastungsfunktion der Betroffenen greift desto besser, je detaillierter der Vorfall geschildert werden kann. Umso mehr kann den Beschäftigten später in einer Zeugenvernehmung bei der Polizei abgenommen werden. Evtl. kann dadurch sogar ein persönliches Erscheinen bei der Polizei entfallen.

- Vorbereitung der Strafanzeige durch den direkten Vorgesetzten

Der direkte Vorgesetzte sollte den Tathergang mitschreiben oder sich einen schriftlichen Ablauf von den Betroffenen vorlegen lassen, um dem Dienstherrn umfassend berichten zu können.

Eine **Strafanzeige erfordert keine bestimmte Form oder Formulierung**, darüber hinaus spielen Rechtsfragen hier keine Rolle. Den Ermittlungsbehörden muss lediglich geschildert werden, welche Tatsachen sich zugetragen haben.

Zu berücksichtigen ist auch, dass es evtl. gar keiner Strafanzeige mehr bedarf. Wird die Polizei zu einem Vorfall hinzugerufen, so nimmt sie den Sachverhalt bereits von Amts wegen auf und befragt die Verletzten. Die Polizei sollte auch ab der Intensität von Handgreiflichkeiten, körperlicher Gewalt, Nötigungen etc alarmiert werden (vgl. auch Gefahrenstufe 2 des „Aachener Modells“, genauer in der Anlage beschrieben).

- In jedem Falle: weitere Unterstützung anbieten

In jedem Fall muss den Bediensteten weitere Unterstützung angeboten werden, **auch wenn diese nicht wollen, dass der Dienstherr die Strafanzeige für sie stellt.** Vorgesetzte sollten die Bediensteten selbst zu einer Anzeigeerstattung ermutigen, die Hemmschwelle senken, die Beschäftigten auf die Polizeiwache begleiten etc.

88 Welche Maßnahmen der Nachsorge können ergriffen werden?

7.1.2 Strafanträge

Von Strafanzeigen zu trennen sind Strafanträge. Bestimmte Straftatbestände (z.B. Beleidigung, einfache und fahrlässige Körperverletzung, Sachbeschädigung) werden grds. nur auf Antrag der Verletzten verfolgt. Bei dienstbezogenen Beleidigungen und Körperverletzungen zu Lasten von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes kann aber auch der Dienstvorgesetzte Strafantrag stellen (§§ 194 Abs. 3, 230 Abs. 2 StGB). Bezüglich des internen Verfahrens wird vorgeschlagen, wie oben bei der Stellung einer Strafanzeige vorzugehen: Initiativergreifung durch die Vorgesetzten, Führung eines Mitarbeitergesprächs, Vorbereitung der Stellung der Strafanzeige (bzw. des Strafantrags) des Dienstvorgesetzten durch den direkten Vorgesetzten, in jedem Falle Unterstützung anbieten.

Wenn die Bediensteten der Entscheidung, ob Strafanzeige oder bzw. Strafantrag gestellt werden soll, neutral gegenüberstehen, ist Strafanzeige bzw. Strafantrag zu stellen. Bei den Antragsdelikten muss zusätzlich zur Strafanzeige ein Strafantrag gestellt werden, da ansonsten überhaupt keine Verfolgung möglich ist (sog. absolute Strafantragsdelikte) oder das Verfahren unter Umständen von der Staatsanwaltschaft mangels eines besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung eingestellt wird.

- Unterschiede zwischen Strafanzeige und Strafantrag

Wesentlicher Unterschied zwischen Strafanzeige und Strafantrag ist deren **rechtliche Relevanz**.

Die Strafanzeige, umgangssprachlich auch oft Anzeige genannt, bezeichnet die schlichte Mitteilung eines Sachverhalts an die Strafverfolgungsbehörden. Die Strafanzeige ist daher eine reine Tatsachenmitteilung, die die Strafverfolgungsbehörden über einen bestimmten Sachverhalt informiert. Es wird also ein Sachverhalt offengelegt, der strafrechtlich relevant sein könnte.

Der Strafantrag ist im Gegensatz zur Strafanzeige das tatsächliche Verlangen in schriftlicher Form bei Polizei, Staatsanwaltschaft oder Gericht, eine bestimmte Tat strafrechtlich zu verfolgen. Hierfür ist eine Frist von drei Monaten ab dem Moment, in dem der Geschädigte von der Tat Kenntnis erlangt, zu wahren. Der Strafantrag ist die Erklärung des Antragstellers, dass eine Strafverfolgung ausdrücklich gewünscht wird und ein Sachverhalt den Strafverfolgungsbehörden nicht nur bekannt gemacht werden soll.

Unmittelbar rechtliche Relevanz hat also nur der Strafantrag. Dennoch sollte die praktische Relevanz der Strafanzeige nicht unterschätzt werden, da viele Straftaten erst durch deren Anzeige bekannt werden. Eine Voraussetzung für die Einleitung eines Strafverfahrens ist die Strafanzeige daher nicht, aber faktisch in den meisten Fällen notwendig, damit die Strafverfolgungsbehörden von einer Straftat Kenntnis erlangen.

Auch bildet sie die Basis für die Sachverhaltsaufklärung und damit für etwaige Interventionen und gefahrenabwehrende Maßnahmen der Sicherheitsbehörden. Darüber hinaus können die so erlangten Erkenntnisse auch in zivilrechtlichen Verfahren (z.B. Schadensersatz) von Bedeutung sein.

90 Welche Maßnahmen der Nachsorge können ergriffen werden?

- Genauere Bedeutung des Strafantrags

Der Strafantrag hat erhebliche rechtliche Bedeutung. Zu unterscheiden sind die **Offizialdelikte** und die **Antragsdelikte**. **Offizialdelikte sind Straftaten, bei denen die Staatsanwaltschaft von Amts wegen ermitteln muss**, d. h. sie muss von sich aus tätig werden, wenn sie den Verdacht einer entsprechenden Straftat hat. Dieser Verdacht entsteht beispielsweise, wenn eine Strafanzeige erstattet wird.

Das Gegenstück zu den Offizialdelikten sind die **absoluten Antragsdelikte, bei denen die Staatsanwaltschaft nur ermitteln kann, wenn ein Strafantrag gestellt wurde**. In diesen Fällen ist der Strafantrag Prozessvoraussetzung für die strafrechtliche Verfolgung. Absolute Antragsdelikte sind i.d.R. Delikte, die persönliche Rechtsgüter betreffen, typischerweise Ehrdelikte wie Beleidigung, üble Nachrede oder Verleumdung und Sachbeschädigung.

Neben den Offizialdelikten und den absoluten Antragsdelikten gibt es noch eingeschränkte Antragsdelikte, bei denen der Strafantrag nicht unbedingt Voraussetzung für die Eröffnung eines Strafverfahrens ist. Bejaht die Staatsanwaltschaft in diesen Fällen das besondere öffentliche Interesse an der Strafverfolgung, kann dies den Strafantrag ersetzen. Beispiel für ein eingeschränktes Antragsdelikt ist die einfache und die fahrlässige Körperverletzung.

- Wann ist eine Strafanzeige zu erstatten und wann ein Strafantrag zu stellen?

Ob eine Strafanzeige zu erstatten ist und zusätzlich oder nur noch ein Strafantrag, hängt von den Umständen des Einzelfalls und mehreren Faktoren ab.

Vorrang hat die Strafanzeige, da die Strafverfolgungsbehörden zwingend über den Sachverhalt informiert werden müssen. Nur wenn Polizei oder Staatsanwaltschaft ein (möglicherweise) strafrechtlich relevanter Geschehensablauf zur Kenntnis gebracht wird, können diese ein Verfahren einleiten und ggf. präventive Sofortmaßnahmen ergreifen.

Handelt es sich bei dem angezeigten Sachverhalt um ein Antragsdelikt (z.B. Körperverletzung, Beleidigung), kann die Strafanzeige mit einem Strafantrag kombiniert werden. Es empfiehlt sich, den in der Strafanzeige geschilderten Sachverhalt um einen Absatz zu ergänzen, in dem ausdrücklich geschrieben wird, dass in Bezug auf den vorstehenden Sachverhalt Strafantrag gestellt wird und eine Strafverfolgung in jedem Fall gewollt ist.

Nur wenn der relevante Sachverhalt den Strafverfolgungsbehörden bereits bekannt ist – weil z.B. der Beschäftigte bereits selbst Strafanzeige erstattet hat oder die Polizei zu einem Vorfall hinzugerufen wurde und den Sachverhalt von Amts wegen aufgenommen hat – kann es ausreichen, einen isolierten Strafantrag (unter Bezugnahme auf den bereits bekannten Sachverhalt) zu stellen.

Bei der Frage, ob zusätzlich zur Strafanzeige noch ein Strafantrag gestellt werden soll, ist vor allem der Wille der Beschäftigten entscheidend, auch wenn dieser keine rechtliche Voraussetzung ist. Möchten

92 Welche Maßnahmen der Nachsorge können ergriffen werden?

sie den Verlauf komplett in die Hände der Ermittlungsbehörden legen, reicht die Strafanzeige aus.

Sofern der betroffene Bedienstete der Strafverfolgung neutral gegenübersteht, sollte bei den Antragsdelikten auch ein Strafantrag gestellt werden.

7.1.3 Verfahren nach Strafanzeige und Strafantrag

Die Strafverfolgungsbehörden sind verpflichtet, jeder Strafanzeige nachzugehen. Ergeben sich aus der Anzeige belastbare Hinweise auf eine Straftat und damit ein Anfangsverdacht, so ist ein Ermittlungsverfahren einzuleiten. **Bei absoluten Antragsdelikten muss zusätzlich noch der erforderliche Strafantrag vorliegen.**

Die bzw. der Anzeigersteller wird – wenn er dies bei Anzeigerstattung angegeben hat – über den Ausgang des Verfahrens informiert. Wird das Verfahren eingestellt, hat die bzw. der Verletzte verschiedene **Möglichkeiten** wie die Beschwerde und das Klageerzwingungsverfahren. Hat die Staatsanwaltschaft das Verfahren auf den Privatklageweg verwiesen, so kann der Geschädigte selbst Privatklage erheben, um doch noch eine Verurteilung zu erreichen.

94 Welche Maßnahmen der Nachsorge können ergriffen werden?

- Rücknahme von Strafanzeige und Strafantrag

Zweck und Wesen der Strafanzeige besteht darin, die Organe der Strafverfolgung von Sachverhalten in Kenntnis zu setzen, die strafrechtlich relevant sein könnten. Diese Kenntnis kann man den Behörden nicht wieder wegnehmen. Deshalb **kann eine Strafanzeige im Gegensatz zum Strafantrag nicht zurückgenommen werden.**

Beim Strafantrag besteht hingegen die Möglichkeit, diesen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zurückzunehmen. Der Strafantrag kann dann aber auch nicht nochmal gestellt werden. Handelt es sich bei der Tat um ein absolutes Antragsdelikt, scheidet damit jegliche strafrechtliche Verfolgungsmöglichkeit aus.

7.2 **Musterformblatt zur Stellung einer Strafanzeige bzw. eines Strafantrags**

Zur Erleichterung der Stellung einer Strafanzeige bzw. eines Strafantrags wurde ein Musterformblatt erstellt, das die wichtigsten Kernpunkte bzw. Leitfragen zur Übermittlung an die örtlich zuständige Polizei enthält. Je mehr Informationen den Leitfragen noch hinzugefügt werden, desto besser. Selbstverständlich ist die Verwendung des Formblatts nicht zwingend, sondern lediglich ein Angebot zur Arbeitserleichterung.

Das Formblatt kann auch auf der Internetseite des Finanzministeriums unter der Rubrik „Öffentlicher Dienst“ beim Thema „Mitarbeiterschutz vor Gewalt“ aufgerufen werden:

[Mitarbeiterschutz-vor-Gewalt.bayern.de](https://www.mitarbeiterschutz-vor-gewalt.bayern.de)

96 Welche Maßnahmen der Nachsorge können ergriffen werden?

Formblatt zur Stellung einer Strafanzeige bzw. eines Strafantrags durch den Dienstvorgesetzten

Allgemeine Hinweise zum Formblatt:

- Die Stellung der Strafanzeige bzw. des Strafantrags beruht vollumfänglich auf der Entscheidung des betroffenen Beschäftigten, eine dienstliche Anweisung hierzu darf keinesfalls vorgenommen werden
- Das Formblatt sollte gemeinsam vom Dienstvorgesetzten und dem betroffenen Beschäftigten ausgefüllt werden, da bei der Stellung eines Strafantrags in rechtlicher Hinsicht (neben dem betroffenen Beschäftigten) innerhalb der Behörde nur der Dienstvorgesetzte berechtigt sein kann (vgl. § 77a StGB)
- Sofern der Strafantrag durch den Dienstvorgesetzten gestellt werden kann (z.B. bei der Körperverletzung, § 77a StGB, § 230 Abs. 2 S. 1 StGB), sollte dieser (sofern der betroffene Beschäftigte damit einverstanden ist) den Antrag stellen. Die/Der Beschäftigte kann daneben auch eigenen Strafantrag stellen.
- Das ausgefüllte Formblatt ist der örtlich zuständigen Polizei am Wohnsitz des Geschädigten zuzusenden

Zur Übermittlung an die örtlich zuständige Polizei:

Namens des Dienstherrn erstatte ich als Dienstvorgesetzter wegen des nachfolgend geschilderten Sachverhalts

Strafanzeige [und stelle Strafantrag] [streichen, falls unzutreffend]

Personalien des Geschädigten (Name, dienstliche Adresse und Telefonnummer, Amt/Funktion)	
Angaben zum Dienstvorgesetzten (Dienststelle, Telefonnummer)	
Personalien des/Informationen zum Schädiger(s) (soweit bekannt)	

Mutmaßlich erfüllte Delikte (soweit bekannt)	
Was ist passiert? Bitte in jedem Fall Ort, Datum und Uhrzeit angeben	
Gibt es Zeuginnen bzw. Zeugen?	
Welche Folgen hatte das Vorkommnis? (bspw. Sachbeschädigung, Verletzung)	

98 Welche Maßnahmen der Nachsorge können ergriffen werden?

<p>Fand eine ärztliche Untersuchung statt? (ggf. Atteste beifügen)</p> <p>Liegt ein Gutachten zum Schaden vor? (ggf. Gutachten beifügen)</p>	
--	--

Ich beantrage, über den Ausgang des Verfahrens informiert zu werden.

7.3 Erhebung von Schmerzensgeldklagen

In der Arbeitsgruppe wurde eine Reihe an möglichen Verbesserungen im Rechtsschutz besprochen. Auf Basis der Besprechungen ist das Angebot für die Bediensteten geplant, Schmerzensgeldansprüche prozessual geltend zu machen, soweit das Landesamt für Finanzen ohnehin übergegangene Ansprüche aus Dienstaufschaden und Behandlungskosten gegen die Schädigerin bzw. den Schädiger geltend macht. Die Annahme des Angebots steht den Beschäftigten frei.

Die rechtlichen Voraussetzungen für diese Vorgehensweise sollen im Anschluss an die Veröffentlichung dieses Programms geschaffen werden.



100 Welche Maßnahmen der Nachsorge können ergriffen werden?

7.3.1 Voraussetzungen zur Möglichkeit der Übertragung der prozessualen Berechtigung auf den Dienstherrn

Das Angebot kann wahrgenommen werden, wenn der Dienstherr aufgrund von übergegangenen Schadensersatzansprüchen Dienstausfallschaden und Behandlungskosten gegenüber den Schädigern geltend macht.

Art. 14 S. 1 BayBG regelt einen gesetzlichen Forderungsübergang von gesetzlichen Schadensersatzansprüchen des Beamten oder Versorgungsberechtigten wegen Körperverletzung oder Tötung durch Dritte auf den Dienstherrn, da der Beamte kongruente Ansprüche gegenüber dem Dienstherrn hat. Zweck der Regelung ist die Verhinderung der Vorteilsausgleichung des Schädigers oder einer Doppelkompensation des Geschädigten. Aufgrund fehlender Kongruenz bei Schmerzensgeldansprüchen gehen diese exklusiv nicht auf den Dienstherrn über. Die Bediensteten haben also keine geregelten Ansprüche wegen Schmerzensgeld gegen den Dienstherrn im Innenverhältnis, sodass ein Übergang der Ansprüche auf den Dienstherrn nicht stattfindet.

7.3.2 Verfahren zur prozessrechtlichen Berechtigung des Dienstherrn und Prozessverlauf

Das Verfahren zur prozessrechtlichen Berechtigung des Dienstherrn bezüglich der Schmerzensgeldansprüche der Bediensteten ist in der Handhabung sehr mitarbeiterfreundlich und einfach.

Das (gerichtliche) Verfahren wird dann vollständig durch den Dienstherrn durchgeführt.

- Die Ermächtigung des Dienstherrn und ihre Wirkung

Die betroffenen Bediensteten müssen dem Dienstherrn hierzu schriftlich eine Ermächtigung zur Geltendmachung der Schmerzensgeldansprüche erteilen. Rechtlich gesehen erfolgt das im Wege der gewillkürten Prozesstandschaft. Der große Vorteil hierbei ist, dass Anspruchsinhaber weiterhin die bzw. der Beschäftigte bleibt. Etwaig erstrittene Ansprüche in Geld fließen direkt an die Beschäftigten und nicht etwa an den Dienstherrn. Die schriftliche Ermächtigung ist dann dem jeweils zuständigen Landesamt für Finanzen zu übermitteln.

Sobald die schriftliche Ermächtigung erteilt ist, müssen sich die Bediensteten um nichts mehr kümmern. Der Dienstherr verfolgt die prozessrechtliche Geltendmachung komplett selbstständig, ohne Zutun der Beschäftigten. Selbstverständlich kann es erforderlich werden, dass die bzw. der Beschäftigte eine Zeugenaussage abgeben muss. Der Dienstherr erhebt Klage, soweit außergerichtlich keine Einigung erzielt werden konnte.

102 Welche Maßnahmen der Nachsorge können ergriffen werden?

Die Vorgesetzten sind dazu aufgefordert, die Beschäftigten über den Verfahrensablauf zu informieren und sie bei offenen Fragen zu unterstützen. Dabei können sie auch über mögliche rechtliche Risiken aufklären, die mit der Geltendmachung der Ansprüche im Wege der gewillkürten Prozessstandschaft verbunden sind.

- Rechtsmittel

Wenn das erstinstanzliche Urteil unter der Höhe eines angemessenen Schmerzensgelds nach der Beck'schen Schmerzensgeldtabelle zurückbleibt und die bzw. der Bedienstete mit dem Wunsch an den Dienstherrn herantritt, ein Rechtsmittel einzulegen, **wird der Wunsch weiterverfolgt, soweit das Landesamt für Finanzen die Berufung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit für erfolgreich hält**. Der Antrag wird dann auch unabhängig von der etwaigen Stellung anderer Anträge weiterverfolgt. Wenn die bzw. der Schädiger/in ein Rechtsmittel einlegt, führt der Dienstherr das Verfahren in jedem Falle weiter.

- Vollstreckung

Die Vollstreckung wird weiterverfolgt, soweit das Landesamt für Finanzen die Zwangsvollstreckung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit für erfolgreich hält. Die etwaige Einleitung eines Vollstreckungsverfahrens ist hierbei unabhängig von weiteren Vollstreckungsanträgen neben denen bezüglich des Schmerzensgelds.

Sofern die Vollstreckung erfolglos bleibt, kann der Antrag auf Erfüllungsübernahme nach Art. 97 BayBG gestellt werden. Die Bediensteten müssen die Vollstreckungsversuche nicht selbst durchführen.

- Sonstiges: Ausschluss von Mahnverfahren, privatrechtlichen Vereinbarungen und Bindung des LfF an Beck'sche Schmerzensgeldtabelle

Die Durchsetzung nach Mahnverfahren oder nach vorgerichtlich abgeschlossenen privatrechtlichen Vereinbarungen (bspw. Schuldanerkenntnis, außergerichtlicher Vergleich), welche nicht durch den Bediensteten im Wege der gewillkürten Prozessstandschaft erwirkt wurden, ist nicht möglich. Darüber hinaus ist das Landesamt für Finanzen an die Beck'sche Schmerzensgeldtabelle gebunden.

Zweck ist, dass angemessen hohe Schmerzensgeldforderungen geltend gemacht werden, deren Erfüllung bei späterer Insolvenz des Schädigers auch vom Dienstherrn übernommen werden kann. Somit wird ausgeschlossen, dass die Bediensteten das Insolvenzrisiko der Schädiger tragen müssen. Um dies zu vermeiden, **müssen Mahnverfahren und privatrechtliche Vereinbarungen, die ohne richterliche Überprüfung erfolgen, ausgeschlossen werden und die Höhe der Geltendmachung an die Beck'schen Schmerzensgeldtabellen gebunden werden**, die die Vermutung der Angemessenheit in sich tragen.

104 Welche Maßnahmen der Nachsorge können ergriffen werden?

- Arbeitnehmer

Diese Regelungen und Rechtsschutzerweiterungen werden analog **für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Freistaats Bayern in gleicher Weise** umgesetzt, sodass ein umfassendes Schutzangebot für die Bediensteten entsteht.

7.4 **Gewährung von Rechtsschutz zur Durchsetzung von Schmerzensgeldansprüchen**

Wenn die Bediensteten das Zivilverfahren zur Durchsetzung von Schmerzensgeldansprüchen lieber selbst führen möchten, kann ihnen nach Abschnitt 12 Nr. 2 der VV-Beamtr unter bestimmten Voraussetzungen die **Übernahme der Kosten** gewährt werden.

Diese Regelung wird auf Basis der Ergebnisse des Programms nach dessen Veröffentlichung erweitert, sodass den Beschäftigten noch besserer Rechtsschutz gewährt werden kann.

Durch die geplanten Neuerungen wird der Beschäftigtenkreis, der auf das Angebot zurückgreifen kann, erweitert. Die Rechtsschutzmöglichkeit gilt dann nicht mehr nur für Bedienstete im Polizei- und Justizvollzugsdienst, sondern flächendeckend für alle Beschäftigten des Freistaats Bayern, wenn ein tätlicher Angriff verübt wurde.

7.4.1 Voraussetzungen zur Möglichkeit der Inanspruchnahme des Rechtsschutzangebots

Den Bediensteten kann nach Umsetzung der Erweiterung des Angebots Rechtsschutz zur Durchsetzung von **Schmerzensgeldansprüchen** wegen einer im unmittelbaren Zusammenhang mit einer Amtshandlung erlittenen Verletzung des Körpers oder der Gesundheit aufgrund eines tätlichen Angriffs gewährt werden, **wenn**

- im konkreten Fall hinreichende Erfolgsaussichten bestehen,
- die Maßnahme der Rechtsverfolgung wegen der Eigenart der Sach- oder Rechtslage geboten erscheint,
- die vorläufige Übernahme der Kosten den Beamtinnen und Beamten nicht zugemutet werden kann und
- kein anderweitiger Anspruch auf Rechtsschutz besteht.

Obsiegen die Beschäftigten, ist ihr Kostenerstattungsanspruch aber insbesondere wegen Zahlungsunfähigkeit der oder des Beklagten nicht durchsetzbar, so werden die notwendigen **Kosten der Rechtsverfolgung durch den Staatshaushalt übernommen** (ggf. ist ein angemessener Selbstbehalt zu tragen). In diesem Fall ist der Kostenerstattungsanspruch an den Dienstherrn abzutreten.

Zusätzlich zur Anwendbarkeit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auch die **Voraussetzungen zur Inanspruchnahme verringert.**

Die Voraussetzung, dass die Rechtsverfolgung nicht mutwillig erscheinen darf (vgl. § 114 der Zivilprozessordnung; Mutwilligkeit z.B. bei vorhersehbarer Zahlungsunfähigkeit der oder des Beklagten), wird aus den VV-BeamtR gestrichen.

Zusammenfassend ist also geplant, den Kreis der Berechtigten zu erweitern und die Anzahl der Voraussetzungen zur Möglichkeit der Inanspruchnahme zu verringern, sodass das Rechtsschutzangebot umfassend erweitert wird.

7.4.2 Verfahren zur Inanspruchnahme und Fürsorgeleistungen des Dienstherrn

Die Bediensteten erhalten die notwendigen Kosten der Rechtsverteidigung oder Rechtsverfolgung, wie z. B. Rechtsanwaltsgebühren, einen Vorschuss oder ein zinsloses Darlehen. Dabei ist es möglich, von der Festsetzung einer Eigenbeteiligung der Bediensteten abzusehen.

In besonderen Fällen übernimmt der Freistaat Bayern die notwendigen Kosten auch endgültig, z.B. wenn Bedienstete in einem Zivilverfahren obsiegen, die Kosten jedoch nicht anderweitig gedeckt werden (wie beispielsweise bei Zahlungsunfähigkeit der Beklagten) oder wenn die Durchsetzung zivilrechtlicher Ansprüche insbesondere auf Grund eines extremistischen Hintergrunds geboten war, aber vor Gericht letztlich erfolglos geblieben ist.

Vorgesetzte sollten alle Beschäftigten in geeigneter Weise auf die Möglichkeit des Rechtsschutzes hinweisen, damit die Leistungen auch in Anspruch genommen werden können. In jedem Fall sollte immer dann ein Hinweis erfolgen und die Möglichkeit eines Informationsgesprächs geboten werden, wenn Vorgesetzte von einem Vorfall erfahren.

Der **Antrag** auf Rechtsschutzgewährung ist unter eingehender Darstellung des Sachverhalts auf dem Dienstweg bei der zuständigen Behörde zu stellen. Die Entscheidung über die Gewährung trifft die jeweilige oberste Dienstbehörde, soweit sie diese Kompetenz nicht auf ihr unmittelbar nachgeordnete Behörden übertragen hat.

Diese Regelung gilt gleichermaßen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

7.5 Erfüllungübernahme bei Schmerzensgeldansprüchen

Beamtinnen und Beamte, die Opfer eines tätlichen rechtswidrigen und auf einen physischen Schaden gerichteten Angriffs werden, haben gegebenenfalls auch davon unabhängige Schadensersatzansprüche gegen den Schädiger, insbesondere zivilrechtliche Schmerzensgeldansprüche bei einer Körperverletzung. Der zivilrechtliche Schmerzensgeldanspruch ist ein höchstpersönlicher Anspruch der Beschäftigten.

Wenn der Täter nicht in der Lage ist, das Schmerzensgeld zu bezahlen, kann der Dienstherr unter bestimmten Voraussetzungen die Erfüllung des Schmerzensgeldanspruchs übernehmen, damit der bzw. die geschädigte Beamtin/Beamte nicht leer ausgeht (Art. 97 BayBG). Es handelt sich um eine ergänzende und subsidiäre Fürsorgeleistung des Dienstherrn, der aber nicht als Haftungsschuldner an die Stelle des eigentlichen Täters tritt.

Auch hierüber sollten die Beschäftigten durch die Dienstvorgesetzten informiert werden, z.B. wenn ihnen der Angriff als Dienstunfall angezeigt wird.

110 Welche Maßnahmen der Nachsorge können ergriffen werden?

7.5.1 Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der Erfüllungsübernahme

Die Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen ist an bestimmte gesetzliche Voraussetzungen gebunden.

Der Schmerzensgeldanspruch muss auf einem **tätlichen rechtswidrigen und auf einen physischen Schaden gerichteten Angriff** beruhen, den der Beamte oder die Beamtin in Ausübung des Dienstes oder wegen der Eigenschaft als Beamter ausgesetzt war.

Der Schmerzensgeldanspruch muss **rechtskräftig festgestellt und vollstreckbar** sein. Wichtig: Die rechtskräftige Feststellung setzt in der Regel voraus, dass das Zivilgericht sich nach Grund und Höhe mit dem Schmerzensgeldanspruch auseinandergesetzt hat. Dies ist bei Anerkenntnis- oder Versäumnisurteilen häufig nicht der Fall, so dass dann das Landesamt für Finanzen wie bei einem gerichtlichen Vergleich eine Angemessenheitsprüfung vornimmt. In geeigneten Fällen kann die Erwirkung eines geeigneten Titels auch im Wege eines Adhäsionsverfahrens zu einem Strafverfahren gegen den Täter erfolgen.

Der **Schmerzensgeldanspruch ist uneinbringlich**, d.h. der Täter zahlt nicht freiwillig und die **Zwangsvollstreckung ist erfolglos** geblieben. Wenn der Aufenthaltsort des Täters unbekannt ist, genügt in der Regel der Nachweis, dass die üblichen zivilprozessualen Möglichkeiten zur Aufenthaltsermittlung ausgeschöpft wurden oder diese nicht erfolgversprechend sind, weil er z.B. noch erfolglos zur Fahndung ausgeschrieben ist oder sich der Täter in Privatinsolvenz befindet.

Die Erfüllungsübernahme muss erforderlich sein, um eine **unbillige Härte** zu Lasten des Beamten oder der Beamtin zu vermeiden. Dies ist in der Regel der Fall, wenn das nicht vollstreckbare Schmerzensgeld mehr als 500 Euro beträgt und im Rahmen der Dienstunfallfürsorge zum Ausgleich des immateriellen Schadens weder Unfallausgleich (Art. 52 BayBeamtVG) noch einmalige Unfallentschädigung (Art. 62 BayBeamtVG) gezahlt wurden.

112 Welche Maßnahmen der Nachsorge können ergriffen werden?

7.5.2 Verfahren zur Inanspruchnahme und Fürsorgeleistungen des Dienstherrn

Zur Inanspruchnahme ist ein **Antrag** auf Erfüllungsübernahme beim zuständigen Landesamt für Finanzen, Dienststelle Regensburg – Unfallfürsorge, zu stellen. Der **entsprechende Vordruck des Antrags ist auf der Internetseite des Landesamts für Finanzen** in der Druckversion aufrufbar. Dabei ist zu beachten, dass die Erfüllung innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Jahren nach Rechtskraft des Urteils, das den Anspruch feststellt, schriftlich unter Nachweis der Vollstreckungsversuche zu beantragen ist.

Der Antrag ist zwar von den Bediensteten selbst zu stellen, die Vorgesetzten sind jedoch dazu aufgefordert, hierbei unterstützend tätig zu werden.

Wenn der Dienstherr die Erfüllung übernimmt, kommt es zur Zahlung an die Beamtinnen und Beamten. Ansprüche gegen die Schädiger gehen dann auf den Dienstherrn über.

7.6 Unfallfürsorge

Im Rahmen der Unfallfürsorge sind Beamtinnen und Beamte bei Verletzungen und Todesfolge auf Grund eines Dienstunfalls weitreichend abgesichert. Ein Dienstunfall liegt auch vor bei Angriffen auf Beamtinnen und Beamte innerhalb und außerhalb des Dienstes, die im Zusammenhang mit der Dienstausbübung stehen. Zu den Unfallfürsorgeleistungen zählen u. a. die Übernahme etwaiger Heilbehandlungskosten, die Gewährung von Unfallruhegehalt im Fall der Dienstunfähigkeit sowie im Todesfall Versorgungsleistungen für Hinterbliebene. Darüber hinaus sind unter bestimmten Voraussetzungen zusätzliche Leistungen, wie bspw. die Gewährung einer einmaligen Unfallentschädigung oder von Unfallausgleich möglich.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind über die gesetzliche Unfallversicherung geschützt.



114 Welche Maßnahmen der Nachsorge können ergriffen werden?

7.6.1 Fälle der Unfallfürsorge

Es ist wichtig, dass die Beamtinnen und Beamten wissen, wann sie Unfallfürsorgeleistungen in Anspruch nehmen können.

Ein Dienstunfall ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmbares, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist. Zum Dienst gehören insbesondere auch

- Dienstreisen und Dienstgänge
- die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen und
- das Zurücklegen des mit dem Dienst zusammenhängenden Wegs zwischen Wohnung und Dienststelle.

Auch wenn Beamtinnen und Beamten im dienstlichen Zusammenhang durch Angriffe Gewalt widerfährt, haben diese nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften Anspruch auf Unfallfürsorge.

Die den Schädigern gegenüber bestehenden gesetzlichen Schadenersatzansprüche der Beamtin/des Beamten gehen insoweit auf den Freistaat Bayern über, als dieser zu Leistungen an die Bediensteten verpflichtet ist.

7.6.2 Verfahren zur Inanspruchnahme der Unfallfürsorgeleistungen

Unfälle, die im Dienst eingetreten sind und bei denen ein Körperschaden entstanden ist, sind unbeachtlich ihrer Schwere **umgehend dem Vorgesetzten zu melden**. Dieser ist verpflichtet, den Unfall nach dem Bekanntwerden sofort zu **untersuchen**. Der **Personalrat** ist vor dem Hintergrund seiner Beteiligungsrechte bei Arbeitsschutz und Unfallverhütung von der/dem Vorgesetzten zur Unfalluntersuchung hinzuzuziehen.

Die Unfallmeldung ist durch die Beamtin oder den Beamten regelmäßig innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Jahren nach dem Unfallereignis zu erstatten. Sofern sich gesundheitliche Unfallfolgen erst später bemerkbar machen, ist eine Meldung auch noch nach Ablauf dieser Frist und innerhalb eines Zeitraums von bis zu 10 Jahren nach dem Unfallereignis möglich, wenn mit den gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorher nicht gerechnet werden konnte oder andere Hinderungsgründe vorlagen. Zu beachten ist jedoch, dass eine Unfallmeldung in diesem Fall zwingend innerhalb von drei Monaten erforderlich ist, nachdem die Beamtin/der Beamte mit der Möglichkeit einer Unfallfolge hat rechnen können oder der Hinderungsgrund entfallen ist.

Zur Geltendmachung von Unfallfürsorgeansprüchen ist den Beamtinnen und Beamten im Anschluss an die Unfalluntersuchung **durch die/den Vorgesetzten der „Antrag auf Anerkennung eines Dienstunfalles“ auszuhändigen**. Der Antrag kann auch auf der Internetseite des für die Dienstunfallfürsorge zuständigen Landesamtes für Finanzen abgerufen werden. Im Rahmen der Antragsstellung sind auch Angaben der/des Vorgesetzten sowie der behandelnden Ärzte erforderlich.

116 Welche Maßnahmen der Nachsorge können ergriffen werden?

7.7 Sachschadenersatz bei Gewaltakten Dritter

Der **Dienstherr leistet Sachschadenersatz, wenn** durch einen **Gewaltakt Dritter mit Dienstbezug** Gegenstände von Beamtinnen und Beamten beschädigt oder zerstört oder den Beamtinnen und Beamten sonstige, nicht unerhebliche Vermögensschäden zugefügt wurden.

Diese Regelung gilt **entsprechend für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für Auszubildende.**

7.7.1 Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Sachschadensersatz

Sachschadensersatz kann gewährt werden, wenn im Hinblick auf das pflichtgemäße dienstliche Verhalten Beschäftigter **durch Gewaltakte Dritter Gegenstände beschädigt oder zerstört werden**, die den Beschäftigten, ihren Familienangehörigen oder mit ihnen in häuslicher Gemeinschaft lebenden Personen gehören oder den Beschäftigten sonstige, nicht unerhebliche Vermögensschäden zugefügt werden. Dies gilt auch bei einem undifferenzierten Angriff gegen eine Dienststelle oder Einrichtung des Dienstherrn, wenn der Täter nicht einen bestimmten Beschäftigten treffen wollte.

Vorrangig sind von den geschädigten Beschäftigten eigene **Versicherungen** in Anspruch zu nehmen. Danach verbleibende etwaige Selbstbehalte können ersetzt werden. Der genaue Umfang der Ersatzleistungen wird im Einzelfall durch das Landesamt für Finanzen ermittelt.

Hat der Dienstherr Ersatz geleistet, gehen insoweit Ansprüche gegen Dritte auf ihn über.

118 Welche Maßnahmen der Nachsorge können ergriffen werden?

7.7.2 Verfahren zur Geltendmachung von Sachschadensersatz

Der Anspruch auf Sachschadensersatz ist **innerhalb von drei Monaten nach dem Eintritt des Schadens schriftlich geltend zu machen**. Ein entsprechendes **Antragsformular kann auf der Internetseite des für die Gewährung von Sachschadensersatz zuständigen Landesamtes für Finanzen abgerufen werden**. Die Antragstellung ist auch im Rahmen des Antrags auf Anerkennung eines Dienstunfalles möglich.

7.8 „Kollegiale Soforthilfe“

Das Angebot der „kollegialen Soforthilfe“ wird neu eingeführt.

Es ist wichtig, dass es sofort nach dem Vorfall Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner für die betroffenen Beschäftigten gibt.

Aufgabe dieses „kollegialen Soforthelfers“ ist, **erste emotionale Unterstützung** zu bieten und zuzuhören. Hier sollen noch keine Details geklärt werden. Es ist wichtig, dass ein erster Rückhalt gegeben und **an zuständige Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für das weitere Verfahren** – insb. zur Meldung von Vorfällen und zur evtl. Stellung einer Strafanzeige bzw. eines Strafantrags – **verwiesen** wird.

Die Fähigkeit zur Empathie ist hier von ganz entscheidender Bedeutung. Hier können bspw. Kolleginnen/Kollegen oder auch der Personalrat, gegebenenfalls die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte oder Ansprechpartner in Gleichstellungsfragen, die Schwerbehindertenvertretung und – soweit vorhanden – Konfliktberater sowie Frauenbeauftragte eingesetzt werden.

8. Welche Ansprechpartner und professionelle Betreuung gibt es?

Wichtig ist, betroffenen Bediensteten die notwendige Unterstützung zu bieten, um den Vorfall aufarbeiten zu können.

Hierfür ist ein zweistufiges System sinnvoll: zum einen sollten **Ansprechpartner**innen und Ansprechpartner innerhalb der Behörde klar definiert werden und zum anderen sollte eine **professionelle Betreuung** gesichert sein.



8.1 Ansprechpartner

Behördliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind in erster Linie die Vorgesetzten.

Diese sollten ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer unterstützen und ihnen zur Seite stehen, sofern diese das möchten. Es ist wichtig, immer ein offenes Ohr zu haben und offen mit dem Thema Gewalt umzugehen. Möchte die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Hilfe annehmen, ist in einem Gespräch zu klären, was sich die Bediensteten erhoffen und wo genau sie um Unterstützung bitten. Bei größeren Vorfällen ist es sinnvoll, die Behördenleiterin bzw. den Behördenleiter für weitere Entscheidungen einzubinden.

Daneben ist es sinnvoll, die **Personalvertretungen und die Personalstelle** zu Rate zu ziehen. Durch mehrere Personen kann so ein in sich stabiles Gefüge geschaffen werden, um die entsprechenden Bediensteten zu unterstützen. Wer alles hinzugezogen wird, ist durch die betroffene Person zu entscheiden. Gegebenenfalls stehen auch die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte oder Ansprechpartner in Gleichstellungsfragen, die Schwerbehindertenvertretung und – soweit vorhanden – Konfliktberater sowie Frauenbeauftragte oder Kriseninterventionsteams zur Verfügung. Der Bedarf richtet sich nach dem Einzelfall. Die Rechte der Schwerbehindertenvertretung sind zu wahren.

Für den akuten Ernstfall muss die Behörde über definierte **Ersthelferinnen bzw. Ersthelfer** verfügen. Hierbei sollten auch „**kollegiale Soforthelfer**“ von der Behörde eingesetzt werden, die vorerst ein offenes Ohr

122 Welche Ansprechpartner und professionelle Betreuung gibt es?

für den Vorfall haben. Das können sinnvollerweise bspw. Kolleginnen/Kollegen oder der Personalrat sein.

Neben behördlichen Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartnern ist es auch erforderlich, **medizinische oder psychologische Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner** zu benennen. Soweit vorhanden, können hier intern der betriebsärztliche Dienst oder psychosoziale Beratungsstellen kontaktiert werden.

Die Behörde sollte auch Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner zur **Stellung einer Strafanzeige oder eines Strafantrags** und für das **Meldeverfahren** einsetzen.

Sinnvollerweise sollte beides bei derselben Person liegen – bspw. bei den Vorgesetzten oder bei einer zentralen Stelle innerhalb der Behörde. Am Ende des Meldeverfahrens sollte die Behördenleiterin bzw. der Behördenleiter stehen.

Im Falle einer längeren Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit werden die Beschäftigten durch die Beauftragte bzw. den Beauftragten für das Betriebliche Eingliederungsmanagement bzw. dem BEM-Team persönlich betreut.

Sinnvoll ist, zusätzlich eine(n) Ansprechpartner/in einzusetzen, der als **Koordinator** bzgl. der Ansprechpersonen fungiert.

Dieser muss nicht an jeder Behörde sitzen. Je nach Ressortentscheidung ist bspw. die Einsetzung eines Koordinators in den Mittelbehörden denkbar.

8.2 Professionelle Betreuung

Die Auswirkungen von Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind sehr unterschiedlich.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können die Folgen von psychischer und physischer Gewalt von kurzfristiger Verunsicherung bis hin zur Posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) und/oder zu leichten bis bleibenden körperlichen Schäden reichen. Bei längerer Dienstunfähigkeit kann dies auch Auswirkungen auf die gesamte Behörde haben.

Es ist daher sehr wichtig, direkt nach dem Vorfall und auch für eine längere Zeitdauer danach noch die richtigen Schritte einzuleiten und Nachsorgemaßnahmen zu ergreifen.

Nach traumatischen Ereignissen müssen die Folgen für die Betroffenen so gering wie möglich gehalten werden. **Je nach Belastungsgrad der Einzelnen, können ein oder zwei Handlungsstufen relevant werden.**

Wesentliche Maßnahme ist die **psychologische Erstbetreuung** durch „kollegiale Soforthelfer“, um die Folgen von Anfang an zu reduzieren.

Soweit diese Primärebene nicht zur Verarbeitung ausreicht, ist die **Sekundärstufe** zu ergreifen. Diese erfordert eine medizinisch-psychologische Rehabilitation und die Wiedereingliederung der Einzelnen.⁵

⁵ Die Ausführungen zum Thema Professionelle Betreuung beruhen auf *Traumatische Ereignisse – Prävention und Rehabilitation*, 2017

8.2.1 Primärebene

Auf Primärebene ist eine psychologische bzw. medizinische Erstversorgung sicherzustellen. Hierfür ist kein medizinisches Personal im engeren Sinne erforderlich. Die Erstbetreuung kann auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Behörde übertragen werden, die entsprechend eingewiesen wurden. Entscheidend ist, dass die notwendige Unterstützung geboten wird und die erforderlichen Schritte der Nachsorge ergriffen werden. Es kann selbstverständlich sinnvoll oder notwendig sein, Ärztinnen bzw. Ärzte hinzuzuziehen, das hat dann aber die betreuende Person zu beurteilen, soweit diese hierzu in der Lage ist.

Innerhalb der Behörde sollte und muss ggf. auch aufgrund der arbeitschutzrechtlichen Bestimmungen ein **Betreuungskonzept** für den Fall von Gewalt gegen Beschäftigte erstellt werden.

Dieses sollte insbesondere Aussagen dazu treffen, wer welche Informationen nach einem traumatischen Ereignis wie einholt und weitergibt. Das betrifft sowohl die Informationen zum Unfallhergang und den Zustand der Betroffenen, aber auch wie und durch wen ggf. Erstbetreuerinnen und Erstbetreuer bzw. Angehörige über das Ereignis informiert werden.

Das Betreuungskonzept beschreibt das behördliche Vorgehen zur Betreuung von Beschäftigten nach traumatischen Ereignissen. Wesentliche Elemente des Betreuungskonzepts sind:

- Behördliche Meldewege,
- Festlegung von Verantwortlichkeiten zur behördlichen Koordination und
- Erstuntersuchung.

Die Basis für ein erfolgreiches Betreuungskonzept bildet eine möglichst einfache Handhabung. Dies bewährt sich in Notfallsituationen, da diese meist plötzlich auftreten und unerwartet Handlungsbedarf entsteht, aber schnell Lösungsmöglichkeiten gefunden werden müssen.

Wie die Behörde das Konzept umsetzt, beruht auf internen Entscheidungen. Empfohlen wird Folgendes:

- Meldung an die Vorgesetzten zur Weiterleitung an die Behördenleiterin bzw. den Behördenleiter (um evtl. weitere Schritte festzulegen),
- Verantwortlichkeit liegt bei den jeweiligen Vorgesetzten; bei größeren Vorfällen liegt die Verantwortlichkeit sofort bei der Behördenleiterin bzw. beim Behördenleiter,
- Erstuntersuchung durch die Vorgesetzten,
- Entscheidung durch die Vorgesetzten, ob die Verständigung von Ersthelferinnen bzw. Ersthelfern erforderlich ist.

Über das Betreuungskonzept sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu informieren.

8.2.2 Sekundärebene

In besonders gelagerten Fällen kann es auch erforderlich werden, Betreuung auf Sekundärebene zu leisten.

Zum Spektrum unfallbedingter psychischer Störungen gehören vor allem akute Belastungsreaktionen, Anpassungsstörungen, posttraumatische Belastungsstörungen, Angststörungen, aber auch depressive Episoden und somatoforme (Schmerz-) Störungen.

Vorrangiges Ziel der Rehabilitation ist es, durch frühzeitiges Erkennen, rasches Handeln und aktives Steuern der Heilbehandlung die **Entwicklung einer psychischen Störung zu vermeiden** und die Teilhabe zu sichern.

Wenn kein primärer Körperschaden vorliegt, ist die Art und Schwere des Ereignisses ein wichtiges Indiz für die Gefährdung und damit Ansatz für die Intervention. Das psychische Erleben und Verarbeiten des Ereignisses machen sich häufig erst in einem späteren Stadium bemerkbar. Es ist also wichtig, dass die Vorgesetzten hier sehr wachsam sind und mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Verarbeitung des Vorfalls sprechen.

Bei Ereignissen mit hohem psychischen Traumatisierungspotenzial hat die Mehrzahl der Betroffenen keine dauerhaften gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Einige Personen entwickeln aber psychische Symptome, welche eine frühzeitige, professionelle psychotherapeutische Behandlung erfordern.

- Früherkennung

Fälle mit erhöhtem Risiko bzw. konkreten Anhaltspunkten für eine psychische Gesundheitsstörung müssen frühzeitig erkannt werden, um schnell eine gezielte Befundung/Diagnostik durchzuführen und damit die psychotherapeutische Behandlung einzuleiten.

Indikatoren dieser Fallidentifikation sind

- sehr starke Einwirkungen auf die Person mit der Verwirklichung von Verbrechen (nicht zwingend),
- verzögerte bzw. komplizierte Heilverläufe,
- Scheitern einer Belastungserprobung,
- persönliche belastende Kontextfaktoren oder
- schwere Krankheiten mit Todesgefahr, Langzeitfolgen oder schweren Verläufen.

128 Welche Ansprechpartner und professionelle Betreuung gibt es?

- Behandlung/Psychotherapie

Das Psychotherapeutenverfahren stellt die berufliche Reintegration sicher.

Die am Psychotherapeutenverfahren beteiligten Therapeutinnen bzw. Therapeuten verfügen neben der Approbation über besondere Fortbildungen und Erfahrungen bei der Behandlung von typischen psychischen Gesundheitsstörungen nach traumatischen Ereignissen.

Betroffene erhalten bei Bedarf eine schnelle psychologische Hilfe im Rahmen probatorischer Sitzungen. Soweit es sich nicht um einen Dienstunfall handelt, ist die Kostentragung und Abwicklung hierzu mit der zuständigen Beihilfestelle bzw. Krankenversicherung zu klären.

Bezüglich dieser Therapie sollte schnellstmöglich eine Kontaktaufnahme zu den Vorgesetzten stattfinden. Auch **die Vorgesetzten sollten auf Beschäftigte zugehen**, bei denen sie entsprechenden Bedarf sehen und diese über die Möglichkeit der Inanspruchnahme informieren.

In der Praxis hat sich bestätigt, dass bei frühzeitig angebotener psychologischer Hilfe eine erfolgreiche schnelle Rehabilitation bei der Mehrzahl der Betroffenen erreicht wird.

- Heilverfahrenssteuerung und Wiedereingliederung

Für die Steuerung der Heilverfahren sind insbesondere die zwischen Therapeutinnen und Therapeuten, Ärztinnen und Ärzten sowie Betroffenen aufgestellten **Behandlungs- und Therapieziele (Reha-Ziele) von besonderer Bedeutung.**

Stellt sich im Laufe einer psychotherapeutischen Behandlung heraus, dass die Therapie nicht mehr erforderlich ist, ist die **Wiedereingliederung** vorzubereiten.

Die zielgerichtete und wirksame Betreuung und Behandlung von traumatischen Ereignissen und die Wiedereingliederung Betroffener gelingen nur, wenn diese mit allen geeigneten Mitteln verfolgt wird. Insofern ist es wie auch ansonsten unerlässlich, dass die **Vorgesetzten ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierbei unterstützen.**

9. Abschlussgedanken

Gewalt darf gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes keinen Raum finden.

Mit Hilfe der geschilderten Möglichkeiten kann Gewaltvorfällen gesteuert werden. Das muss immer oberstes Ziel sein.

Geben Sie Gewalt keine Chance!

Literaturverzeichnis:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (Hrsg.): DGUV Grundsatz 306-001 *Traumatische Ereignisse – Prävention und Rehabilitation*, 2017

komba gewerkschaft nrw (Hrsg.): *Übergriffe gegen Beschäftigte in Kommunalverwaltungen. Analyse und Handlungsempfehlungen*. Eine Studie im Auftrag der komba gewerkschaft nrw und des Instituts für Polizei- und Kriminalwissenschaften der FHöV NRW [seit 01/2020: HSPV NRW], gefördert vom Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, Köln 2019

Ellrich Karoline/Dirk Baier/Christian Pfeiffer: *Polizeibeamte als Opfer von Gewalt*. Ergebnisse einer Befragung von Polizeibeamten in zehn Bundesländern, veröffentlicht auf der Internetseite der Innenministerkonferenz: https://www.innenministerkonferenz.de/IMK/DE/termine/to-beschluesse/12-06-01/Anlage20.pdf?__blob=publicationFile&v=2, Sichtung am 9.7.2020 und erschienen im Rahmen der Reihe „*Interdisziplinäre Beiträge zur kriminologischen Forschung*“ des Nomos-Verlags, 2012

Unfallkasse NRW (Hrsg.): *Gewaltprävention – ein Thema für öffentliche Verwaltungen?!*, 2010

Abbildungsverzeichnis:

istock: AndreyPopov, Antonio_Diaz, bulatovic, g-stockstudio,
metamorworks, NanoStokk, scyther5, slphotography

Herausgeber

Bayerisches Staatsministerium

der Finanzen und für Heimat

Recht des öffentlichen Dienstes und Personalverwaltung

Odeonsplatz 4

80539 München

www.stmfh.bayern.de

Stand November 2020

BAYERN | DIREKT ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung.

Unter www.servicestelle.bayern.de oder per E-Mail unter direkt@bayern.de erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Aus-

kunft zu aktuellen Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.



Diese Broschüre wurde mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann dennoch nicht übernommen werden. Die Inhalte dieser Publikation beziehen sich in gleichem Maße auf sämtliche Geschlechter.