

Editorial	2	Die Ausnahme darf nicht zur Regel werden – Prävention von Gewalt bei der Arbeit	32
SCHWERPUNKT			
„Es müssen klare Grenzen gezogen werden“ Interview mit Professor Thomas Bliesener	3	Erste globale Daten über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	34
Sexuelle Belästigung und Gewalt im Gesundheits- und Sozialwesen	5	Gewaltunfälle am Arbeitsplatz – Zahlen aus der Unfallanzeigen-Statistik der DGUV	39
Versicherungsschutz bei gewaltsamen Auseinandersetzungen	12	Gewaltprävention in Bildungseinrichtungen am Beispiel des Programms MindMatters	47
Gewalt an Hochschulen – eine nicht hinnehmbare Normalität	15	Beleidigt, bedroht, geschlagen	51
Gewalt in der Pflege	19	AGENDA	
Gewaltprävention im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen	23	Möglichkeiten und Grenzen von künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt	53
Gegen Gewalt in Handel und Logistik – eine Bestandsaufnahme für die Prävention	28	Nachrichten aus Brüssel	57
		Aus der Rechtsprechung	58
		Personalmeldungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung	60

Liebe Leserin, lieber Leser,

die tätlichen Angriffe auf Rettungskräfte in der Silvesternacht haben ein Schlaglicht auf ein bekanntes Problem geworfen. Bereits 2020 gab bei einer Umfrage der Feuerwehr-Unfallkasse Niedersachsen mehr als ein Drittel der Befragten an, in den beiden Jahren zuvor Gewalt in Form von Beleidigungen, Bedrohungen oder tätlichen Angriffen in ihrem Feuerwehrdienst erlebt zu haben.

Gewalterfahrungen sind leider keine Seltenheit in der Arbeitswelt und es sind nicht nur Rettungskräfte betroffen. Auch Beschäftigte im Pflegebereich, im öffentlichen Nahverkehr oder im öffentlichen Dienst erleben häufiger Übergriffe. Das Risiko ist überall dort erhöht, wo Menschen bei ihrer Tätigkeit mit Menschen umgehen müssen – seien es Kunden und Kundinnen, Klienten und Klientinnen oder Patienten und Patientinnen. Berufsgenossenschaften und Unfallkassen geben deshalb allgemeine und branchenspezifische Empfehlungen, wie Unternehmen und öffentliche Einrichtungen ihre Beschäftigten durch Prävention besser schützen können. Die empfohlenen Maßnahmen sind so vielfältig wie die Situationen, in denen der Schutz greifen soll. Das reicht vom Notfallknopf in einem Amt mit Publikumsverkehr bis hin zum Deeskalationstraining für Pflegepersonal im Krankenhaus.

Gewalterlebnisse sind für die Betroffenen eine große psychische Belastung. Manche zweifeln danach an sich und ihrer Arbeit, sind verunsichert, verängstigt oder anders beeinträchtigt. Nach einem Vorfall ist es deshalb essenziell, dass das Umfeld den Betroffenen die nötige Unterstützung zukommen lässt. Verantwortliche in einem Unternehmen oder einer Organisation müssen eine „Null-Toleranz-Politik“ gegenüber Gewalt deutlich machen, darüber hinaus sind klar definierte Kommunikationswege notwendig und feste Vertrauenspersonen, an die Betroffene sich wenden können.

Hilfreich bei der Bearbeitung des Themas, das zeigt ein Beispiel in dieser Ausgabe, ist auch die Kooperation mit anderen. So haben sich mehr als 850 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus allen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes in einem Präventionsnetzwerk zusammengeschlossen. Dies bietet die Möglichkeit, Erfahrungen auszutauschen und sich gegenseitig zu unterstützen im Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz.

Ihr



Dr. Stefan Hussy
Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung



Foto: Jan Röhl/DGUV

„Es müssen klare Grenzen gezogen werden“

Key Facts

- Laut Polizeilicher Kriminalstatistik ist die Zahl von Delikten wie leichte Körperverletzung und Beleidigung gestiegen
- Schwere Gewaltdelikte, beispielsweise Sexualdelikte, haben abgenommen
- Dass Verhaltensweisen wie Beleidigung, Mobbing oder tätliche Angriffe nicht toleriert werden, können Betriebe und öffentliche Einrichtungen in einem Kodex festlegen

Autorin

➔ Elke Biesel

Wo liegen die Ursachen für Gewalt und was können Betriebe oder Schulen tun, um Gewalt vorzubeugen? Ein Gespräch mit Professor Thomas Bliesener vom Kriminologischen Forschungsinstitut Niedersachsen (KFN).

Sehr geehrter Herr Professor Bliesener, viele Menschen haben den Eindruck, dass immer häufiger mit Gewalt auf Konflikte reagiert wird. Man hört oft, die Gesellschaft „verrohe“. Können Sie das anhand Ihrer Forschungsdaten bestätigen?

Bliesener: Nein, man muss differenzieren. Gewalt umfasst ein breites Spektrum von Handlungen. Das reicht von Beleidigung und Bedrohung bis hin zu tätlichen Angriffen auf Leib und Leben. Wenn wir auf die Polizeiliche Kriminalstatistik schauen, dann sehen wir, dass in den vergangenen Jahren die Anzeigen bei Delikten wie leichter Körperverletzung und Beleidigung gestiegen sind. Für die schweren Gewaltdelikte, zu denen beispielsweise auch Sexualdelikte gezählt werden, gilt das Gegenteil. Hier sehen wir eine stetige Abnahme.

Und wie sieht es mit Gewalt im öffentlichen Raum aus?

Bliesener: Gerade hier sehen wir viel weniger Übergriffe als früher. Es wurde eine Reihe von erfolgreichen Maßnahmen getroffen und die Aufmerksamkeit für Übergriffe hat sich parallel dazu erhöht. Nehmen wir zum Beispiel die Prügelstrafe. Sie ist in Schule und Erziehung verboten. So sieht man Eltern im öffentlichen Raum nicht mehr ihre Kinder ohrfeigen. Selbst auf den Schul-

höfen hat es früher mehr Raufereien unter Kindern und Jugendlichen gegeben als heute, das belegen auch die Statistiken der gesetzlichen Unfallversicherung.

Das heißt, es hat einen Bewusstseinswandel gegeben, die Gesellschaft ist sensibler geworden für das Thema?

Bliesener: Ja, bei der Frage, was ist noch tolerierbar und was nicht, haben sich die Grenzen verschoben. Handlungen, die zuvor vielleicht als lediglich unangemessenes Verhalten hingenommen wurden, werden jetzt nicht mehr akzeptiert und als möglicherweise strafrechtlich relevante Gewaltausübung identifiziert. Es gibt damit auch eine höhere Anzeigebereitschaft.

Was weiß die Wissenschaft über die Ursachen von Gewalt?

Bliesener: Es gibt immer verschiedene Risikofaktoren, die zusammenspielen und die Gewaltbereitschaft eines Menschen erhöhen. Ein wichtiger Faktor ist die Erziehung und Prägung in der Familie. Welches Konfliktverhalten haben die Eltern vorgelebt? Konnten sie ihre Auseinandersetzung gut beenden oder sind sie handgreiflich geworden? Konnten sie brenzlige Situationen deeskalieren oder nicht? Für Jugendliche spielt dann die Dynamik in ihrer Peergroup eine wichtige Rolle. Wird in der Gruppe

Gewalt akzeptiert? Ist sie ein Mittel, um Akzeptanz zu erlangen? Gibt es auch körperlichen Gewalteinsatz gegen Außenstehende? In Beziehungen sind Kränkungen oft die Ursache für Übergriffe. Kränkungen hängen in der Regel mit einem fragilen Selbstwert zusammen. Ob jemand ein gutes Selbstwertgefühl aufbauen kann, hängt wiederum von vielen Faktoren ab, die in seinem familiären und schulischen Umfeld liegen.



Foto: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen (KFN)

Professor Thomas Bliesener, Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen (KFN)



Es gibt immer verschiedene Risikofaktoren, die zusammenspielen und die Gewaltbereitschaft eines Menschen erhöhen.“

Professor Thomas Bliesener

Nach den Angriffen auf Rettungskräfte in der Silvesternacht 2022 in verschiedenen Großstädten kam schnell die Frage auf, inwiefern ein Migrationshintergrund eine Rolle spielt.

Bliesener: Die Daten der Polizeilichen Kriminalstatistik helfen hier nicht weiter, sie differenzieren nur nach Deutschen und Nichtdeutschen. Das KFN hat in Schleswig-Holstein eine Erhebung gemacht zur Kriminalität von Zuwanderern. Der Vergleich zeigt: Zuwanderer begehen häufiger Straftaten als Deutsche ohne Migrationshintergrund. Aber bei dieser Aussage darf man nicht stehen bleiben. Die Gruppe der Zuwanderer ist im Durchschnitt jünger und weist mehr Männer auf als die deutsche Bevölkerung. Beide Merkmale – jung und männlich – sind auch bei Deutschen ohne Migrationshintergrund mit höheren Kriminalitätsraten assoziiert. Aber auch wenn man diese ungleiche Verteilung herausfiltert, bleibt eine höhere Kriminalitätsrate bei den Zuwanderern. Die Ursachen dafür liegen in ihren Lebensumständen: Sie haben häufig eine schlechtere Schulbildung, weniger berufliche Chancen, leben eher in kriminalitätsbelasteten Stadtteilen, haben oft eine schlechtere Sprachkompetenz und weniger ausgeprägte Unterstützungsnetzwerke. Ausschlaggebend für eine erhöhte Kriminalität sind die Lebensumstände, nicht die ethnische Zugehörigkeit.

Was können Betriebe, Schulen, öffentliche Einrichtungen tun, um Gewalt vorzubeugen?

Bliesener: In einem ersten Schritt müssen Grenzen klar gezogen werden. Die Leitung muss deutlich machen, dass sie Verhal-

tensweisen wie Beleidigung, Mobbing oder gar tätliche Angriffe nicht toleriert. Diese Grenzen kann man zum Beispiel auch in einem Kodex festlegen. Das gibt Sicherheit. Verbunden damit muss auch klar gestellt werden, dass eine Übertretung dieser Grenzen deutliche Konsequenzen nach sich zieht. Ebenso wichtig ist es, den Opfern von Gewalt Möglichkeiten anzubieten, Übergriffe zu melden. Das kann eine Vertrauensperson sein oder ein anonymer Kummerkasten. Wenn es Anzeigen oder Beschwerden gibt, dann muss den Vorfällen in möglichst objektiver Form nachgegangen werden.

Haben Sie feststellen können, dass Prävention ihr Ziel erreicht und Gewaltvorfälle in einer Organisation reduzieren kann?

Bliesener: Ja, das kann ich aus meiner eigenen Forschungserfahrung insbesondere für den schulischen Kontext bestätigen. Dort wurden bereits substanzielle Erfolge erzielt, zum Beispiel mit Programmen gegen Mobbing und Bullying. Wichtig ist, dass die Angebote eine nachhaltige Strategie verfolgen. Sie sollten deshalb mit professioneller Begleitung eingeführt und dann von der jeweiligen Institution dauerhaft weitergeführt werden. Manchmal kommt es dabei zu Irritationen, wenn die Hinweise auf Gewaltvorfälle nach Einführung des Programms erst mal steigen. Aber das ist normal, die Programme setzen in der Regel auf Sensibilisierung. Wenn aber Gewalt deutlicher wahrgenommen wird, gibt es erst mal mehr Anzeigen. Das ändert sich, sobald sich eine gewaltfreie Kultur etabliert hat.

Wie wichtig ist es, gerade Jugendliche möglichst rasch für eine Gewalttat zur Rechenschaft zu ziehen?

Bliesener: Es gibt mittlerweile einige Forschungsarbeiten zum Thema Sanktionsgeschwindigkeit. Es ist keineswegs eindeutig, dass eine Beschleunigung der gerichtlichen Aburteilung bessere Effekte erzielt als ein Gerichtsverfahren, das möglicherweise erst ein Jahr nach der Tat angesetzt wird. Fatal ist nur, wenn der Täter oder die Täterin keinerlei Konsequenzen erlebt nach Ausübung von Gewalt. Damit wird die Abschreckungswirkung von Strafe ausgehebelt.

Was kann die Gesellschaft, jeder und jede Einzelne, tun, um Gewalt entgegenzuwirken?

Bliesener: Es ist wichtig, immer wieder deutlich zu machen, dass gewalttätiges Verhalten nicht toleriert wird. Das gilt zum Beispiel auch für Shitstorms oder Hassbotschaften im Netz. Meist wehrt sich niemand dagegen außer dem Opfer selbst. Die anderen verlassen den Chat, beziehen aber oft nicht Position gegen den Aggressor oder die Aggressorin. Das ist auch eine wichtige Botschaft für Betriebe: Es lohnt sich, Zivilcourage zu fördern, um eine gewaltfreie Betriebskultur zu fördern. Auch Menschen, die nicht direkt betroffen, aber Zeugen von Übergriffen sind, sollten Position beziehen und die Grenzen klarmachen. Es gibt immer wieder tolle Einzelbeispiele für Zivilcourage, aber als Gesellschaft können wir noch mehr dafür tun, Personen zu ermutigen, Flagge zu zeigen. ↩

Sexuelle Belästigung und Gewalt im Gesundheits- und Sozialwesen

Key Facts

- Sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Beschäftigte im Sozial- und Gesundheitswesen durch zu Betreuende oder zu Pflegende ist weitverbreitet
- Je häufiger sexuelle Belästigung und Gewalt erlebt wird, desto größer ist die psychische Beeinträchtigung der Betroffenen
- Betriebe müssen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor „Sexueller Belästigung und Gewalt“ ergreifen

Autorin

➔ **Claudia Vaupel**

Beschäftigte im Sozial- und Gesundheitswesen müssen besser über den Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt bei der Arbeit informiert und aufgeklärt werden. Das zeigt eine Studie der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Zudem sollten Präventions- und Nachsorgemaßnahmen in den Betrieben umgesetzt werden.

Ob Busfahrerinnen und Busfahrer, Verkäufer und Verkäuferinnen oder Beschäftigte im Gesundheitswesen – das gesellschaftlich häufig tabuisierte und sensible Thema „Gewalt gegen Beschäftigte“ ist ein Phänomen, das sich im gesamten Arbeitsplatzumfeld wiederfindet.

Anlässlich ihres 100-jährigen Bestehens hat die ➔ **Internationale Arbeitsorganisation (ILO)** im Jahr 2019 die Gewaltdefinition ratifiziert. Positiv und neu ist, dass explizit die sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Belästigung und Gewalt als Handlungsfeld in die Definition aufgenommen wurde.

In Deutschland ist der Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung im Beruf im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt. Darin sind neben arbeitsrechtlichen Konsequenzen auch Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin zum Schutz vor Benachteiligungen sowie Rechte der Beschäftigten verankert:

„[...] ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte

sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ (§ 3 Abs. 4 AGG)

Studienergebnisse^{[1][2]} zeigen, dass Beschäftigte in Gesundheitsberufen mit unterschiedlichsten Arten von Übergriffen und Gewalt konfrontiert sind. In einer breit angelegten Studie wurden 1.984 Beschäftigte nach der Häufigkeit von verbaler und körperlicher Gewalt befragt.^[3] 94 Prozent der Befragten gaben an, in den vorausgegangenen zwölf Monaten verbale Gewalt erlebt zu haben. 70 Prozent der teilnehmenden Beschäftigten hatten körperliche Gewalt erlebt.

Während für das Gesundheits- und Sozialwesen mittlerweile gesicherte Prävalenzzahlen für körperliche und verbale Gewaltereignisse vorliegen, ist der Er-

kennnisstand hinsichtlich der Betroffenenrate und der Folgen von sexueller Belästigung und Gewalt gegenüber Betreuungs- und Pflegepersonal gering. Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz wird nach wie vor tabuisiert und stigmatisiert.^[4]

Eine repräsentative Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes^[5] hat aufgezeigt, dass Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland – im Vergleich zu anderen Branchen – am stärksten gefährdet sind, sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu erleben. Branchenübergreifend haben mehr als die Hälfte aller Beschäftigten sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schon einmal erlebt oder beobachtet. In 53 Prozent der Fälle gingen die Belästigungen von Kunden und Kundinnen oder Patienten und Patientinnen aus. Bei 43 Prozent der belästigenden Personen handelte es sich um Kollegen und Kolleginnen; bei 19 Prozent waren es Vorgesetzte oder betrieblich höhergestellte Personen. Beide Geschlechter sind von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Am häufigsten in beiden Geschlechtergruppen werden die Übergriffe durch Männer ausgeführt.



Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz ist nicht nur ein Handlungsfeld für die gesetzliche Unfallversicherung, sondern vor allem auch für Betriebe. Ziel aller sollte es sein, einen Umbruch zu einer gewalt- und diskriminierungsfreieren Arbeitskultur mitzugestalten.“

Um genauere Angaben zur Betroffenheit am Arbeitsplatz im Gesundheits- und Sozialwesen zu erhalten, entwickelte die BGW in Kooperation mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universität Hamburg einen branchenspezifischen Fragebogen zur Messung verschiedener Arten von sexueller Belästigung und Gewalt gegen Pflege- und Betreuungspersonal.^[6] Es entstand ein differenzierter Fragebogen (siehe Abbildung 1), der zwischen drei unterschiedlichen Arten von sexueller Belästigung und Gewalt durch Patienten und Patientinnen, Klienten und Klientinnen sowie Bewohner und Bewohnerinnen gegenüber Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen unterscheidet:

1. nonverbale sexuelle Belästigung und Gewalt
2. verbale sexuelle Belästigung und Gewalt
3. körperliche sexuelle Belästigung und Gewalt

Dass es notwendig ist, unterschiedliche Arten sexueller Belästigung und Gewalt zu erfassen, zeigten Expertenbefragungen innerhalb der Gesundheitsbranche. Die Diskriminierung sexueller Belästigung stellt eine Besonderheit dar im Vergleich zu anderen Befragungsthemen. Der Fragebogen (siehe Abbildung 1) erfasst kein subjektives Erleben, sondern bildet eine objektive Beobachtbarkeit ab.^[7] Sexuelle Belästigung wird in der Forschung häufig

nur mit einer Single-Frage erfasst: „Haben Sie sexuelle Belästigung erlebt?“ mit der Antwortmöglichkeit „Ja“ oder „Nein“. Diese Frage wird von den Betroffenen aus Unwissenheit über das Spektrum sexueller Belästigung häufig mit „Nein“ beantwortet. In wissenschaftlichen Studien zeigte sich jedoch, dass auch ohne die bewusste Nennung als sexuelle Belästigung das Ereignis durchaus Folgen nach sich ziehen kann^[8], auch wenn Betroffene den Vorfall nicht als sexuelle Belästigung wahrgenommen haben.

Folgende Fallbeispiele sollen die Notwendigkeit zur Differenzierung verdeutlichen:

Beispiel 1: Körperliche sexuelle Belästigung und Gewalt

In der ambulanten Altenpflege greift ein männlicher Patient einer jungen Pflegefachkraft zwischen die Beine und zieht sie zu sich heran, um sie zu küssen. Sie kann sich zwar losreißen, ist aber nach dem Ereignis hochgradig verstört. Weil sich das Geschehen im häuslichen Umfeld des Patienten abspielt, hat sie intensive Angst gefangen zu sein. Zurück im Team reagieren die Kollegen und Kolleginnen spöttisch und vertreten Meinungen wie „Lass dem doch auch mal seinen Spaß“ und „Damit musst du hier klarkommen, das gehört zum Job dazu“. Die Pflegekraft fühlt sich allein gelassen und überfordert. Sie entwickelt Angst gegenüber männlichen Patienten und meidet diese zukünftig, was

wiederum Konflikte im Team produziert. Sie schläft schlechter und zweifelt an ihrer Berufswahl.

Beispiel 2: Verbale sexuelle Belästigung und Gewalt

In der stationären Pflege ist der 38-jährige Krankenpfleger Herr P. tätig. Er ist für die Versorgung eines 60-jährigen Patienten zuständig. Der Patient konfrontiert ihn schon seit geraumer Zeit mit intimen Fragen über seinen Beziehungsstatus, Körpermaße oder das Aussehen. Irgendwann beginnt er mit sexuell anzüglichen Bemerkungen. Herr P. „überhört“ anfangs die distanzlosen Bemerkungen und denkt, es wird irgendwann aufhören. Dann fordert der Patient ihn bei der morgendlichen Pflege eindeutig auf, an ihm sexuelle Handlungen auszuführen. Er beleidigt Herrn P. mit „Du bist doch auch so eine homosexuelle Schwester“ und er solle sich „nicht so zieren“. Herr P. ist völlig konsterniert und sprachlos. Er steht da und fühlt sich wie erstarrt. Der Patient genießt es, Herrn P. so „machtlos“ zu sehen und fährt mit weiteren sexuellen Bemerkungen fort. Herr P. absolviert noch die Tätigkeit und verlässt den Arbeitsplatz. Während der Autofahrt überkommen ihn Entsetzen und Ekel. Er meldet sich am darauffolgenden Tag krank.

Beispiel 3: Nonverbale sexuelle Belästigung und Gewalt

Frau M. ist Küchenhilfe in einem größeren Cateringunternehmen und arbeitet



Die Ergebnisse der Studie ‚Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz‘ der BGW bestätigen, dass sexuelle Belästigungen und Gewaltereignisse im Gesundheits- und Sozialwesen häufig auftreten und als Problem ernst zu nehmen sind. Es ergaben sich zahlreiche signifikante Zusammenhänge mit unterschiedlichen psychischen Befindensbeeinträchtigungen.“

in der Essensausgabe einer Einrichtung für Menschen mit Behinderung. Ein Bewohner hat besonderen Gefallen an ihr gefunden. Seit zwei Jahren starrt er die Küchenhilfe anzüglich an. Dabei bleibt er wie angewurzelt stehen und reibt an sich herum. Er äußert auf Ansprache nicht seinen Essenswunsch, sondern schaut die Küchenhilfe intensiv an. Es ist ihr jedes

Mal sehr peinlich und unangenehm, zumal ihre Kollegen und Kolleginnen Witze über sie und den Bewohner machen. Als dieser in der Kantine seine Hose öffnet und die Hand hineinsteckt, läuft Frau M. in Panik von ihrem Arbeitsplatz weg. Sie grübelt nachts über den nächsten Tag nach. Sie entwickelt immer mehr Kopf- und Rückenschmerzen und fühlt sich angespannt und

gereizt. Ihre Führungskraft unterstützt sie nicht.

Aufgrund der unterschiedlichen Arten von sexueller Belästigung und Gewalt wurde ein Fragebogen (siehe Abbildung 1) mit zwölf Items entwickelt und an Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen validiert:

Nonverbale sexuelle Belästigung und Gewalt	1. Ich war Zeuge/Zeugin sexueller Handlungen (zum Beispiel Selbstbefriedigung).
	2. Ich habe sexuelle Gesten beobachtet.
	3. Jemand hat sich in meiner Gegenwart mit einer sexualisierten Absicht entblößt.
	4. Ich war Zeuge/Zeugin sexueller Belästigung/Gewalt von Patienten und Patientinnen/Klienten und Klientinnen/Bewohnern und Bewohnerinnen untereinander.
Verbale sexuelle Belästigung und Gewalt	5. Ich erhielt anzügliche Komplimente.
	6. Mir wurden sexuell anzügliche Witze oder Geschichten erzählt.
	7. Ich war verbalen sexuellen Anspielungen ausgesetzt.
Körperliche sexuelle Belästigung und Gewalt	8. Mir wurden aufdringliche und intime Fragen gestellt (zum Beispiel zu Körpermaßen, Beziehungsstatus, sexuellen Vorlieben).
	9. Ich wurde auf eine unangenehme, sexualisierte Art und Weise umarmt.
	10. Ich wurde auf eine unangenehme, sexuelle Art und Weise gestreichelt oder getätschelt.
	11. Ich wurde an Stellen berührt, an denen es mir unangenehm war.
	12. Ich wurde geküsst (oder es wurde der Versuch unternommen), ohne dass ich es wollte.

Quelle: Adler et al., 2021; Vincent-Höper et al., 2020.

Abbildung 1: Fragebogen zur Erfassung beobachtbaren Verhaltens sexueller Belästigung und Gewalt durch Patienten und Patientinnen, Klienten und Klientinnen, Bewohner und Bewohnerinnen.



Das Auftreten sexueller Belästigung und Gewalt in den Betrieben stellt eine relevante psychische Belastung dar und ist damit eine arbeitsbedingte Gesundheitsgefahr.“

Studie „Sexuelle Belästigung und Gewalt“ der BGW

Der in Abbildung 1 vorgestellte und validierte Fragebogen wurde 2019 im Rahmen einer größeren Studie innerhalb von BGW-versicherten Mitgliedsunternehmen eingesetzt und befasste sich mit drei Fragen:

1. Wie viele Beschäftigte sind in den unterschiedlichen Branchen von welchen Formen (nonverbal, verbal, körperlich) sexueller Belästigung und Gewalt – ausgehend von den zu Pflegenden oder zu Betreuenden – betroffen?

2. Welche Zusammenhänge bestehen zwischen sexueller Belästigung oder Gewalt durch zu Pflegenden oder zu Betreuenden und psychischen Befindensbeeinträchtigungen der Betroffenen?
3. Welche Präventions- und Unterstützungsangebote existieren in den Einrichtungen?

Es wurden Beschäftigte aus Krankenhäusern, Rehabilitationskliniken, stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen sowie Werkstätten und Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderung in Deutschland befragt. An der Befragung nahmen

901 Beschäftigte aus 60 Einrichtungen teil. Die Ergebnisse werden nachfolgend zusammengefasst.^[9]

Ergebnisse: Prävalenz von sexueller Belästigung und Gewalt

Sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Beschäftigte im Sozial- und Gesundheitswesen durch Patientinnen und Patienten, Klienten und Klientinnen sowie Bewohner und Bewohnerinnen sind häufige Ereignisse. Alle Formen (nonverbal, verbal und körperlich) kommen in allen untersuchten Branchen des Gesundheits- und Sozialwesens vor:

Quelle: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) / Grafik: kleonstudio.com

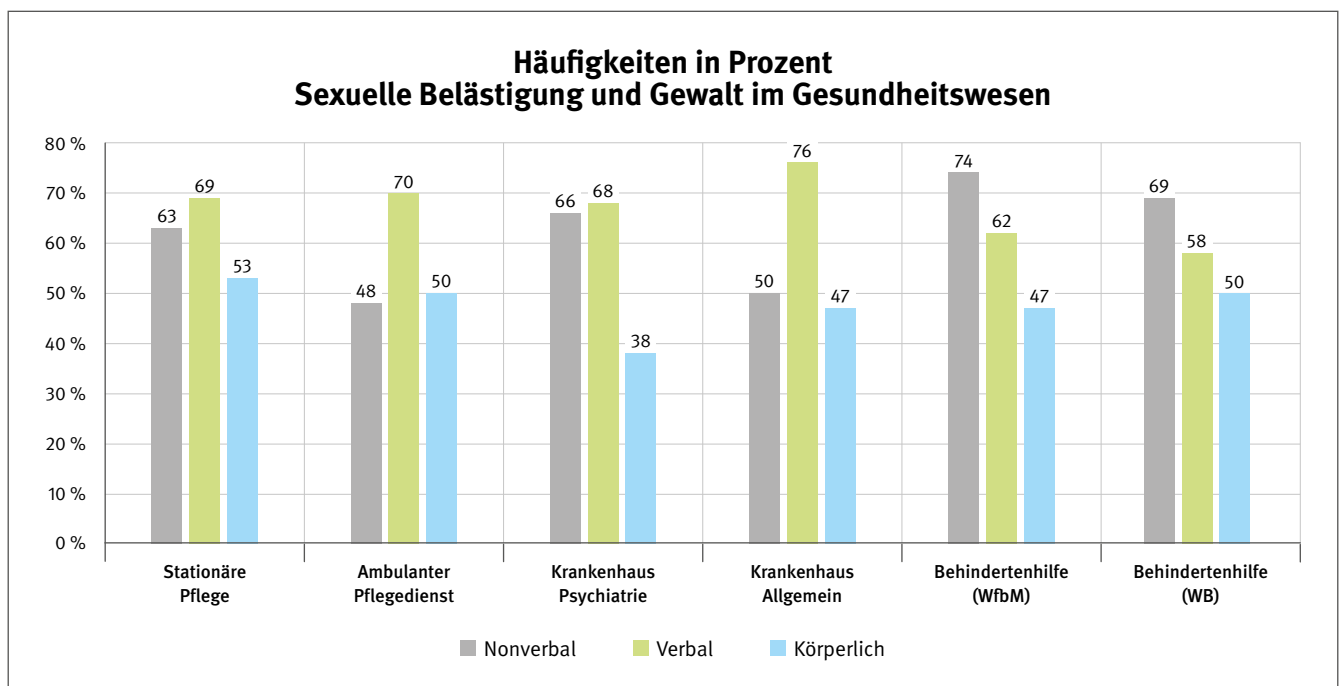


Abbildung 2: Sexuelle Belästigung und Gewalt ausgehend von Patienten und Patientinnen/Klienten und Klientinnen/Bewohnern und Bewohnerinnen, Häufigkeiten in Prozent.



Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und dem Arbeitsschutzgesetz besteht die Verpflichtung, Maßnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu ergreifen und die Betroffenen zu schützen.“

Es existieren Branchenunterschiede betreffend der Prävalenz und der Art der Belästigung. Die Häufigkeit variiert je nach Branche und Form der sexuellen Belästigung und Gewalt zwischen 38 Prozent und 76 Prozent. Sowohl bei weiblichen als auch männlichen Beschäftigten traten Gewaltereignisse auf.

Ergebnisse: Folgen

Die Studie zeigte in allen Branchen und für alle drei Formen der sexuellen Belästigung und Gewalt einen positiven Zusammenhang mit beeinträchtigtem Wohlbefinden (zum Beispiel Depressivität, emotionale Erschöpfung und psychosomatische Beschwerden). Je häufiger die Betroffenen nonverbale, verbale beziehungsweise körperliche sexuelle Belästigung und Gewalt bei der Arbeit erlebten, desto stärkere psychische Beeinträchtigungen zeigten sie.

Ergebnisse: Bekanntheitsgrad von Maßnahmen

In Bezug auf Unterstützungsangebote zur Prävention von sexueller Belästigung und

Nachsorge berichteten rund 37 Prozent der Studienteilnehmenden, dass aus ihrer Sicht ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Thema sexuelle Belästigung und Gewalt in der Einrichtung gar keine beziehungsweise kaum wahrnehmbare Maßnahmen ergreifen. In den Allgemeinkrankenhäusern einschließlich der Rehakliniken waren der Hälfte der Beschäftigten keine Maßnahmen bekannt. In Betrieben, in denen wahrnehmbare Maßnahmen existieren, gaben die Beschäftigten Leitlinien zum Umgang mit sexueller Gewalt am Arbeitsplatz, Fallbesprechungen, Supervision oder Deeskalationstraining an. Deutlich unterrepräsentiert ist das Aufgreifen von sexueller Belästigung und Gewalt in Unterweisungen oder in den Pflegeausbildungen. Das Unterstützungsangebot der probatorischen Sitzungen (psychotherapeutische Sitzungen bei einem Traumaspezialisten oder einer Traumaspezialistin) als Instrument der Nachsorge war weitgehend unbekannt.

Diskussion und Empfehlungen

Die Ergebnisse der Studie „Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“ der BGW^[10] bestätigen, dass sexuelle Belästigungen und Gewaltereignisse im Gesundheits- und Sozialwesen häufig auftreten und als Problem ernst zu nehmen sind.

Es ergaben sich zahlreiche signifikante Zusammenhänge mit unterschiedlichen psychischen Befindensbeeinträchtigungen. Alle drei Formen der sexuellen Belästigung und Gewalt sind somit relevante Arbeitsstressoren im Hinblick auf das Wohlbefinden der Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitswesen. Auch eine Vielzahl anderer Studien weist verschiedenste ernst zu nehmende Folgen für Betroffene und ihr Umfeld auf.^[11] Gerade sexuelle Belästigungen sind aufgrund der Verletzung der Intimsphäre, des Gefühls der Erniedrigung und der starken Schamgefühle, die solche Übergriffe verursachen, mit einem hohen Traumatisierungsrisiko verbunden.^[12] Dieses Risiko ist höher als bei anderen Arbeitsunfällen.^[13]

Für das betriebliche Umfeld ist es wichtig zu verstehen, dass sich entsprechende Er-

eignisse nicht nur auf die Beziehung zwischen zu Betreuenden sowie Pflege- und Betreuungspersonal auswirken, sondern auch die Beziehung der Beschäftigten zu ihrem Arbeitgeber oder ihrer Arbeitgeberin beeinflussen. Beschäftigte sind nach solchen Ereignissen häufig nicht in der Lage, ihre optimale Arbeitsleistung zu erbringen.^[14] Neben den Motivations- und Produktivitätsverlusten für die direkt Betroffenen können aber auch Unzufriedenheit und Konflikte in Teams entstehen. Im Nachgang solcher Ereignisse kommt es bei den Betroffenen häufig zu Vermeidungsreaktionen, zum Beispiel werden bestimmte Patientengruppen gemieden oder die Pflegeleistung wie das Waschen von Patienten und Patientinnen wird weniger gründlich ausgeführt. Die nachlassende Qualität der Pflege muss infolgedessen von Kolleginnen und Kollegen ausgeglichen werden. Wegen Zweifeln der Beschäftigten an ihrer beruflichen Eignung kann es schlussendlich zur Kündigung der Arbeitsstelle kommen.^[15] Somit entstehen Kosten aus Personalfuktuation, die sich in Zeiten des Pflegekräftemangels kein Betrieb mehr leisten kann.^[16]

Maßnahmen zur Prävention sexueller Belästigung und Gewalt

Es gehört zu den gesetzlich verankerten Pflichten des Arbeitgebers und der Arbeitgeberin, für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten am Arbeitsplatz zu sorgen. Nach AGG und dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) besteht die Verpflichtung, Maßnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu ergreifen und die Betroffenen zu schützen. Studien zu Gewalt am Arbeitsplatz konnten zeigen, dass Beschäftigte sich weniger stark belastet fühlen, wenn der Betrieb Gewaltmanagementkonzepte und Maßnahmen zu ihrem Schutz etabliert hat.^[17] Die Befragung zu sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz verdeutlichte einen geringen Bekanntheitsgrad von Präventions- und Nachsorgeangeboten in den Organisationen. Sowohl Betriebe als auch die innerbetrieblichen Akteurinnen und Akteure sind in den meisten Fällen auf diese spezielle Situation nicht ausreichend

vorbereitet. Entsprechende Vor- und Nachsorgekonzepte sollten vorgehalten werden.

Die Studie konnte auch aufzeigen, dass viele Beschäftigte keine Handlungskompetenz im Umgang mit Gewalt in der Ausbildung erworben hatten. Unternehmen können demnach nicht davon ausgehen, dass die Beschäftigten über den richtigen Umgang mit der Problematik informiert sind und über Wissen dazu verfügen. Deeskalationstrainings als eine sinnvolle Maßnahme sollten auch immer den Aspekt „Umgang mit sexueller Belästigung“ enthalten.

Besondere Rolle der Leitungsebene und der Vorgesetzten

Prävention von und Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz ist ein Top-down-Thema. Die Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz setzt das Engagement der obersten Führungsebene voraus. Dabei spielen Führungskräfte eine zentrale Rolle. Viele von ihnen tendieren dazu, die sexuelle Belästigung zu bagatellisieren. In Form eines scherzhaften Umgangs wird die Problematik verleugnet, häufig wird auch versucht, das belästigende Verhalten zu ignorieren.^[18] Vorgesetzte haben mit ihrer Haltung eine Vorbildfunktion und tragen zu einem wertschätzenden Arbeitsklima bei. Oberste Maxime im Betrieb sollte eine Sensibilisierung für die Problematik sowie deren Folgen sein. Prävention von Gewalt sollte in der Unternehmenskultur verankert sein.

Sobald ein Bewusstsein seitens der Leitung vorhanden ist, dass die Problematik „Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“ ein Bereich des betrieblichen Arbeitsschutzes ist, braucht es in einem weiteren Schritt differenziertes Wissen über die Art und Häufigkeit, in denen Ereignisse auftreten. Um geeignete Maßnahmen zur Prävention von sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu entwickeln, ist daher eine Untersuchung der spezifischen Gefährdung mittels der Gefährdungsanalyse erforderlich.^[19] Für die Analyse ist es hilfreich, ein systematisches Meldewesen zu etablieren. Gerade weil sexuelle Belästigung und Gewalt

schambesetzt und tabuisiert sind, sollte die Schwelle zur Meldung möglichst niedrig und unbürokratisch gehalten werden. Nach Betrachtung der Daten sollte eine Gefährdungsbewertung vorgenommen werden und Schutzziele formuliert sowie Maßnahmen nach den TOP-Prinzipien (technisch – organisatorisch – persönlich) abgeleitet werden. Die Einrichtung formeller Beschwerdestellen nach AGG ist Pflicht. Eine Grundsatzerklärung gegen sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz als Leitlinie kann ein weiterer Schritt sein.

Nachsorge sexueller Belästigung und Gewalt

Beschäftigte im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege sind besonders von Gewalt betroffen. Die Meldezahlen zeigen aber nur die Spitze des Eisbergs.^[20] Es ist davon auszugehen, dass sexuelle Belästigungen im Unfallgeschehen nur unzureichend abgebildet sind. Die Studie verdeutlichte, dass sexuelle Belästigung einen Arbeitsunfall darstellt und gemeldet werden sollte. Außerdem zeigte die Studie, dass die direkte soziale Unterstützung nach einem Ereignis in allen untersuchten Branchen mit Nennungen über 60 Prozent einen sehr hohen Stellenwert hatte – sei es durch Kollegen und Kolleginnen, Führungskräfte oder Freunde und Familie.^[21] Soziale Unterstützung ist studienübergreifend ein sehr wichtiger Faktor^[22], wenn es um die Reduktion von Stressbelastung geht, und sollte in allen Betrieben etabliert werden. Dies setzt voraus, dass Beschäftigte und Vorgesetzte sowie Interessenvertretungen oder andere betriebliche Akteurinnen und Akteure darin geschult sind, im Falle eines Gewaltereignisses richtig zu reagieren. Es gilt daher Strukturen zu schaffen, die helfen, das Erlebte zu verarbeiten.^[23] Eine weitere Möglichkeit ist der Einsatz von kollegial-psychologischer Erstbetreuung im Betrieb.^[24]

Aber auch Supervision, interne oder externe psychosoziale Beratungsstellen sowie die soziale Unterstützung im Team können bei der Verarbeitung helfen und der Tabuisierung des Themas oder der eigenen Schuldzuweisung entgegenwirken.

Sexualisierte Übergriffe sind Arbeitsunfälle und der zuständigen gesetzlichen Unfallversicherung zu melden, was vielen Teilnehmenden der Studie unbekannt war. Nur so können entsprechende Unterstützungs- oder Therapiemaßnahmen eingeleitet werden.

Fazit

Das Auftreten sexueller Belästigung und Gewalt in den Betrieben stellt eine relevante psychische Belastung dar und ist damit eine arbeitsbedingte Gesundheitsgefahr. Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz ist nicht nur ein Handlungsfeld für die gesetzliche Unfallversicherung, sondern vor allem auch für Betriebe. Ziel aller sollte es sein, einen Umbruch zu einer gewalt- und diskriminierungsfreieren Arbeitskultur mitzugestalten. ↩

Fußnoten

- [1] Vgl. Schablon et al., 2018
- [2] Vgl. Schablon et al., 2012
- [3] Vgl. Schablon et al., 2018
- [4] Vgl. Nielsen et al., 2017
- [5] Vgl. Schröttle et al., 2019
- [6] Vgl. Vincent-Höper et al., 2020
- [7] Ebd.
- [8] Magley et al., 1999
- [9] Adler et al., 2021
- [10] Ebd.
- [11] Vgl. Adler et al., 2021; Angenendt, 2012; Harned & Fitzgerald, 2002; Maercker & Hecker, 2016; Richter, 2007; Richter, 2012; Schablon et al., 2018; Walter et al., 2012; Willness et al., 2007
- [12] Vgl. Perkonig et al., 2000
- [13] Vgl. Flatten et al., 2013; Maercker, 2019; Maercker & Hecker, 2016
- [14] Vgl. Willness et al., 2007
- [15] Vgl. Nienhaus et al., 2016
- [16] Vgl. Hasselhorn & Müller, 2004; Li et al., 2011; Willness et al., 2007
- [17] Vgl. Schablon et al., 2018
- [18] Vgl. Schröttle et al., 2019
- [19] Vgl. DGUV, 2014; Lincke et al., 2021
- [20] Vgl. Hogarth et al., 2016
- [21] Vgl. Adler et al., 2021
- [22] Vgl. Becker-Nehring et al., 2012; Brewin et al., 2000; Maercker, 2019
- [23] Vgl. DGUV, 2015
- [24] Vgl. Clos et al., 2017; Vaupel et al., 2018

Literatur

- Adler, M.; Vincent-Hoper, S.; Vaupel, C.; Gregersen, S.; Schablon, A.; Nienhaus, A. (2021): Sexual Harassment by Patients, Clients, and Residents: Investigating Its Prevalence, Frequency and Associations with Impaired Well-Being among Social and Healthcare Workers in Germany. In: *Int. J. Environ. Res. Public Health* 18.
- Angenendt, J. (2012): Psychische Störungen nach Gewalterleben und Bedrohung – Einführung aus medizinisch-psychologischer Sicht. In: *MedSach* 108, S. 106–110.
- Becker-Nehring, K.; Witschen, I.; Bengel, J. (2012): Schutz- und Risikofaktoren für Traumafolgestörungen. In: *Z. Klin. Psychol. Psychother.* 41, S. 148–165.
- Brewin, C.-R.; Andrews, B.; Valentine, J.-D. (2000): Meta-analysis of risk factors for posttraumatic stress disorder in trauma-exposed adults. In: *J. Consult. Clin. Psychol.* 68, S. 748–766.
- Clos, C.; Erb, R.; Gehrke, A.; Hetmeier, J.; Pangert, C. et al. (2017): Standards in der betrieblichen psychologischen Erstbetreuung (bpE) bei traumatischen Ereignissen. In: *DGUV Information* 206-023, Berlin.
- DGUV (2014): *DGUV Regel 100-001 – Grundsätze der Prävention*, Berlin.
- DGUV (2015): *DGUV Information 206-017 Gut vorbereitet für den Ernstfall! Mit traumatischen Ereignissen im Betrieb umgehen*, Berlin.
- Die Bundesregierung (2013): „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist“. In: *BGBl. I* 2013, S. 615.
- Flatten, G.; Gast, U.; Hofmann, A.; Knaevelsrud, C.; Lampe, A. et al. (2013): Posttraumatische Belastungsstörung: [S3-] Leitlinie und Quellentexte; [in Abstimmung mit den AWMF-Fachgesellschaften DeGPT, DGPM, DKPM, DGPs, DGPT und DGPPN], Schattauer Verlag, Stuttgart.
- Harned, M.-S.; Fitzgerald, L.-F. (2002): Understanding a link between sexual harassment and eating disorder symptoms: A mediational analysis. In: *J. Consult. Clin. Psychol.* 70, S. 1170–1181.
- Hasselhorn, H.-M.; Müller, B.-H. (2004): Arbeitsbedingungen und Berufswechsel in der Pflege. In: *Public Health Forum* 12, S. 20–21.
- Hogarth, K.-M.; Beattie, J.; Morphet, J. (2016): Nurses' attitudes towards the reporting of violence in the emergency department. In: *Australas Emerg. Nurs. J.* 19, S. 75–81.
- International Labour Organization (ILO) (2019): Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung.
- Li, J.; Galatsch, M.; Siegrist, J.; Müller, B.-H.; Hasselhorn, H.-M. (2011): Reward frustration at work and intention to leave the nursing profession--prospective results from the European longitudinal NEXT study. In: *Int. J. Nurs. Stud.* 48, S. 628–635.
- Lincke, H.-J.; Häberle, N.; Lindner, A.; Nübling, M. (2021): Analyse sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. In: *Zentralb. Arbeitsmed. Arbeitsschutz Ergon.* 71, S. 167–77.
- Maercker, A. (2019): *Traumafolgestörungen*. Springer Berlin Heidelberg.
- Maercker, A.; Hecker, T. (2016): [Consequences of trauma and violence: impact on psychological well-being]. In: *Bundesgesundheitsbl.* 59, S. 28–34.
- Magley, V.-J.; Hulin C.-L.; Fitzgerald L.-F.; DeNardo, M. (1999): Outcomes of self-labeling sexual harassment. In: *J. Appl. Psychol.* 84, S. 390–402.
- Nielsen, M.-B.-D.; Kjaer, S.; Aldrich, P.-T.; Madsen, I.-E.-H.; Friberg, M.-K. et al. (2017): Sexual harassment in care work – Dilemmas and consequences: A qualitative investigation. In: *Int. J. Nurs. Stud.* 70, S. 122–130.
- Nienhaus, A.; Drechsel-Schlund, C.; Schambortski, H.; Schablon, A. (2016): [Violence and discrimination in the workplace. The effects on health and setting-related approaches to prevention and rehabilitation]. In: *Bundesgesundheitsbl.* 59, S. 88–97.
- Perkonig, A.; Kessler, R.-C.; Storz, S.; Wittchen, H.-U. (2000): Traumatic events and post-traumatic stress disorder in the community: prevalence, risk factors and comorbidity. In: *Acta Psychiatr. Scand.* 101, S. 46–59.
- Richter, D. (2007): *Patientenübergriffe – Psychische Folgen für Mitarbeiter. Theorie, Empirie, Prävention*. Psychiatrie-Verlag, Bonn.
- Richter, D. (2012): Prävention psychischer Folgen und Nachsorge nach Gewaltereignissen im Gesundheitswesen. In: *Walter, G.; Nau, J.; Oud, N. (Hrsg.): Aggression und Aggressionsmanagement. Praxishandbuch für Gesundheits- und Sozialberufe*, S. 427–452. Verlag Hans Huber, Bern.
- Schablon, A.; Wendeler, D.; Kozak, A.; Nienhaus, A.; Steinke, S. (2018): Prevalence and Consequences of Aggression and Violence towards Nursing and Care Staff in Germany-A Survey. In: *Int. J. Environ. Res. Public Health* 15, E1247.
- Schablon, A.; Zeh, A.; Wendeler, D.; Peters, C.; Wohler, C. et al. (2012): Frequency and consequences of violence and aggression towards employees in the German healthcare and welfare system: a cross-sectional study. In: *BMJ Open* 2: e001420.
- Schrötle, M.; Meshkova, K.; Lehmann, C. (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Vaupel, C.; Adler, M.; Nienhaus, A. (2018): Psychosoziale Unterstützung durch kollegiale Erstbetreuung in Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege – eine Implementationsstudie. In: *ASU Arbeitsmed. Sozialmed. Umweltmed.* 53, S. 28–32.
- Vincent-Höper, S.; Adler, M.; Stein, M.; Vaupel, C.; Nienhaus, A. (2020): Sexually Harassing Behaviors from Patients or Clients and Care Workers' Mental Health: Development and Validation of a Measure. In: *Int. J. Environ. Res. Public Health* 17, S. 2570.
- Walter, G.; Nau, J.; Oud, N. (Hrsg., 2012): *Aggression und Aggressionsmanagement – Praxishandbuch für Gesundheits- und Sozialberufe*. Verlag Hans Huber, Bern.
- Willness, C.-R.; Steel, P.; Lee, K. (2007): A Meta-Analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. In: *Pers. Psychol.* 60, S. 127–162.

Versicherungsschutz bei gewaltsamen Auseinandersetzungen

Key Facts

- Wenn allein private Beweggründe für die tätliche Auseinandersetzung verantwortlich sind, ist ein Arbeitsunfall abzulehnen
- Auch ein Angriff unter Kollegen und Kolleginnen kann ein Arbeitsunfall sein; es kommt auf den sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit an
- Fortgesetzte psychische Gewalteinwirkung, etwa in Form von Mobbing, erfüllt grundsätzlich weder die Voraussetzungen eines Arbeitsunfalls noch die einer Berufskrankheit

Autor

➔ Eberhard Ziegler

Ein Arbeitsunfall ist als Unfall einer versicherten Person infolge der versicherten Tätigkeit definiert. Unter welchen Bedingungen können tätliche Auseinandersetzungen als Versicherungsfall in der gesetzlichen Unfallversicherung anerkannt werden? Eine Annäherung in Beispielen.

Ein Teil des Unfallgeschehens ist auf gewaltsame Auseinandersetzungen im versicherten Umfeld, also beispielsweise am Arbeitsplatz, an der Schule oder Hochschule, im Bereich der Pflege zurückzuführen. Traurige Berühmtheit erhielten zum Jahreswechsel tätliche Angriffe und daraus resultierende Verletzungen von Einsatzkräften, die als Beschäftigte der Berufsfeuerwehren, der Rettungsdienste oder auch als ehrenamtlich tätige Personen für diese Institutionen ebenfalls in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind.

Da der Arbeitsunfall als Unfall einer versicherten Person infolge der versicherten Tätigkeit definiert ist, stellt sich die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen tätliche Auseinandersetzungen als Versicherungsfall in der gesetzlichen Unfallversicherung anerkannt werden können. Einbezogen in diese Betrachtung werden auch gewaltsame Auseinandersetzungen auf den Wegen zur versicherten Tätigkeit oder von dort zurück.

Tatort Arbeitsplatz

Es ist zwar „Tatort“-Zeit, aber kein Sonntag: Nach Schließung des Lebensmittelmarkts sind die Filialleiterin und zwei Kassiere-

rinnen gerade dabei, im Büro des Markts die Kassen abzurechnen, als ein Bewaffneter ins Büro stürmt und die Herausgabe der Tageseinnahmen verlangt. Als er kurz darauf die mit den Tageseinnahmen gefüllte Tasche an sich reißt, löst sich ein Schuss und eine der Kassiererinnen wird schwer verletzt.

Es liegt auf der Hand, dass in diesem Fall die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind und die Kassiererin einen Arbeitsunfall erlitten hat. Gleiches gilt für die versicherten Personen, die zum Jahreswechsel bei den tätlichen Angriffen auf die Einsatzkräfte verletzt worden sind.

Aber wie kam der Täter überhaupt in den Markt? Er hat die Abläufe im Markt beobachtet und dann eine weitere Führungskraft in deren Wohnung überwältigt, gefesselt und die Schlüsselkarte an sich genommen. Dabei wurde diese Person leicht verletzt. Obwohl sie zum Unfallzeitpunkt keine versicherte Tätigkeit verrichtet und der Überfall in ihrer Privatwohnung stattgefunden hat, muss auch bei ihr der eingetretene Unfall der versicherten Tätigkeit zugerechnet werden. Denn unabhängig davon, dass sich die versicherte Person nicht bei einer versicherten Tätigkeit, sondern in

ihrer Freizeit befunden hat, war in dieser Konstellation die Tätigkeit im Markt allein verantwortlich für den Angriff.

Kommt es zu tätlichen Auseinandersetzungen unter Mitarbeitenden, dann läuft dies den betrieblichen Interessen zuwider, erst recht, wenn es zu Verletzungen oder gar Ausfallzeiten kommt. Aber sind diese Übergriffe auch als Arbeitsunfälle zu werten? Die Rechtsprechung geht so weit, solche Vorfälle als Arbeitsunfälle anzuerkennen, wenn der Gegenstand des Streits mit tätlicher Auseinandersetzung die versicherte Tätigkeit war. Dies kann beispielsweise der Streit um die Nutzung eines bestimmten Arbeitsgeräts sein oder um die Art und Weise der Ausführung der versicherten Tätigkeit.

Liegt der Grund dagegen im privaten Bereich, beispielsweise weil die beiden fußballverrückten Mitarbeitenden verfeindeten Fanlagern angehören, dann fehlt es am notwendigen sachlichen (inneren) Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit.

Grundsätzlich gelten diese Ausführungen auch für andere versicherte Personengruppen, beispielsweise für Kitakinder, Schülerinnen und Schüler oder Studierende.



Da der Arbeitsunfall als Unfall einer versicherten Person infolge der versicherten Tätigkeit definiert ist, stellt sich die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen tätliche Auseinandersetzungen als Versicherungsfall in der gesetzlichen Unfallversicherung anerkannt werden können.“

Insbesondere bei Kindern ist aber die noch verminderte Einsichtsfähigkeit zu berücksichtigen, bei etwas älteren, jugendlichen versicherten Personen auch Punkte wie Gruppendynamik oder -zwang, die den erforderlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit herstellen können. Hierauf soll an dieser Stelle jedoch nicht näher eingegangen werden.

Gewalteinwirkung als Unfall

Die Definition des Unfalls in § 8 Abs. 1 Satz 2 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) verlangt „zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen“. Die angeführten tätlichen Auseinandersetzungen mit den dabei erlittenen Verletzungen stellen daher Unfälle im Sinne dieser Definition dar. Aber auch psychische Traumata erfüllen den Wortlaut dieser Definition, etwa wenn im Eingangsbeispiel die Filialeiterin aufgrund der lebensbedrohlichen Situation und der schweren Verletzung ihrer Kollegin eine seelische Verletzung erleidet, die sich dann in der Folge zum Beispiel in Schlafstörungen, Alpträumen, Flashbacks und Ähnlichem äußert.

Fortgesetzte psychische Gewalteinwirkungen etwa in Form von Mobbing erfüllen zwar in jedem Einzelfall ebenfalls die Merkmale des äußeren Ereignisses. Die Definition des § 8 Abs. 1 Satz 2 SGB VII fordert

aber für den Unfall ein zeitlich begrenztes äußeres Ereignis, was die Rechtsprechung als Ereignis definiert, das längstens innerhalb einer Arbeitsschicht stattfindet. Da aber meist erst die Gesamtheit dieser psychischen Einwirkungen über einen längeren Zeitraum den Gesundheitsschaden verursacht, dürfte diese Voraussetzung regelmäßig nicht erfüllt sein. Dies wäre aber dann möglich, wenn ein einzelnes Ereignis aus dieser Reihe heraussticht und zum Beispiel aufgrund seiner Intensität für sich allein genommen eine wesentliche (Mit-) Ursache für den eingetretenen psychischen Gesundheitsschaden darstellt.

Entsprechendes gilt für versicherte Personen in Rettungsunternehmen, die bei ihren Einsätzen immer wieder mit schwerem menschlichem Leid konfrontiert werden. Führt dies zu einem entsprechenden psychischen Gesundheitsschaden, ist eine Anerkennung als Arbeitsunfall wie schon beschrieben nur möglich, wenn einer dieser Vorfälle ganz besonders war und daher für die Verursachung des Gesundheitsschadens verantwortlich ist.

Eine Berufskrankheit kommt in diesen Fällen ebenfalls nicht in Betracht, da entsprechende Tatbestände in der Liste der Berufskrankheiten nicht benannt sind.

Im Ergebnis ist es sicherlich unbefriedigend, dass ohne besonders prägnantes Ereignis weder die Anerkennung als Arbeits-

unfall noch als Berufskrankheit möglich ist, selbst wenn zum Beispiel im Fall der Rettungskräfte die Verursachung insgesamt doch eindeutig der versicherten Tätigkeit zugerechnet werden muss. Aber die geltenden rechtlichen Gegebenheiten lassen keine andere Entscheidung zu.



Auch wenn weder Arbeitsunfall noch Berufskrankheit vorliegen, greift die soziale Absicherung. Die notwendigen Behandlungen gehen dann zulasten der Krankenversicherung. Bei Gewalttaten sind auch Leistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz (ab 1. Januar 2024 nach dem SGB XIV) möglich.

Gewalttätige Auseinandersetzungen auf den Wegen

Auch hierfür gilt, dass Versicherungsschutz besteht, wenn sich die Auseinandersetzung infolge der versicherten Tätigkeit ereignet. Geht zum Beispiel der Kontrahent unvermittelt auf die versicherte Person los, zum Beispiel weil sich diese aus seiner Sicht nicht verkehrsgerecht verhalten oder ihn behindert hat, ist die Zurücklegung des Weges wesentlich für die tätliche Auseinandersetzung. Aber auch wenn es keinen konkreten Anlass aus der Wegezurücklegung heraus gibt, wenn die versicherte Person auf dem Weg beispiels-



Kommt es zu tätlichen Auseinandersetzungen unter Mitarbeitenden, dann läuft dies den betrieblichen Interessen zuwider, erst recht, wenn es zu Verletzungen oder gar Ausfallzeiten kommt.“

weise grundlos von gewaltbereiten Hooligans angegriffen wird, ist dieser notwendige Zusammenhang gegeben, da die Person dem Übergriff aufgrund ihrer versicherten Wegezurücklegung ausgesetzt gewesen ist.

Die Grenzen sind aber dann erreicht, wenn die Handlungstendenz der Zurücklegung des Weges in den Hintergrund tritt und andere Beweggründe in den Vordergrund treten. Wird die versicherte Person, die mit dem Fahrrad unterwegs ist, beispielsweise von einem Autofahrer geschnitten, stellt diesen an der nächsten Kreuzung zur Rede und gerät in der Folge mit diesem in eine tätliche Auseinandersetzung, kann dieses Verhalten nicht mehr der Zurücklegung des versicherten Weges zugerechnet werden. Anders als im vorherigen Beispiel führt hier die versicherte Person aktiv die Auseinandersetzung herbei. Ihre Handlungstendenz ist dabei auf die Maßregelung des anderen Verkehrsteilnehmers gerichtet und eben nicht mehr auf die versicherte Wegezurücklegung. Ein Arbeitsunfall ist daher abzulehnen.

Versicherungsschutz trotz privater Beweggründe

Grundsätzlich gilt: Wenn allein private Beweggründe für die tätliche Auseinandersetzung verantwortlich sind, ist ein

Arbeitsunfall abzulehnen. Was ist aber, wenn nicht nur private, sondern auch betriebliche Belange eine Rolle spielen? Wenn zum Beispiel der Ausgangspunkt der Auseinandersetzung eines Streits unter Fußballfans ein Streit um ein Arbeitsmittel gewesen ist? Dann muss die Rolle der betrieblichen Belange dahingehend qualifiziert werden, ob es sich bei ihnen um eine wesentliche (Mit-)Ursache für die Auseinandersetzung gehandelt hat und ein Arbeitsunfall anzuerkennen ist. Sind sie aber lediglich der willkommene Anlass für das Ausleben privater Streitigkeiten gewesen, sind die betrieblichen Belange als rechtlich unbeachtlich zu bewerten und ein Arbeitsunfall müsste abgelehnt werden.

Aber selbst wenn private Beweggründe allein wesentlich für die tätliche Auseinandersetzung sind, können besondere Umstände, die sich aus der versicherten Tätigkeit ergeben und dem Täter oder der Täterin die Gewalttat überhaupt erst ermöglicht haben, den notwendigen Zusammenhang begründen und zur Anerkennung eines Arbeitsunfalls führen. Das könnte dann der Fall sein, wenn die versicherte Person beispielsweise einen Täter wegen häuslicher Gewalt verlassen hat und sich deshalb an einem dem Täter unbekanntem Ort aufhält. Der Arbeitsplatz wäre dann für den Täter die einzige

Möglichkeit, an die versicherte Person heranzukommen, da er weiß, wann und wo sie arbeitet und dass der Zugang zu ihrem Arbeitsplatz auch Außenstehenden leicht möglich ist. Entsprechendes könnte beispielsweise auch dann gelten, wenn der Täter den Angriff an einer bestimmten Stelle des versicherten Weges durchführt, weil er weiß, wann sein Opfer dort vorbeikommt, und weil sie abgelegen und schlecht einsehbar ist.

Aus zahlreichen Krimis wissen wir, dass das Offensichtliche nicht immer den wahren Beweggründen entspricht. Hat im obigen Fall der Ehemann der Kassiererin den Überfall nur deshalb geplant, um einen Mordanschlag auf seine Frau zu vertuschen, hat er den Schuss somit entgegen der ersten Annahme bewusst auf die Kassiererin abgegeben, läge ein privater Beweggrund vor. Da auch keine sich aus der versicherten Tätigkeit ergebenden besonderen Umstände vorliegen, die die Tat erst möglich machen, die betriebliche Umgebung lediglich die Kulisse bildet, um die wahren Motive und damit auch die Spur zum Täter zu verschleiern, läge entgegen der ersten Einschätzung doch kein Arbeitsunfall vor. Allerdings müsste dieser Sachverhalt nachgewiesen werden können – das schaffen die Ermittler in den „Tatort“-Krimis jeweils innerhalb von 90 Minuten.

Gewalt an Hochschulen – eine nicht hinnehmbare Normalität

Key Facts

- Psychische und sexualisierte Gewaltereignisse sind an Hochschulen deutlich häufiger anzutreffen als Fälle physischer Gewalteinwirkung
- Für eine wirksame Gewaltprävention ist zu berücksichtigen, dass sich Hochschulen in wesentlichen Punkten von anderen Betrieben und Einrichtungen unterscheiden
- Hochschulen können auf Handlungshilfen und Instrumente zurückgreifen, die zur Gewaltprävention für andere Branchen entwickelt wurden und sich an hochschulspezifische Bedürfnisse anpassen lassen

Autor und Autorin

- ➔ Dr. Christoph Matthias Paridon
- ➔ Loreen Ender

Der Begriff Gewalt wird oft mit körperlichen Auseinandersetzungen und Übergriffen verbunden. Gewalt hat jedoch viele unterschiedliche Ausprägungen, die an Hochschulen mehr und mehr eine Rolle spielen. Welche spezifischen Merkmale weist der Arbeits- und Lernort Hochschule auf, die für eine wirksame Gewaltprävention berücksichtigt werden müssen?

Gewalt: Ein aktuelles Thema an Hochschulen

Wer bisher dachte, dass schwere Formen von Gewalt an Hochschulen keine Rolle spielen, wurde im vergangenen Jahr auf den Boden der Tatsachen geholt. Am 24. Januar 2022 wurden an der Ruprecht-Karls-Universität in Heidelberg eine 23-jährige Studentin in einem Hörsaal erschossen und mehrere Studierende verletzt. Im westfälischen Hamm wurde am 10. Juni 2022 eine 30-jährige Lehrbeauftragte an der Hochschule Hamm-Lippstadt erstochen, es gab drei verletzte Studierende. Solche Vorkommnisse finden starken Widerhall in den Medien – für kurze Zeit.

Gewalt an Hochschulen hat allerdings viele verschiedene Facetten und umfasst weit mehr als extreme und aufsehenerregende Taten. Neuere Untersuchungen legen nahe, dass bestimmte Ausprägungen von Gewalt fast zum Alltag, zur Normalität an Hochschulen gehören.

Auch in Fachkreisen erfährt das Thema „Gewalt an Hochschulen“ in jüngster Zeit erhöhte Aufmerksamkeit: Im Oktober 2022 hatte der Fachbereich „Hochschulen und wissenschaftliche Institutionen“ des Verbands für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI) zu seiner 44. Jahresfachtagung nach Aachen eingeladen, bei der Fragen zu Bedrohungsszenarien an Hochschulen ebenso erörtert wurden wie die Etablierung eines Notfallmanagements.

Das HIS-Institut für Hochschulentwicklung (HIS-HE) fragte und diskutierte im November 2022 in Hannover in seinem „Forum Bedrohungsmanagement“, wie ein wirksames Bedrohungsmanagement an Hochschulen aufgebaut, etabliert und weiterentwickelt werden kann.

Und das ➔ **8. Forum „Sichere gesunde Hochschule“**, das vom 19. bis 21. September 2023 im Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversi-

cherung (IAG) in Dresden stattfinden wird, steht unter dem Leitthema „Extremereignisse an Hochschulen: Gut vorbereitet auf den Ausnahmezustand“. Auch hier soll Gewalt an Hochschulen als ein Aspekt näher beleuchtet werden.

Dieser Beitrag skizziert, welche spezifischen Rahmenbedingungen der Hochschulen bei der Gewaltprävention zu beachten sind und welche Ausprägungen von Gewalt an Hochschulen beobachtet werden. Zusätzlich werden Anregungen zu Prävention und Intervention gegeben.

Hochschule: Eine eigene Welt?

Im Vergleich zu anderen Betrieben und Einrichtungen zeichnet sich der Arbeits- und Lernort Hochschule durch mehrere Besonderheiten aus, die auch für das Thema Gewalt(prävention) relevant sind:

Zum einen unterscheiden sich Hochschulen örtlich und baulich von anderen Orga-



Neuere Untersuchungen legen nahe, dass bestimmte Ausprägungen von Gewalt fast zum Alltag, zur Normalität an Hochschulen gehören.“

nisationen. Die Gebäude weisen oft keine geschlossene Struktur auf. Gerade in klassischen Universitätsstädten sind die Gebäude der Hochschule, ihrer Einrichtungen und Institute über das ganze Stadtgebiet verteilt. Gebäude, in denen Hochschulen Räume angemietet haben, haben teilweise weitere Mieter, sodass das Gebäudemanagement nicht in der (alleinigen) Verantwortung der Hochschule liegt. Im Gegensatz dazu liegen bei Campusuniversitäten die Universitätsgebäude und hochschulnahen Infrastruktureinrichtungen räumlich zusammen, sind aber ebenfalls weitgehend frei zugänglich. Dies hat nicht nur organisatorisch-technische Gründe, sondern ist oft eine ganz bewusste Entscheidung, die dem Selbstverständnis einer auch im räumlichen Sinne „offenen“ Hochschule entspricht. Diese örtlichen und baulichen Besonderheiten der Hochschulen sind auch bei der Gewaltprävention zu berücksichtigen.

Zum anderen gibt es im Hinblick auf Hierarchien und soziale Beziehungen innerhalb der Hochschule deutliche Unterschiede zu den Sozialstrukturen sowohl anderer Arbeitsverhältnisse als auch anderer Lehr-Lern-Arrangements.

Komplexe Organisationsstrukturen

Hochschulen zeichnen sich durch komplexe Organisationsstrukturen aus. Neben den Studierenden gibt es weitere Statusgruppen, die an der Hochschule arbeiten, lehren und forschen. Professoren und Pro-

fessorinnen stellen eine besondere Gruppe dar. Sie haben weitgehende Freiheiten, ihre Tätigkeit sowie die Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation in ihrem Verantwortungsbereich selbst zu bestimmen. Neben dem Lehrpersonal gibt es weitere Beschäftigtengruppen wie wissenschaftliches und nicht wissenschaftliches Personal in Verwaltung und Technik oder auch das Pflegepersonal in den Universitätskliniken. Die Rollen und Verantwortlichkeiten der einzelnen Beschäftigtengruppen sind nicht immer klar voneinander abgegrenzt. Das gilt in besonderem Maße für Personen, die bereits während des Studiums oder der Promotion – befristet und/oder in Teilzeit – wissenschaftlich an der Hochschule beschäftigt sind.

Herausforderung Anonymität

Hinzu kommt die Besonderheit, dass die Lehrveranstaltungen an Universitäten und Hochschulen oft eine deutlich höhere Teilnehmendenzahl als an Schulen aufweisen. Außerhalb der engeren Freundes- und Lerngruppen kennen sich daher viele Studierende untereinander nicht. Auch das Verhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden ist oft von Anonymität geprägt („Massenuniversität“). Dies erschwert es, Auffälligkeiten oder Veränderungen im Verhalten von Studierenden wahrzunehmen, die ein Frühwarnsignal für Gewaltvorfälle sein können.

Strukturelles Ungleichgewicht

Es kann jedoch zwischen einzelnen Perso-

nengruppen auch zu engen persönlichen Beziehungen kommen, zum Beispiel zwischen Lehrenden und Studierenden oder Professoren und Professorinnen und Promovierenden. So deuten die Begriffe „Doktorvater/ Doktormutter“ etwa auf ein Näheverhältnis hin, das neben einer engen, gelungenen wissenschaftlichen Zusammenarbeit durchaus ambivalent mit „zu viel“ Nähe konnotiert sein kann. Solch enge Beziehungen können für beide Seiten bei der gemeinsamen Erzielung von Forschungsergebnissen von großem Vorteil sein. Allerdings können sie aufgrund des einseitigen strukturellen Machtgefälles zu persönlichen Abhängigkeiten und Konflikten führen.

Abhängigkeitsverhältnisse

Im Vergleich zu einem üblichen Beschäftigungsverhältnis, das notfalls durch eine arbeitnehmerseitige Kündigung als „Exit-Strategie“ beendet werden kann, stehen dem Verlassen der Hochschule in solchen Abhängigkeitsverhältnissen oft besonders hohe Hürden entgegen: Berufsqualifizierende und akademische Abschlüsse, in die oft jahrelange intensive Arbeit investiert wurde, können gefährdet sein. Bei Studierenden und Promovierenden kann sich das Gefühl einstellen, den Lehrenden hilflos ausgeliefert zu sein. Das gilt besonders im Hinblick auf die Bewertung von Studien- oder wissenschaftlichen Leistungen. Je nach Studienfach steht den Prüfern und Prüferinnen hier ein teils weitgehender Beurteilungsspielraum zu, dessen Ein-



Die Ausübung von Gewalt widerspricht dem Verständnis der Hochschule als Ort des freien, kritischen und fairen Gedankenaustauschs und Diskurses, der auch unpopuläre Ansichten und inhaltlichen Dissens aushält.“

haltung verwaltungsgerichtlich nur sehr eingeschränkt kontrolliert werden kann.

Emotionale Belastungen

Auch wenn eine Prüfungsleistung zu Recht als unzureichend bewertet wurde, kann dies eine hohe emotionale Belastung für den Prüfling bedeuten, insbesondere wenn mit dem endgültigen Nichtbestehen von Abschlussprüfungen berufliche Perspektiven und Lebenspläne zerbrechen. Frustration kann in Aggression umschlagen. Hier muss insbesondere an den Schutz der Lehrenden sowie der Beschäftigten in den Sekretariaten und Prüfungsämtern gedacht werden, die oft erste Ansprechpersonen für Studierende sind. Vermehrt wird über Gewaltvorfälle aus diesen Bereichen berichtet. Dabei können unter anderem die hohe Diversität an den Hochschulen, das Zusammentreffen verschiedener Kulturen und die verschiedenen Bedürfnisse der Studierenden eine Rolle spielen.

Aus dem akademischen Umfeld finden sich vermehrt Berichte, dass Veranstaltungen bewusst gestört oder gewaltsam verhindert werden, wenn Themen oder geladene Gäste einem bestimmten Verständnis von „Political Correctness“ nicht entsprechen. Hier werden Lehrende und Diskussionssteilnehmende beleidigt, beschimpft, bis hin zur Morddrohung eingeschüchtert und auch tätlich angegriffen. Ein solch inakzeptables Verhalten widerspricht dem Verständnis der Hochschule als Ort des freien,

kritischen und fairen Gedankenaustauschs und Diskurses, der auch unpopuläre Ansichten und inhaltlichen Dissens aushält.

Dünne Datenlage

Bei der Internetrecherche mit gängigen Suchmaschinen und naheliegenden Suchbegriffen nach Beiträgen zu „Gewalt an Hochschulen“ fällt auf, dass sich die weit überwiegende Mehrzahl der Treffer auf sexualisierte Gewalt bezieht.

Dies mag seine Ursache darin haben, dass sexualisierte Gewalt an Hochschulen 2012 durch die Studie „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime (Sexuelle Gewalt, Stalking und Kriminalitätsfurcht)“ der Ruhr-Universität Bochum^[1] in den Fokus der Wahrnehmung geriet. Es handelt sich dabei um den „Länderbericht Deutschland“ eines internationalen Projekts, das von Universitäten in Deutschland, Italien, Spanien, Polen und Großbritannien durchgeführt und mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert wurde.

Die Bochumer Untersuchung befasste sich im Schwerpunkt mit der Frage, ob weibliche Studierende in besonderem Maße von sexuellen Übergriffen betroffen sind. Dazu wurden Daten von rund 13.000 Studentinnen an 16 deutschen Hochschulen erhoben und ausgewertet. Aus diesen Daten wurden Empfehlungen für Präventions- und Interventionsmaßnahmen für Hochschu-

len abgeleitet, die an vielen Hochschulen den konkreten Gegebenheiten angepasst wurden und umgesetzt werden.

Neben sexualisierter Gewalt gibt es weitere Ausprägungen von Gewalt, die an Hochschulen vorkommen und ebenfalls inakzeptabel sind. Dazu zählt insbesondere die Ausübung psychischer Gewalt. Sie äußert sich überwiegend in verbalen Beleidigungen oder Beschimpfungen, ist aber ebenso wenig hinnehmbar wie Formen der physischen und sexualisierten Gewalt.

Die empirische Datenlage ist allerdings dünn. Dies haben 2013 schon Rau, Fegert, Hoffmann und Allroggen festgestellt, und es hat den Anschein, als hätte sich in den zehn Jahren nach Veröffentlichung ihres Überblickartikels „Zielgerichtete Gewalt von Studierenden an Hochschulen“ daran nichts Wesentliches geändert.^[2] Aktuelle Veröffentlichungen, etwa der Beitrag „Gewalt an der Universität“ von Kron, Engelhardt und Verneuer aus dem Jahr 2019^[3] oder der im November 2022 veröffentlichte Artikel „Normalitätsvorstellungen von Gewalt an der Universität“ von Verneuer-Emre, Kron und Schmalen^[4], referieren jedenfalls keine größeren oder hochschulübergreifenden Studien, sondern berichten von Untersuchungen an einzelnen Hochschulen. Zudem mangelt es an einer allgemein verbindlichen Definition, was genau unter „Gewalt“ an Hochschulen verstanden wird.

Alle hier – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – genannten Arbeiten beziehen sich jeweils nur auf einen Teilbereich der Hochschulangehörigen: die Bochumer Studie 2012 ausschließlich auf weibliche Studierende, der Beitrag von Rau et al. 2013 nur auf Gewalt, die von Studierenden ausgeht, die Veröffentlichungen von Kron et al. 2019 und von Verneuer-Emre et al. 2022 auf Beschäftigte (nicht Studierende) an einer nordrhein-westfälischen Hochschule.

Trotz dieser unbefriedigenden Datenlage gilt als gesicherte Erkenntnis, dass Gewalt an Hochschulen vorkommt. Untersuchungen^[5] weisen darauf hin, dass Gewaltergebnisse an Hochschulen keine seltenen Einzelfälle sind, sondern eher alltäglichen Charakter aufweisen. Diese „normale“ Gewalt ist von den Extremereignissen wie Amoktaten, über die die Medien berichten, weit entfernt, sollte aber ebenso wenig toleriert werden.

Hochschulen müssen sich daher Gedanken machen, wie sie präventiv ansetzen und den aktuellen Entwicklungen frühzeitig gegensteuern können.

Prävention: Das Rad nicht neu erfinden

Es gibt eine Reihe von Handlungshilfen und Empfehlungen zur Gewaltprävention, die für andere Branchen und Zielgruppen als für Hochschulen entwickelt wurden und eingesetzt werden. Die nach innen differenzierte, von außen oft unübersichtliche Struktur der Hochschulen und deren bereits erwähnten Besonderheiten sollten nicht dazu führen, solche vorhandenen Hilfen als „für die Hochschule nicht passend“ anzusehen.

Vielmehr bietet es sich an zu überlegen, welche Empfehlungen und Anregungen auf Hochschulen übertragbar sind. So dürfte es für die Gewaltprävention in der Pflege etwa keine nennenswerte Rolle spielen, ob sich Patienten, Patientinnen und Pflegepersonal in einer Universitätsklinik begegnen oder in einem Krankenhaus in städtischer, kirchlicher oder privater Trägerschaft. Ähnliches gilt für Ansätze, die

zur Gewaltprävention im Publikumsverkehr entwickelt wurden. Viele Maßnahmen für Sozialämter und andere Behörden mit Publikumsverkehr lassen sich auf bestimmte Bereiche an Hochschulen übertragen. Hierzu zählen Stellen mit direktem Kontakt zu Studierenden wie Prüfungsämter oder Studierendensekretariate. Neben den technischen und organisatorischen Maßnahmen kann eine gezielte Qualifizierung der Beschäftigten dazu beitragen, Situationen und Risiken realistisch einzuschätzen sowie deeskalierend und situationsgerecht zu reagieren.

Grundlage zur Ableitung von gewaltpräventiven Maßnahmen an der Hochschule stellt die Gefährdungsbeurteilung dar.^[6] In dieser werden die Arbeits- und Studienbedingungen beurteilt; auch kritische Bereiche und Tätigkeiten im Hinblick auf den Gefährdungsfaktor Gewalt werden erfasst. Die DGUV Regel „Branche Hochschule“ gibt Hinweise zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.^[7]

Der Erfolg der abgeleiteten Maßnahmen dürfte auch davon abhängen, inwieweit an der Hochschule eine Kultur der Prävention etabliert werden kann. Dazu gehört es, alle Statusgruppen für das Thema Gewalt zu sensibilisieren und zu ermutigen, diese nicht hinzunehmen. Dies wird umso eher gelingen, je klarer die Hochschulleitung eine „Null-Toleranz-Politik“ gegenüber Gewalt glaubwürdig vertritt und je mehr den Hochschulangehörigen praxisnahe Handlungsoptionen aufgezeigt werden. Hierbei spielen klar definierte Kommunikationswege und niedrigschwellige Informations- und Unterstützungsangebote eine wichtige Rolle. Auch Maßnahmen des Betrieblichen und Studentischen Gesundheitsmanagements tragen dazu bei, Belastungen zu bewältigen und Ressourcen zu stärken, und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Gewaltprävention an Hochschulen.

Ein Erfolgsfaktor von Gewaltprävention an Hochschulen wird es sein, keinen isolierten Präventionsansatz zu wählen, sondern das Thema in ein differenziertes und ganzheitliches Bedrohungsmanagementsystem der Hochschule zu integrieren. ❖

”
Auch Maßnahmen des Betrieblichen und Studentischen Gesundheitsmanagements tragen dazu bei, Belastungen zu bewältigen und Ressourcen zu stärken, und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Gewaltprävention an Hochschulen.“

Fußnoten

- [1] Feltes, Thomas; List, Katrin; Schneider, Rosa; Höfker, Susanne: Gender Based Violence, Stalking and Fear of Crime – Länderbericht Deutschland zum EU-Projekt 2009-2011 – JLS/2007/ISEC/415. Bochum 2012 (Publikation der Ruhr-Universität Bochum, abrufbar unter http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_germany_german.pdf). (abgerufen am 13.02.2023)
- [2] Rau, Thea; Fegert, Jörg M.; Hoffmann, Jens; Allroggen, Marc: Zielgerichtete Gewalt von Studierenden an Hochschulen. In: Das Hochschulwesen - Forum für Hochschulforschung, -praxis und -politik, 2013, Seite 57–63.
- [3] Kron, Thomas; Engelhardt, Hannes; Verneuer, Lena Maria: Gewalt an der Universität: Ergebnisse einer Befragung. In: Forschung & Lehre, 2019, Seite 1096–1098.
- [4] Verneuer-Emre, Lena M.; Kron, Thomas; Schmalen, Simon: Normalitätsvorstellungen von Gewalt an der Universität. Zur Erkundung einer besonderen Sozialkultur. In: Gewalt & Trauma, 2022, Seite 294–309.
- [5] Zum Beispiel Kron et al. (2019) und Verneuer-Emre et al. (2022).
- [6] Vergleiche beispielsweise Gramm, Helmut: Umgang mit Bedrohungen und Gewalt an Hochschulen. In: DGUV-Forum, 2015, Seite 25–27.
- [7] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (Hrsg.): Branche Hochschule. DGUV Regel 102-603, Berlin 2022.

Gewalt in der Pflege

Key Facts

- Verbale, nonverbale und körperliche Gewalt durch Pflegebedürftige stellen relevante Gefährdungen für das Pflegepersonal dar
- Eine gute Präventionskultur schützt nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die zu Pflegenden, die ebenfalls Opfer von Gewalthandlungen werden können
- Gewaltpräventionskonzepte müssen berücksichtigen, dass die „Täterinnen und Täter“ häufig aufgrund ihrer Erkrankung oder Beeinträchtigung übergriffig werden

Autorin

➔ Dr. Heike Schambortski

Gewaltpräventionskonzepte in der Pflege haben bislang oft nur die Pflegebedürftigen im Blick. Der Arbeitsschutz fordert aber auch den Schutz der Beschäftigten. Gewalthandlungen in der Pflege können sowohl von Pflegekräften als auch von Pflegebedürftigen ausgehen. Es ist daher erfolgversprechender, Gewaltprävention für beide Zielgruppen gleichermaßen zu betreiben.

Im Gesundheits- und Sozialwesen erleben Beschäftigte mit hoher Wahrscheinlichkeit in ihrem Berufsleben Gewaltereignisse am Arbeitsplatz. Dies machen Studienergebnisse deutlich ^{[1][5][6][7][8]}.

In einer Studie der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und des Kompetenzzentrums Epidemiologie und Versorgungsforschung bei Pflegeberufen (CVcare) des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE) gaben knapp 80 Prozent der rund 2.000 befragten Beschäftigten aus Altenpflege, Krankenhäusern und Behindertenhilfe an, in den letzten zwölf Monaten am Arbeitsplatz Gewalt erlebt zu haben ^{[1][5][9]}. In Notaufnahmen der Krankenhäuser kommt es ebenso häufig zu Gewalterlebnissen. Von verbaler Gewalt durch Patientinnen und Patienten berichteten in den letzten 12 Monaten rund 81 Prozent der weiblichen und rund 75 Prozent der männlichen Teilnehmenden. Ebenso treten körperliche Gewaltereignisse sowie sexualisierte Gewaltereignisse auf ^[9]. Aufgrund der hohen Prävalenzzahlen im gesamten Gesundheits- und Sozialwesen ist die Problematik Gewalt am Arbeitsplatz

ein relevanter Stressor bei der Arbeit und damit Handlungsfeld für die Unternehmen.

Besonderheiten von Gewalt im Pflege- und Betreuungssetting

Besonders häufig sind Gewaltereignisse innerhalb beruflich begründeter Betreuungs-, Pflege- oder Behandlungsverhältnisse. „Täterinnen und Täter“ sind in diesen Situationen häufig Menschen mit geistigen oder seelischen Behinderungen, gerontopsychiatrischen Erkrankungen wie Demenz, Suchterkrankungen oder psychiatrischen Störungen. Die Einsichts- und Steuerungsfähigkeit und damit auch die Schuldfähigkeit dieses Personenkreises ist in der Regel stark eingeschränkt. In Pflege- und Betreuungsberufen werden Menschen mit herausforderndem Verhalten, das mit verbalen, körperlichen und sexuellen Übergriffen verbunden sein kann, im Rahmen der professionellen Tätigkeit des Fachpersonals betreut. Die berufliche Aus- und Weiterbildung muss dem in besonderer Weise Rechnung tragen.

Ein weiterer Unterschied zu vielen anderen Arbeitsfeldern ist, dass die Beschäf-

tigten auch nach einem Gewaltereignis in der Regel weiter mit den „Täterinnen und Tätern“ im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Kontakt haben. Grund hierfür sind die langfristig angelegten Pflege- und Betreuungsverträge. Das hat Einfluss auf die Auswahl der Interventionsmethoden. Sie dürfen zwar die pflegerisch-therapeutische Beziehung nicht beschädigen, jedoch muss der Schutz der Beschäftigten im Fokus stehen. Gewaltpräventionskonzepte, die für Einrichtungen des Gesundheitsdienstes geeignet sein sollen, müssen diese Besonderheiten berücksichtigen.

Jeder Arbeitgeber und jede Arbeitgeberin hat eine Fürsorgepflicht und die Verantwortung, geeignete Maßnahmen zu treffen, um die seelische und körperliche Unversehrtheit seiner beziehungsweise ihrer Beschäftigten zu gewährleisten.

Die hohe berufliche Verantwortungsübernahme hat oft zur Folge, dass Pflegepersonen aggressives Verhalten erdulden und als unvermeidbaren Teil ihrer Tätigkeit empfinden. Das wird durch ein Klima bestärkt, in dem Führungskräfte oder Kolleginnen

und Kollegen gleichgültig auf Gewaltereignisse reagieren und vermitteln, dass eine „gute Pflegekraft so etwas aushalten muss“.

Folgen von Aggression und Gewalt am Arbeitsplatz

Forschungsergebnisse zeigen: 68 Prozent aller Betroffenen fühlten sich nach Gewaltereignissen belastet. Rund ein Drittel der Befragten, die Aggressionen ausgesetzt waren, fühlten sich psychisch sogar erheblich belastet^[1]. Die Beschäftigten zweifelten an sich und ihrer Arbeit, waren verunsichert, verängstigt oder angespannt. Neben der emotionalen Beeinträchtigung kam es auch zu körperlichen Beeinträchtigungen durch Schmerzen und Verletzungen durch Bisse, Tritte und Schläge. Entsprechende Ereignisse wirken sich nicht nur auf die direkte Beziehung zu den Betreuten aus, es zeigen sich auch subtilere Folgen wie eine Reduzierung des eigenen Kompetenzerlebens. Das Gefühl der Ohnmacht oder das Infragestellen der eigenen Person, können das Lebensgefühl und die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten langfristig beeinträchtigen.

Das Erleben von kritischen Ereignissen ist nicht nur von der konkreten Situation abhängig, sondern vor allem von subjektiven Bewertungsprozessen. Zu den Risikofaktoren für die Entstehung von Störungen gehört neben der subjektiv wahrgenommenen Bedrohung zudem auch die fehlende Unterstützung durch das Umfeld^{[10][14]}. Personelle oder organisatorische Ressourcen können dagegen die negativen Effekte von Stressoren mildern. Zu den organisationalen Ressourcen gehört die soziale Unterstützung der Beschäftigten^{[11][12][13][14]}.

Gewalt gegen Pflegebedürftige

In Deutschland gibt es keine Statistik darüber, wie viele pflegebedürftige Menschen Gewalt erleben. Die Dunkelziffer ist hoch. Laut einer Studie des Deutschen Instituts für Pflegeforschung 2017 gab jede dritte Pflegeperson an, dass Maßnahmen gegen den Willen der Betroffenen alltäglich sind^[15]. Neben der unmittelbaren Gewalt-

anwendung, wie Schlagen, Fixieren oder dem Entzug von Hilfsmitteln wie dem Rollator kommt es auch zu indirekter Gewalt durch Vernachlässigung beispielsweise durch das Unterlassen von Hilfeleistungen im Alltag. Überforderung und Zeitnot des Personals oder einschränkende Regularien in den Einrichtungen führen oft dazu, dass sich Pflegebedürftige hilflos und fremdbestimmt fühlen und dann aggressiv reagieren. In der Folge entsteht eine Eskalationsspirale, die nur mit professionellem Handeln beendet werden kann (siehe Abbildung 1 Eskalationsspirale). Aufgrund der starken Verschränkung dieser beiden Aspekte hat sich die BGW zusammen mit weiteren Institutionen der Initiative der Allgemeinen Ortskrankenkasse

(AOK) ➔ „Gewaltfrei Pflegen“ angeschlossen, in deren Rahmen eine Vielzahl von Unterstützungsangeboten für Führungskräfte und Beschäftigte in der Pflege angeboten werden.

Präventionsmaßnahmen

Die BGW empfiehlt grundsätzlich die Etablierung eines ganzheitlichen professionellen Gewaltmanagementkonzeptes, das die Synergien zwischen den Anforderungen des Arbeitsschutzes und den Anforderungen des Patientenschutzes nutzt. Die Bedingungen in den Einrichtungen sind so zu gestalten, dass die Arbeit ohne eine gesundheitliche Gefährdung für das Personal erbracht werden kann.

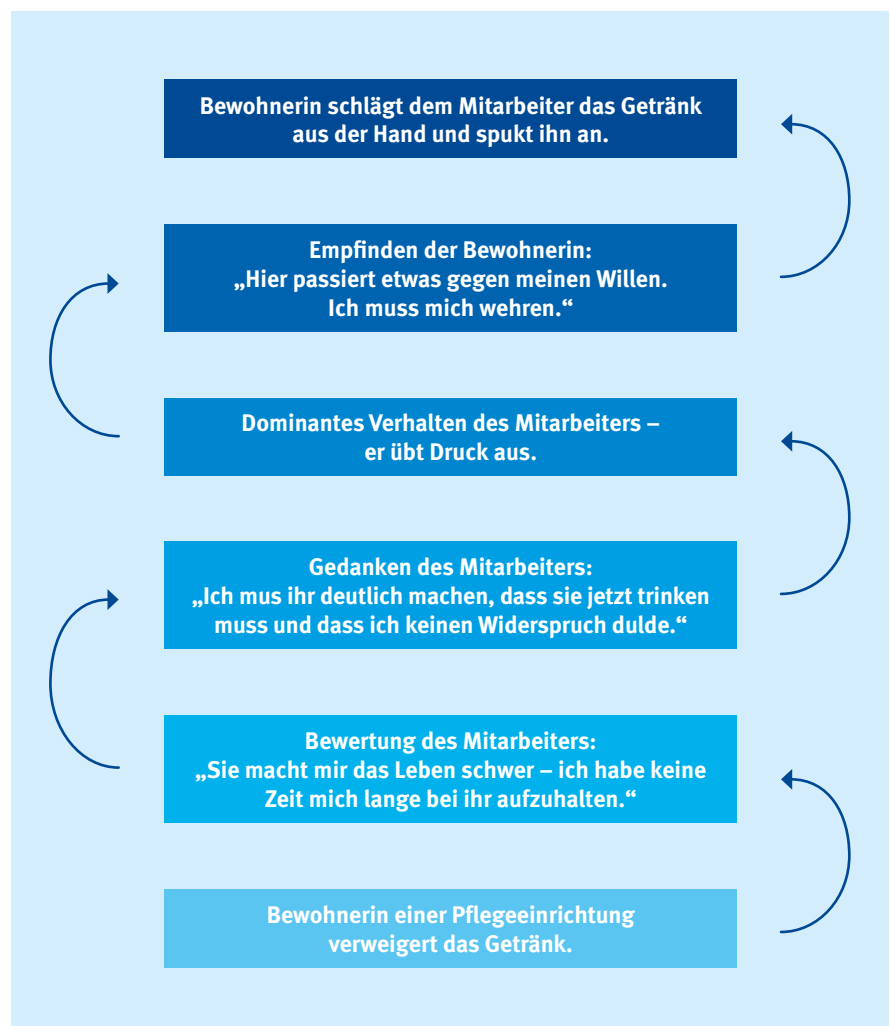


Abbildung 1: Die Eskalationsspirale – ein Fallbeispiel

Quelle: Dr. Heike Schambortski / Grafik: kleonstudio.com

Schutzmaßnahmen lassen sich je nach Zielsetzung unterscheiden in:

1. Maßnahmen, die der Entstehung von Krisensituationen entgegenwirken. Diese Maßnahmen sind vorrangig zu treffen.
2. Maßnahmen, die Gefährdungen in auftretenden Krisensituationen reduzieren. Lassen sich Krisensituationen nicht vermeiden, sind Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten in und während auftretender Krisensituationen zu treffen.
3. Maßnahmen, die gesundheitliche Risiken nach aufgetretenen Krisensituationen reduzieren.

Des Weiteren lassen sich Schutzmaßnahmen nach ihrem Wirkmechanismus unterteilen in:

- a. technische/bauliche Maßnahmen
- b. organisatorische Maßnahmen
- c. personenbezogene Maßnahmen

Nach den Prämissen des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) haben technisch/bauliche und organisatorische Maßnahmen Vorrang vor personenbezogenen (individuellen) Maßnahmen.

Generell lässt sich festhalten, dass die Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen gut belegt ist. Werden die Beschäftigten gut auf kritische Situationen und den Umgang mit Gewalt vorbereitet, haben sie ein geringeres Risiko, Gewalt zu erleben^[1]. Grundvoraussetzung für präventive Maßnahmen gegen Aggression und Gewalt am Arbeitsplatz ist eine betriebliche Kultur, die offen und systematisch mit diesem Thema umgeht. Des Weiteren ist es wichtig, für eine regelmäßige Qualifizierung aller Beschäftigten der gefährdeten Bereiche zu sorgen. Die Durchführung von umfassenden Qualifizierungsprogrammen (Deeskalationstrainings, Fachqualifizierung) wird empfohlen^[2]. Es zeigten sich positive Effekte auf das Wissen sowie auf die Zuversicht, schwierige Situation besser bewältigen zu können. Studien belegen auch, dass durch Trainingsprogramme für deeskalierendes Verhalten, Gewaltminderung erreicht werden kann^{[2][3]}.

Die Entscheidung, welche Maßnahmen im konkreten Einzelfall zu ergreifen sind, kann auf Grundlage der durchzuführenden

Gefährdungsbeurteilung getroffen werden. In Tabelle 1 werden Beispiele für Präventionsmaßnahmen in Pflegebetrieben vor-

Beispiele für Maßnahmen, die der Entstehung von Krisensituationen entgegenwirken	TOP
Gestaltung eines angenehmen Milieus, Reduktion von Stressoren, Vermeidung räumlicher Enge, gute Raumakustik, gute Beleuchtung, Reduzierung von Störungen, gutes Raumklima, Rundwege, reflektierter Umgang mit einschränkenden Maßnahmen	T/O
Ausreichende Handlungsspielräume der Beschäftigten für den angemessenen und flexiblen Umgang mit kritischen Situationen	O
Informationen über die zu pflegenden Personen, deren Vorlieben und Abneigungen (Biografiearbeit) sowie aktuelle Vorkommnisse im Rahmen der Schichtübergaben	O
Regelmäßige Analyse aufgetretener Krisen mit Identifikation möglicher Stressoren, Ursachen und Auslöser zur Ableitung von Präventionsmaßnahmen (Fallgespräche)	O
Aus- und Fortbildung, Schulung in Deeskalationstechniken, Ausbildung von Deeskalationstrainerinnen und -trainern, berufsfachliche Aus- und Fortbildung (wie Validation, gewaltfreie Kommunikation, Sexualität in der Pflege, Umgang mit eigenem Stress)	P
Regelmäßige Unterweisungen und Anweisungen zum Verhalten in sich ankündigenden Krisensituationen für alle Beschäftigten	P
Etablieren eines Gewaltpräventionskonzepts mit entsprechender Aufbau- und Ablauforganisation, das auch sexualisierte Gewalt berücksichtigt	O
Beispiele für Maßnahmen, die Risiken während akuter Krisensituationen reduzieren	
Geeignete Fluchtmöglichkeiten/Fluchtwege (für Klientinnen, Klienten und Personal) und gesicherte Rückzugsräume sind vorhanden	T
Einsatz von Sicherheitsglas und Sicherheitsspiegeln, um Verletzungen durch Glasbruch zu vermeiden	T
Einsatz geeigneter Alarmierungsmöglichkeiten, Personen-Notsignal-Geräte, Personen-Notsignal-Anlagen	T
Keine Alleinarbeit	O
Ein Notfallplan ist vorhanden, Regelungen zur Alarmierung externer Unterstützung (wie: Polizei, Sozialpsychiatrischer Dienst) sind allen bekannt	O
Beschäftigte tragen funktionelle Arbeitskleidung, festes Schuhwerk, keine verletzungsträchtigen, großen Schmuckstücke, Uhren, Ketten, Halstücher (Strangulationsgefahr)	P
Beispiele für Maßnahmen, die Risiken nach aufgetretenen Krisensituationen reduzieren	
Soziale Unterstützung durch Führungskräfte ist sichergestellt (auch über längeren Zeitraum „watchful waiting“)	O
Kollegiale Erstbetreuerinnen und -betreuer sind ausgebildet und einsatzbereit/ externe Anlaufstellen sind bekannt	O
Erste Hilfe und durchgangszärtliche Behandlung sind sichergestellt (auch für Nachtwachen/ Alleinarbeitsplätze/ ambulante Tätigkeiten)	O
Psychosoziale Notfallversorgung, Supervision oder Intervision stehen bereit, Überführung in das berufsgenossenschaftliche Psychotherapeutenverfahren ist sichergestellt	O
Voraussetzungen für angstfreie Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Gewaltvorfall sind geklärt (Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM)	O

Quelle: Heike Schambortski

Tabelle 1: Beispiele für Präventionsmaßnahmen in Pflegebetrieben

während und nach einem Gewaltereignis aufgeführt, differenziert nach dem T-O-P-Prinzip möglicher Präventionsmaßnahmen (T = technisch, O = organisatorisch, P = personenbezogen).

Von 2017 bis 2021 setzten die Unfallkassen und Berufsgenossenschaften gemeinsam mit der Kampagne „kommmitmensch“ Impulse für eine wertschöpfende Präventionskultur. Auch bei der Gewaltprävention wirkt eine gelebte Präventionskultur unterstützend. Gerade beim Umgang mit Aggression, Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind begleitende Maßnahmen zur Enttabuisierung des Themas im Unternehmen von besonderer Bedeutung. Solange Gewaltereignisse oder sexuelle Belästigungen in ihrer Bedeutung für die Betroffenen heruntergespielt oder als hinzunehmendes Berufsrisiko kommuniziert werden, bleibt es bei einer hohen Dunkelziffer und weiterführende Präventionsmaßnahmen werden aufgrund der systematischen Unterschätzung des Problems kaum umgesetzt.

Präventions- und Rehabilitationsangebote der BGW

Das Zusammenspiel von Prävention und Rehabilitation ist beim Thema „Gewaltereignisse“ von besonderer Bedeutung. Erkrankten Menschen bei ihrer Arbeit durch ein Gewaltereignis psychisch, ist es häufig schwierig, diese beruflich wiedereinzugliedern, wenn im Betrieb strukturelle Defizite im Arbeitsschutz bestehen. Zudem besteht die Gefahr, dass Ähnliches wiederholt geschieht.

Die Präventionsangebote der BGW setzen daher bei den betrieblichen Verhältnissen und der Arbeitsschutzorganisation an. Neben der Qualifizierung von Führungskräften zum Aufbau eines Deeskalationsmanagements und dem Angebot der Organisationsberatung wird die Ausbildung von betrieblichen Deeskalationstrainerinnen und -trainern sowie kollegialen Erstbetreuerinnen und Erstbetreuern gefördert. Voraussetzung dafür ist, dass der Betrieb eine systematisch angelegte Arbeitsschutz-

organisation im Rahmen des BGW-Bonusprogramms nachweist. Diese Bedingung sorgt für Nachhaltigkeit im Deeskalationsmanagement.

Die von der BGW geförderten Ausbildungsinstitute wurden danach ausgesucht, ob die Deeskalationskonzepte für die speziellen Anforderungen der BGW-Branchen geeignet sind. Reine Selbstverteidigungskurse sind in diesem Feld nicht hilfreich.

Falls es doch zu einem Übergriff kommt: Nach einem Extremerlebnis benötigen Betroffene schnelle Unterstützung, zum Beispiel durch psychologisch geschulte kollegiale Erstbetreuende. Die BGW bietet ihren Versicherten bundesweit und unbürokratisch telefonische Beratung durch Psychotherapeutinnen und -therapeuten an.

Weitere Informationen finden sich auf: www.bgw-online.de/gewalt

Fußnoten

- [1] Schablon A, Zeh A, Wendeler D, Peters C, Wohlert C, Harling M, Nienhaus A (2012). Frequency and consequences of violence and aggression towards employees in the German healthcare and welfare system: a cross-sectional study. *BMJ Open* 2: e001420
- [2] Richter D, Needham I (2007). [Effects of aggression management trainings for mental health care and disability care staff--systematic review]. *Psychiatr Prax* 34: 7-14
- [3] Richter D, Berger K (2001). Gewaltsituationen in der psychiatrischen Pflege. *PPH* 7: 242-247
- [4] International Labour Organization (ILO): Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_729964.pdf (25.11.2021)
- [5] Schablon A, Wendeler D, Kozak A, Nienhaus A, Steinke S (2018). Prevalence and Consequences of Aggression and Violence towards Nursing and Care Staff in Germany-A Survey. *Int J Environ Res Public Health* 15: E1247
- [6] Adler M, Vincent-Höper S, Vaupel C, Gregersen S, Schablon A, Nienhaus A (2021). Sexual Harassment by Patients, Clients, and Residents: Investigating Its Prevalence, Frequency and Associations with Impaired Well-Being among Social and Healthcare Workers in Germany. *Int J Environ Res Public Health* 18
- [7] Vincent-Höper S, Adler M, Stein M, Vaupel C, Nienhaus A (2020). Sexually Harassing Behaviors from Patients or Clients and Care Workers' Mental Health: Development and Validation of a Measure. *Int J Environ Res Public Health* 17: 2570
- [8] OSHA (2016). Guidelines for Preventing Workplace Violence for Healthcare and Social Service Workers. Washington DC
- [9] Schuffenhauer H, Hettmannsperger-Lippolt R (2022). Gewalt gegen Pflegende in Notaufnahmen. Eine explorative Analyse zu Stressbelastung, Coping und Persönlichkeit. *ASU Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin* 2022: 98-105
- [10] Angenendt J (2012). Psychische Störungen nach Gewalterleben und Bedrohung - Einführung aus medizinisch-psychologischer Sicht. *Med-Sach* 108: 106-110
- [11] Rothe I, Adolph L, Beermann B, Schütte M, Windel A, Grewer A, Lenhardt U, Michel J, Thomson B, Formazin M (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund, Berlin, Dresden
- [12] Maercker A, Hecker T (2016). [Consequences of trauma and violence: impact on psychological well-being]. *Bundesgesundheitsblatt Gesundheitsforschung Gesundheitschutz* 59: 28-34
- [13] Schäfer S K, Schanz C G, Bergemann N, Michael T (2020). Risiko- und Schutzfaktoren psychischer Gesundheit bei Einsatzkräften. *NeuroTransmitter* 31: 34-41
- [14] Becker-Nehring K, Witschen I, Bengel J (2012). Schutz- und Risikofaktoren für Traumafolgestörungen. *Z Klin Psychol Psychother* 41: 148-165
- [15] Weidner, F.; Tucman, D.; Jacobs, P. (2017): Gewalt in der Pflege. Erfahrungen und Einschätzungen von Pflegefachpersonen und Schülern der Pflegeberufe. Herausgeber: Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (DIP), Köln. Online verfügbar unter <http://www.dip.de/materialien>

Gewaltprävention im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen

Key Facts

- Aggressivität gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst gehört zum Alltag
- Beschäftigte müssen auch in kritischen Situationen handlungskompetent sein
- Nachsorge nach Gewalt-Ereignissen ist ein wichtiger Baustein im Gesamtkonzept zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Autor

➔ Dirk Eßer

Im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen sorgen rund eine Million Beschäftigte dafür, dass die Menschen gut leben können und bilden damit einen Grundpfeiler des Gemeinwesens. Dabei werden sie immer wieder mit aggressivem Verhalten, verbalen Anfeindungen und physischen Angriffen konfrontiert. Doch was tun?

Schnell wird der Begriff Gewalt verwendet. Doch was ist eigentlich Gewalt?

Der Begriff wird vielfältig ausgelegt. Vor diesem Hintergrund musste eine für die Arbeiten der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (UK NRW) geeignete und passende Definition für den Umgang mit dem Thema festgelegt werden.

„Gewalt ist ein äußeres Verhalten von Personen, das sich gegen Menschen, Objekte oder Systeme richtet, um diesen physischen, psychischen oder sozialen Schaden zuzufügen.“

Zur Gewalt am Arbeitsplatz zählen alle Vorkommnisse, bei denen Beschäftigte in Situationen, die einen Bezug zu ihrer Arbeit haben, verbal, physisch oder psychisch angegriffen werden, was zu einer Beeinträchtigung beziehungsweise Schädigung ihrer Gesundheit, ihrer Sicherheit oder ihres Wohlbefindens führt.^[1]

Die Definition ist sehr weitreichend und schließt auch sexualisierte Gewalt mit ein. Im Unternehmen sollte eine „Grundsatz-erklärung gegen Gewalt“ diese Definition

beinhalten und deutlich erkennbar und lesbar für Kunden und Kundinnen sein. Eine solche „Grundsatz-erklärung gegen Gewalt“ wirkt sowohl nach außen als auch nach innen.

Ein alltägliches Beispiel

Bei sommerlichen Temperaturen baden zwei Personen an einer sehr gefährlichen Stelle in einem See. Mitarbeitende des Kommunalen Ordnungsdienstes (KOD) werden darauf aufmerksam. Sie greifen zum Schutz der Badenden ein. Die Stimmung ist umgehend aufgeheizt und es herrscht großes Unverständnis über die Maßnahmen. Während der Überprüfung der Personalien bildet sich eine Menschenmenge um die Ordnungshüter. Plötzlich mischen sich zwei bis dahin unbeteiligte Personen ein. Erst kommt es zu heftigen Beleidigungen, dann greifen sie die Ordnungshüter körperlich an und überschütten sie mit Bier. Einer der Mitarbeitenden wird bei Handgreiflichkeiten verletzt.

Über verbale und körperliche Angriffe gegen Mitarbeitende des Kommunalen Ordnungsdienstes wird regelmäßig berichtet. Doch weitet man den Blick auch auf andere

Berufsgruppen im oder für den öffentlichen Dienst, wird schnell klar: Hierbei handelt es sich um ein allgegenwärtiges Problem. Auch Mitarbeitende von Bäderbetrieben, der Stadtverwaltung, Vollzugskräfte oder Beschäftigte im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) sind mit aggressivem Verhalten, verbalen Anfeindungen oder körperlichen Angriffen konfrontiert.

Zahlen, Daten, Fakten – oder wissen wir es nicht so genau?

Die Hemmschwelle, übergreifend zu werden, scheint zu sinken. Zu diesem Ergebnis kommt eine Befragung der dbb Jugend (Beamtenbund) nrw vom November 2022. Mehr als die Hälfte der rund 300 Befragten gab an, dass die Zahl der verbalen und körperlichen Übergriffe habe merklich zugenommen (siehe Abbildung 1). 22 Prozent nehmen immerhin eine leichte Zunahme wahr. Nur 15 Prozent gaben an, die Zahl der Übergriffe sei im Vergleich zur vor der Pandemie liegenden Zeit in etwa auf gleich hohem Niveau geblieben.^[2]

Das in Abbildung 1 dargestellte Ergebnis stammt aus einer Befragung von Beschäftigten. Wie aber sieht es mit Zahlen der



Die Strafverfolgungsbehörden und die Unfallversicherungsträger können die Zahlen und Folgen der Ereignisse nur anhand der ihnen gemeldeten Ereignisse oder Unfälle erfassen.“

Strafverfolgungsbehörden oder der Unfallversicherungsträger aus?

Die Strafverfolgungsbehörden und die Unfallversicherungsträger können die Zahlen und Folgen der Ereignisse nur anhand der ihnen gemeldeten Ereignisse oder Unfälle erfassen. Bei den Strafverfolgungsbehörden erfolgt dies durch Strafanzeigen und Strafanträge, bei den Unfallversicherungsträgern per Unfallanzeige.

Aber werden entsprechende Ereignisse überhaupt gemeldet? Hier zeigen sich im Alltag Probleme. Häufig werden Ereignisse nicht zur Strafanzeige gebracht oder es

werden keine Unfallanzeigen geschrieben. So ist von einer großen Dunkelziffer an Ereignissen auszugehen, wie dies zum Beispiel auch die Studie „Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst“ (2022) des Deutschen Forschungsinstituts für öffentliche Verwaltung in Speyer zeigt.^[3]

Gleiches gilt auch innerbetrieblich. Auch hier werden Ereignisse häufig nicht erfasst oder dokumentiert, zum Beispiel im Verbandsbuch oder mit Erfassungsbögen. Somit haben auch Unternehmer und Unternehmerinnen und ihre Führungskräfte häufig keinen Überblick über die Anzahl und die Art der Ereignisse in ihren Dienststellen und Ämtern.

Nachfragen bei Mitgliedsbetrieben und betroffenen Personen bei Beratungen und Überwachungen haben gezeigt, dass es zwei Gründe für die Nichterfassung gibt:

1. Vielfach sehen Betroffene und Führungskräfte die Mühen zur Dokumentation als zu groß an, um solche Ereignisse festzuhalten und
2. man ist sich nicht sicher, welche Ereignisse tatsächlich dokumentiert beziehungsweise gemeldet werden sollen. So äußerte sich eine Führungskraft in einer Verwaltung gegenüber dem Autor: „Wenn wir alle Ereignisse erfassen und dokumentieren würden, dann würden wir nichts anderes mehr machen.“

So stellt sich hier die Frage, welche Menge und Arten von Übergriffen zur Erstellung und Pflege der Gefährdungsbeurteilung notwendig sind. Werden Menge und Arten der Gewaltereignisse bei der Gefährdungsbeurteilung und der Ableitung von Maßnahmen angemessen berücksichtigt? Hier kann nur deutlich darauf hingewiesen werden, dass gerade die Erfassung von Gewaltereignissen in Anzahl und Art einen wesentlichen Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung darstellt und unabdingbar zu berücksichtigen ist.

Hilfsmittel für die Erfassung können zum Beispiel betriebsinterne Meldebögen sein, die sich speziell mit der Erfassung von Gewaltereignissen beschäftigen, aber auch der

Quelle: Gewalt gegen Beschäftigte Archive – dbb jugend nrw (https://dbbjuw.de) / Grafik: kleonstudio.com

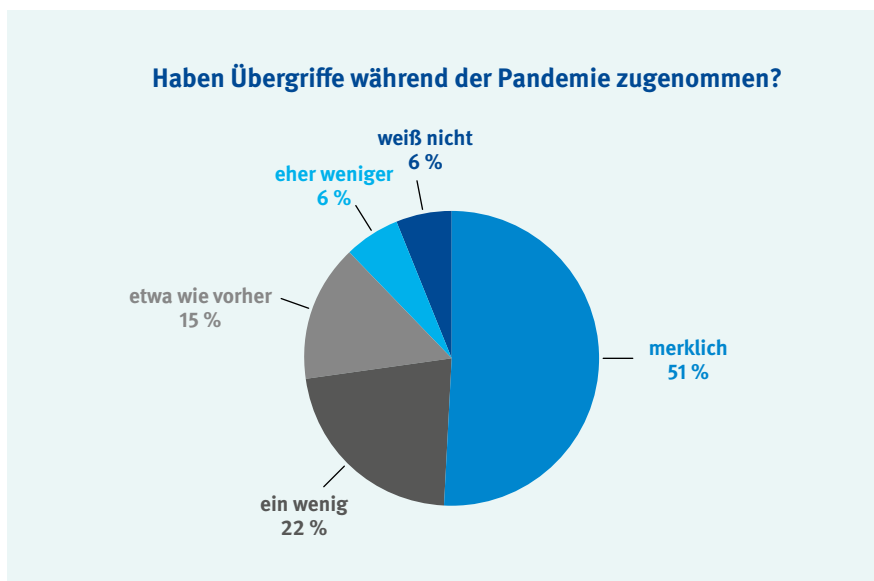


Abbildung 1: Befragung zur Zunahme von Übergriffen während der Pandemie



Mit Beschluss des Kabinetts vom 8. Juni 2021 wurde die NRW-Initiative ‚Mehr Schutz und Sicherheit von Beschäftigten im öffentlichen Dienst‘ ins Leben gerufen.“

sogenannte FoBiK-Fragebogen (FoBiK – Formen der Bedrohung im Kundenverkehr)^[3], der in Verbindung mit dem Aachener Modell ein schnelles und aussagekräftiges Ergebnis bringt. Das Aachener Modell inklusive eines Fragebogens wird sowohl in der Broschüre ➔ „Gewaltprävention – ein Thema für öffentliche Verwaltungen?“ (Broschüre PIN 37 der Unfallkasse NRW) als auch auf der Homepage der Unfallkasse NRW, inklusive eines Auswertungsbogens, vorgestellt.

Das Aachener Modell

Bereits seit vielen Jahren beschäftigt sich die Unfallkasse NRW mit dem Thema Gewalt

gegen Beschäftigte. Dies führte bereits im Jahr 2008 zur Veröffentlichung der Schrift Prävention in NRW 37 „Gewaltprävention – ein Thema für öffentliche Verwaltungen?! – Das Aachener Modell – Reduzierung von Bedrohungen und Übergriffen an Arbeitsplätzen mit Publikumsverkehr“ (PIN 37).

Schnell stellte sich heraus, dass das Aachener Modell nicht nur für den Bereich der Verwaltungen nutzbar ist. Vielmehr ist es ein Modell, das in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes und auch darüber hinaus genutzt werden kann. Es bildet bereits in vielen Mitgliedsbetrieben der Unfallkasse NRW die Grundlage für die Gewaltpräven-

tion. Das Modell umfasst neben präventiven Maßnahmen unter anderem auch Hinweise zur Nachsorge nach Gewaltereignissen und zur Dokumentation und Meldung von Ereignissen. Der Vorteil des Modells liegt in seinen Eskalationsstufen, die angemessene und verhältnismäßige Maßnahmen erlauben. Das Modell selbst muss für das jeweilige Unternehmen angepasst und mit Leben gefüllt werden. Beispiele für die den Gefahrenstufen zugeordneten Maßnahmen sind der Broschüre PIN 37 der Unfallkasse NRW zu entnehmen. Die Maßnahmen der einzelnen Stufen bauen dabei aufeinander auf (siehe Abbildung 2 und Abbildung 3).

Neben dem Aachener Modell bietet die Unfallkasse NRW weitere zahlreiche unterstützende Tätigkeiten, Materialien, Qualifizierungsmaßnahmen et cetera an, sowohl im Bereich der Allgemeinen Unfallversicherung als auch im Bereich der Schülerunfallversicherung.

Unterstützung durch #sicherimDienst

Mit Beschluss des Kabinetts vom 8. Juni 2021 wurde die NRW-Initiative „Mehr Schutz und Sicherheit von Beschäftigten im öffentlichen Dienst“ ins Leben gerufen. Als Lenkungsgremium ist eine interministerielle Arbeitsgruppe (IMAG „Mehr Schutz und Sicherheit von Beschäftigten im öffentlichen Dienst“) eingerichtet worden, in der alle Ressorts der Landesregierung vertreten sind. Entsprechend hoch ist das Interesse der Landesregierung NRW an dem Vorha-

Quelle: Unfallkasse NRW, PIN 37^[1] / Grafik: kleonstudio.com

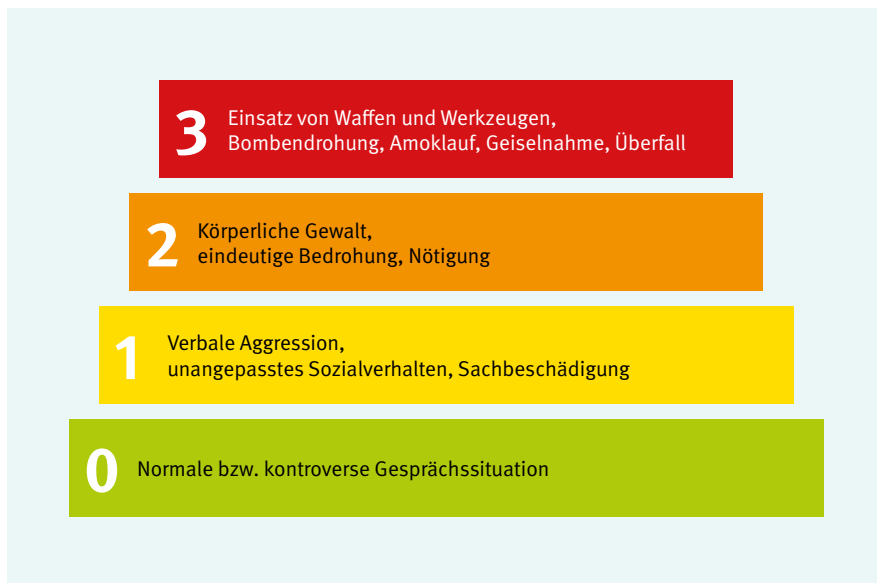


Abbildung 2: Die Gefährdungsstufen des Aachener Modells

ben. Zur Umsetzung des Auftrags wurde durch die IMAG das Innenressort mit der Einrichtung einer ressortübergreifenden Projektgruppe beauftragt.

Bei der Auftaktveranstaltung am 25. Juni 2021 betonte Innenminister Herbert Reul nicht nur die Wichtigkeit und Notwendigkeit einer solchen Initiative, sondern auch die Bedeutung des Aachener Modells, das von der Polizei Aachen in Kooperation mit der Unfallkasse NRW geschaffen worden war.

Die NRW-Initiative verfolgte zwei Hauptziele:

- Einrichtung eines landesweiten Netzwerks „Mehr Schutz und Sicherheit von Beschäftigten im öffentlichen Dienst“

- Erstellung eines Leitfadens „Mehr Schutz und Sicherheit von Beschäftigten im öffentlichen Dienst“

Nach erfolgreichem Projektabschluss erfolgte die Gründung des Netzwerks und es wurde ein Präventionsleitfaden erstellt (➔ www.sicherimdienst.nrw).^[6]

Die NRW-Initiative, das Projekt sowie das Netzwerk wurden und werden von der Unfallkasse NRW aktiv unterstützt und begleitet.

Gemeinsam für mehr Schutz und Sicherheit von Beschäftigten

Das bundesweit einmalige Präventionsnetzwerk #sicherimDienst fokussiert auf die Vielzahl unterschiedlicher Tätigkeiten

und Berufsbilder im öffentlichen Dienst. Aufgrund der zahlreichen Berufsbilder und der unterschiedlichen Rahmenbedingungen richten sich die Angebote tätigkeitsbezogen an fünf verschiedene Zielgruppen: Operativ- und Einsatzkräfte, Beschäftigte im Innendienst mit Publikumsverkehr, Dienstleistende (beispielsweise im Gesundheitswesen oder Sozialdiensten) und an Lehr- und pädagogische Fachkräfte. Auch Mandatsträgerinnen und -träger oder besondere Amtsträgerinnen und -träger, beispielsweise in der Kommunalpolitik, sind als eigene Zielgruppe definiert. Die Betroffenen müssen konkrete und für ihr Tätigkeitsfeld spezifische Hilfestellungen erhalten. So ist Schule nicht wie Busfahren, auch wenn die Täterinnen- und Tätergruppen bei Gewalt gegen Beschäftigte häufig die gleichen sind.

Quelle: Unfallkasse NRW, PIN 37

	Gefährdungslage	Verantwortung	Handlungsempfehlung	Voraussetzung
0	normale bis kontroverse Gesprächssituation	Eigenverantwortung des Beschäftigten	sichere Arbeitsumgebung gefahrenbewusste Absprachen gefahrenbewusste Büroeinrichtung Umgang mit Stress professionelle Kommunikation bei problematischen Kunden Vorsorge treffen	Grundsatzklärung gegen Gewalt Gefahrenbewusstsein schaffen regelmäßige Unterweisung Qualitätssicherung „Standards der Gesprächsführung“ regelmäßige Kommunikationstrainings Umgang mit Stress trainieren kurz- und langfristige Strategien
1	verbal aggressiv Unangepasstes Sozialverhalten Sachbeschädigung	Intervention/ Konfliktlösung durch den Beschäftigten/ Unterstützung durch die Führungskraft	Platzverweis/Hausverbot aussprechen Strafanzeige nach Einzelfallentscheidung ggfs. Hilfe hinzuziehen Selbstbehauptung, Deeskalation, Körpersprache	Informationsveranstaltungen „Selbsthilferechte“ „Straftatbestände“ Seminare „Umgang mit Aggressionen“ „Deeskalationstraining“ „Erkennen von psychischen Erkrankungen/Störungen“ Standards nach Übergriffen ggfs. „Alarmsystem“/Absprachen
2	Handgreiflichkeiten Körperliche Gewalt Bedrohung/Nötigung Durchsetzung eines Platzverweises	Sicherheitsdienst/ alternativ Polizei Sicherheit ist von Profis sicherzustellen Beschäftigte sind kein Sicherheitsdienst	Platzverweis/Hausverbot durchsetzen Eigensicherung beachten, Fluchtwege nutzen Strafanzeige erfolgt grundsätzlich ggf. festhalten bis zum Eintreffen der Polizei Unfallanzeige evtl. medizinische und psychologische „Erste Hilfe“ Beschäftigte lageangepasst informieren	Sicherheitsdienst/Zugangskontrolle einrichten Alarmsystem installieren verbindlich festgelegter Ablauf bei Notruf Rettungs- und Fluchtwege einrichten Unfallanzeigen standardisieren psychologische Erste Hilfe sicher, stellen Opferschutz Informationsmanagement
3	Einsatz von Waffen oder Werkzeugen Bombendrohung, Amoklauf Geiselnahme Überfall	Sachverhaltsklärung/ Gefahrenabwehr muss durch Polizei erfolgen Sicherheitsdienst trifft nur „Erste Maßnahmen“	sofort Polizei „110“ Eigensicherung beachten! medizinische und psychologische Notfallversorgung grundsätzlich Unfallanzeige	Absprachen intern und extern (Polizei) psychologische Notfallversorgung (mit externen Kräften) einrichten Notfallpläne erstellen Rettungskräfte schulen Alarmierungsmöglichkeit zur Polizei

Abbildung 3: Das Aachener Modell



Der Leitfaden wurde gemeinsam von Beschäftigten aus allen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes, der Landesverwaltung und Expertinnen und Experten aus der wissenschaftlichen Forschung entwickelt.“

Über 350 Behörden, Organisationen, Verbände und Institutionen des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen haben sich bislang bei **#sicherimDienst** zusammengeschlossen. Für den Umgang mit Gewaltübergriffen bietet **#sicherimDienst** zwei wichtige Hilfestellungen an:

1. Es werden umfangreiche und praxisorientierte Informationen zum Thema Gewalt und Tipps zur Vor- und Nachsorge von Übergriffen zur Verfügung gestellt.
2. Im Rahmen des Netzwerks besteht die Möglichkeit des Erfahrungsaustauschs. Die vielen positiven Ressourcen können somit genutzt werden und ermöglichen es, gemeinsam an Präventions- und Schutzmaßnahmen zu arbeiten.

In einem Präventionsleitfaden gibt es konkrete Handlungsempfehlungen, jeweils speziell zugeschnitten für die fünf Zielgruppen. Die Zielgruppen sind behörden- und berufsübergreifend nach Tätigkeiten und Form des Bürgerkontakts gegliedert:

- Innendienst mit Publikumsverkehr
- Operativ- und Einsatzkräfte

- Dienstleistende
- Mandats- und besondere Amtsträger
- Lehr- und pädagogische Fachkräfte

Der Leitfaden wurde gemeinsam von Beschäftigten aus allen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes, der Landesverwaltung und Expertinnen und Experten aus der wissenschaftlichen Forschung entwickelt. Neben der Wissensvermittlung zu Bedingungen, Ursachen und Formen der Gewalt werden allgemeine Hilfestellungen und Handlungsempfehlungen zur Verfügung gestellt. Auch strukturelle Aspekte wie Führungsverantwortung und Arbeitsschutz und damit auch Arbeitszufriedenheit werden thematisiert. Für den Umgang mit Gewaltsituationen werden Möglichkeiten der Vorsorge, des Handlings und der Nachsorge von Gewalterfahrungen dargestellt, ergänzt durch Tipps zur Umsetzung und zur Rechtssicherheit. Diese beziehen sich sowohl auf bauliche und technische Maßnahmen als auch auf organisatorische und personenbezogene Maßnahmen.

Zusätzlich zum Präventionsleitfaden bietet das bereichsübergreifende Netzwerk **#sicherimDienst** große Unterstützung. In dem Präventionsnetzwerk haben sich mittlerweile rund 1.000 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus allen Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes zusammengeschlossen. Das bietet eine gute Möglichkeit, sich im Rahmen des Netzwerks auszutauschen und geeignete Ansprechpersonen bei Fragen zu finden. Der Zusammenschluss ermöglicht einen einrichtungübergreifenden Austausch von Erfahrungen und Tipps im Umgang mit Gewalt und macht geeignete Praxisbeispiele unter den Mitgliedern bekannt. Hier sei beispielsweise das Gütersloher Modell^[4] als hilfreiches Orientierungssystem für Einsatz- und Rettungskräfte in öffentlichen Gebäuden genannt, das dazu beitragen kann, dass externe Hilfe schneller dort ankommt, wo sie gebraucht wird. Begleitet wird **#sicherimDienst** durch eine groß angelegte Öffentlichkeitsarbeit. Damit soll sowohl nach innen als auch nach außen für das Thema Gewalt im öffentlichen Dienst sensibilisiert und ein Zeichen gesetzt werden.^[5]

Werden auch Sie Teil des Netzwerks

Beim weiteren Ausbau des Präventionsnetzwerks ist es ein wichtiges Ziel, **#sicherimDienst** noch bekannter zu machen. Durch die vergrößerte Reichweite können weitere Tipps und Tricks zum Umgang mit Gewalt dargestellt werden, sodass möglichst viele Beschäftigte geeignete Lösungsstrategien für mehr Schutz im Dienstalltag erhalten können. ↩



#sicherimDienst ist eine Kampagne des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen der NRW-Initiative „Mehr Schutz und Sicherheit von Beschäftigten im öffentlichen Dienst“. Kernelemente der Kampagne sind ein übergreifender Präventionsleitfaden sowie ein landesweites Präventionsnetzwerk.

Werden auch Sie Teil des Netzwerks!

Nutzen Sie das Kontaktformular auf der Internetseite oder schreiben Sie eine E-Mail an: kontakt@sicherimdienst.nrw

Weitere Informationen unter:
 ➔ www.sicherimdienst.nrw,
 Twitter [@sicherimDienst](https://twitter.com/sicherimDienst),
 Facebook [SicherimDienst](https://www.facebook.com/SicherimDienst) oder
 LinkedIn [#sicherimDienst](https://www.linkedin.com/company/sicherimdienst).^[4]

Fußnoten

[1] Unfallkasse NRW: PIN 37 „Gewaltprävention – ein Thema für öffentliche Verwaltungen?!“, 2021

[2] dbb jugend nrw: Weniger Straftaten – aber mehr Übergriffe auf Beschäftigte (angegriffen.info), 2022

[3] Der im Rahmen des Projekts „abba“ verwendete Fragebogen FoBiK (Manz/Arnold, 2007) diente als Grundlage und wurde für das Aachener Modell weiterentwickelt.

[4] Orientierungssystem Gütersloher Modell – Für eine sichere und schnelle Orientierung in koordinierten Rettungseinsätzen (<https://guetersloher-modell.de>)

[5] Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung: Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst – Ergebnisse der Behörden- und Beschäftigtenbefragung, Speyerer Forschungsbericht 303, 2022

[6] Geschäftsstelle der Koordinierungsgruppe von **#sicherimDienst**: Allgemeine Pressemitteilung, 2022

Gegen Gewalt in Handel und Logistik – eine Bestandsaufnahme für die Prävention

Key Facts

- Mitarbeitende aus Handel und Logistik sind häufig unangemessenem Verhalten betriebsfremder Personen ausgesetzt
- Viele Mitgliedsbetriebe haben bereits Maßnahmen ergriffen, um ihre Mitarbeitenden zu schützen
- Eine Umfrage der BGHW soll einen Überblick geben über übergreifendes, gewalttätiges Verhalten betriebsfremder Personen

Autorinnen

- ➔ **Kathrin Schwarzmann**
- ➔ **Anne Gehrke**

Die Zahl der Gewaltberichte ist in den vergangenen Jahren gestiegen. Für eine zielgerichtete Unterstützung der Mitgliedsunternehmen der Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW) fehlen jedoch belastbare Daten über Qualität und Quantität von Gewaltereignissen (zum Beispiel Beleidigungen, Beschimpfungen, Bedrohungen). Ein Projekt widmete sich daher dieser Thematik.

Lange Zeit wurden verbale Angriffe und aggressives Verhalten von Kunden oder Kundinnen gegenüber dem Personal im Handel nur in geringem Maße in der Öffentlichkeit wahrgenommen und thematisiert. Im Zuge von einerseits verlängerten Ladenöffnungszeiten mit weniger Personal auf der Verkaufsfläche und andererseits einem enormen Anstieg des Online-Handels ist zeitgleich auch eine zunehmende Tendenz erlebter Gewalt und Aggression zu erkennen. Von Mitarbeitenden dieser Branchen wird in hohem Maße erwartet, stets freundlich zu sein, Wünsche von Kundinnen und Kunden oder Lieferantinnen und Lieferanten schnell und korrekt zu erfüllen und immer die richtige Antwort auf ihre Anfragen jeglicher Art parat zu haben, da „der Kunde König“ ist.

Die Häufigkeit, mit der aktuell in den Medien über das Thema berichtet wird, lässt einen Anstieg von Gewaltereignissen im Handel und in der Logistik vermuten. Auf der einen Seite mehren sich Meldungen von Betroffenen, auf der anderen Seite hat sich die Wahrnehmung von Gewalt auch durch die mediale Berichterstattung ver-

ändert. Es fehlen allerdings quantitative sowie qualitative Daten, die es ermöglichen würden, passgenaue Präventionsangebote für die Mitgliedsunternehmen der BGHW zu entwickeln.

Definition von Gewalt

Gewalt hat viele Facetten: von Beleidigungen und Bedrohungen über körperliche Attacken bis hin zum brutalen Überfall. In der Arbeitswelt nimmt gerade die verbale Gewalt immer mehr zu. Insbesondere über Gewalttaten durch betriebsfremde Personen wird seit einigen Jahren vermehrt berichtet.

Die gesetzliche Unfallversicherung orientiert sich an der Definition der International Labour Organization (ILO). Gewalt und Belästigung im Sinne des ILO-Einkommens 190 wird definiert „als eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung [...], die darauf abzielen, zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden zu verursachen

und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“.^[1]

Neben Raubüberfällen und Ereignissen, in denen physische Gewalt wie zum Beispiel ein Faustschlag ins Gesicht angewandt wurde, gibt es vor allem auch Meldungen über nicht physische Übergriffe, die ein psychisches Trauma nach sich ziehen können. Häufig wird von Beleidigungen, Beschimpfungen oder auch Bedrohungen berichtet. Verbale Gewalt, die auch ins Handgreifliche kippen kann, belastet die Beschäftigten, die täglich Kundenkontakt haben.

Von der harmlosen Situation zum Konflikt

Folgende Beispiele illustrieren unterschiedliche, aber häufige Konfliktsituationen im Handel: Eine Mutter sagt im Kassensbereich zu ihrem Sohn: „Wenn du dich in der Schule nicht anstrengst, musst du später auch mal an der Kasse arbeiten.“ Zur gleichen Zeit: Ein Kollege aus der Getränkeabteilung beobachtet ein Mädchen, das eine Flasche aus dem



Neben Raubüberfällen und Ereignissen, in denen physische Gewalt wie zum Beispiel ein Faustschlag ins Gesicht angewandt wurde, gibt es vor allem auch Meldungen über nicht physische Übergriffe, die ein psychisches Trauma nach sich ziehen können.“

Regal nimmt, daraus trinkt und sie wieder zurückstellt. Er spricht sie darauf an und macht ihr klar, dass dies Diebstahl sei. Der Vater des Mädchens stimmt ihm zunächst zu. Als das Mädchen anfängt zu weinen, wendet sich das Gespräch, der Vater wird laut und erwartet vom Mitarbeiter eine Entschuldigung bei seiner Tochter. Szenen-

wechsel: Eine Kassiererin sieht bei einem Kunden im Wagen eine Sprühflasche mit einer ihr unbekannt Aufschrift, die sie nicht zuordnen kann, und fragt, ob das sein Eigentum sei. Daraufhin zückt dieser die Flasche und sprüht ihr kommentarlos ins Gesicht. Diese Beispiele zeigen, welch beleidigendem und aggressivem Verhalten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einzelhandel ausgesetzt sind.

Deeskalieren und schützen

Das BGHW-Poster „Deeskalieren und schützen“ zum Thema „Gewalt am Arbeitsplatz“ gibt folgende Tipps zum Umgang mit

DEESKALIEREN UND SCHÜTZEN

Wie gehen Sie mit Kundinnen und Kunden um, die Sie beleidigen und beschimpfen? Welche Rolle spielt Ihr Team und welche Ihre Vorgesetzten? Ein Überblick.

SIE BLÖDE KUH!!!

NICHT PERSÖNLICH NEHMEN
Ein Kunde wird ausfallend? In der Regel meint er nicht Sie, sondern er kommt aus verschiedenen Gründen schon genervt in den Supermarkt. Sie sind nur der Blitzableiter. Das hilft Ihnen, ihm gegenüber eine innere Distanz einzunehmen.

RUHIG BLEIBEN
Atmen Sie tief ein und aus. Das beruhigt Sie und ermöglicht Ihnen, Stimme und Körperhaltung zu kontrollieren.

WIR FINDEN EINE LÖSUNG. **ES TUT MIR LEID.**

ZUHÖREN
Geben Sie Kunden das Gefühl, sie zu verstehen. Lassen Sie Ihr Gegenüber ausreden. Ein ehrlich gesagtes „Es tut mir leid.“ kann viel bewirken.

STÄRKE ZEIGEN
Oft hilft schon die Anwesenheit von Kollegen, um die Situation zu entschärfen. Fordern Sie diese Unterstützung im Team ein.

ABSTAND HALTEN
Wird eine Situation bedrohlich, gehen Sie weg und holen Sie Hilfe.

DAMIT ES IN ZUKUNFT WIEDER BESSER WIRD ...

ERLEBTES BESPRECHEN
Sprechen Sie im Unternehmen über solche Vorfälle: mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten. Regelmäßig beleidigt oder bedroht zu werden, kann krank machen.

TRANSPARENT MACHEN
Notieren Sie die verbalen Angriffe und informieren Sie Ihre Sicherheitsbeauftragte oder Ihren Sicherheitsbeauftragten, damit die Führungskraft reagieren kann.

TYPISCHE SITUATIONEN ERKENNEN
Welche Konfliktsituationen entstehen immer wieder? Besprechen Sie diese mit Vorgesetzten, damit Schutzmaßnahmen definiert werden.

RÜCKENDECKUNG EINFORDERN
Das Unternehmen hat die Pflicht, Sie zu schützen.

RESPEKT ERWARTEN
Verinnerlichen Sie für sich: Beleidigt werden gehört nicht zum Arbeitsalltag. Auch für König Kunde ist ein respektvoller Umgang ein Muss.

IGNORIEREN SIE GEWALT AM ARBEITSPLATZ NICHT!

Häufige Folgen von Gewalt am Arbeitsplatz:

- Schlafstörungen
- Angst, Stress und Ohnmachtsgefühle
- Unzufriedenheit mit der Arbeit, sinkende Identifikation mit dem Unternehmen und der Wunsch, die Tätigkeit zu wechseln
- Eigene Verunsicherung, Infragestellen der eigenen Person

Anzahl der Gewalttaten durch betriebsfremde Personen steigen kontinuierlich, wie die Statistik der DGUV zum Arbeitsunfallgeschehen zeigt:

Quelle: Statistik der DGUV

Quelle: Gutentag/Territory

Abbildung 1: Poster „Deeskalieren und schützen“

”

Ziel war es, eine repräsentative Übersicht im Hinblick auf übergriffiges, gewalttätiges Verhalten von betriebsfremden Personen gegenüber den Beschäftigten in Einzelhandel, Großhandel und Logistik zu erhalten.“

Quelle: BGHW



Abbildung 2: Postkarte „Gemeinsam gegen Gewalt“

Gewalt: Wie können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einzelhandel mit schwierigen Kundinnen und Kunden umgehen? Was können sie in Zukunft tun, damit es besser wird? Das Poster soll dabei unterstützen, zum Thema „Gewalt am Arbeitsplatz“ ins Gespräch zu kommen: mit Kolleginnen und Kollegen, Führungskräften, Betriebsräten.^[2]

Das Projekt „Gegen Gewalt“ in Handel und Logistik

Im Projekt „Gegen Gewalt“ sollten Beschäftigte aus unterschiedlichen Mitgliedsbetrieben der BGHW, die bei ihrer Tätigkeit direkt mit Kundinnen und Kunden oder Lieferantinnen und Lieferanten Kontakt haben, dazu befragt werden, ob beziehungsweise inwieweit sie mit unangemessenem, respektlosem oder auch gewalttätigem Verhalten von externen, betriebsfremden Personen konfrontiert sind. Ziel war es, eine repräsentative Übersicht im Hinblick auf übergriffiges, gewalttätiges Verhalten von betriebsfremden Personen gegenüber den Beschäftigten in Einzelhandel, Großhandel und Logistik zu erhalten.

In der Konzeptionsphase wurden dafür verschiedene Branchen, betriebliche Strukturen, Rollen innerhalb der Betriebe (Führungspositionen, Interessensvertretung, Sicherheitsbeauftragte oder Sicherheitsfachkräfte, Ersthelfende), Kommunikationswege sowie Zielgruppen einbezogen. Zur Erfassung der Datenlage wurde eine



Mehr als 2.700 Beschäftigte aus den versicherten Betrieben der BGHW nahmen an der Befragung teil. Davon wurden mehr als 55 Prozent direkt über den Aufsichtsdienst zur Teilnahme motiviert.“

Umfrage erstellt, die 24 Fragen zur Arbeitssituation hinsichtlich verbaler und physischer Gewalt, 19 Fragen zur Einschätzung von Präventionsmaßnahmen sowie zu acht betrieblichen Faktoren enthielt. Die Erhebung erfolgte über eine Online-Befragung vom 10. Juni bis 30. November 2022 durch das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG).

Die Akquise der teilnehmenden Beschäftigten fand auf unterschiedlichen Ebenen statt. Zu einem großen Teil haben Aufsichtspersonen sowie Präventionsberater und -beraterinnen der BGHW die Betriebe kontaktiert. Hier bestand die Möglichkeit, den Fragebogen direkt am mobilen Endgerät des Aufsichtsdienstes auszufüllen. Zudem wurden den Betrieben eigens für das Projekt gedruckte Postkarten mit Informationen zur Befragung sowie einem QR-Code überreicht, sodass die angesprochenen Beschäftigten auch mit ihren eigenen mobilen Endgeräten an der Befragung teilnehmen konnten. Beworben wurde die Befragung zusätzlich in Zeitschriftenartikeln und Social Media.

Erste Ergebnisse der Befragung

Mehr als 2.700 Beschäftigte aus den versicherten Betrieben der BGHW nahmen an der Befragung teil. Davon wurden mehr als 55 Prozent direkt über den Aufsichtsdienst zur Teilnahme motiviert. Viele der so Befragten gaben sehr positive Rückmeldungen über die Art der Ansprache. Sie fühlten

sich ernst genommen mit ihren Problemen im Umgang mit betriebsfremden Personen.

Die Mehrheit der Teilnehmenden ordnete sich dem Einzelhandel zu (78 Prozent), die Branchen Großhandel und Logistik waren weniger häufig vertreten. Mehr als die Hälfte der befragten Personen (61 Prozent) waren weiblich, 37 Prozent waren männlich und zwei Prozent divers.

Hinsichtlich der Ortslage war die Verteilung relativ ausgeglichen. So gaben circa 34 Prozent an, in der Innenstadt zu arbeiten, rund 29 Prozent am Stadtrand, 23 Prozent in einem Gewerbegebiet und rund 14 Prozent im ländlichen Raum.

Etwa 56 Prozent der Teilnehmenden waren Beschäftigte ohne Führungsverantwortung, 44 Prozent gaben an, eine Führungsaufgabe innezuhaben.

Die Problematik übergriffigen Verhaltens durch Kunden und Kundinnen beziehungsweise Lieferantinnen und Lieferanten ist vielen Betrieben auch auf der Führungsebene bekannt. Technische Schutzmaßnahmen, wie zum Beispiel eine sicherheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsumgebung, sowie die Qualifizierung von Führungskräften und Mitarbeitenden werden zum Teil umgesetzt und von den Befragten auch als wichtig und sinnvoll erachtet.

Genauere Ergebnisse, vor allem zum Aufkommen von unangemessenem, respekt-

losem oder auch gewalttätigem Verhalten betriebsfremder Personen, werden im Laufe des Jahres 2023 veröffentlicht. ↩

Weitere Informationen zum Thema:
➔ [Kompendium Arbeitsschutz BGHW, E-Magazin Konfliktbereite Kunden](#)



Wer im Einzelhandel arbeitet, muss oft ein dickes Fell haben. Denn Kundinnen und Kunden können manchmal ausfallend werden. Unternehmen müssen ihre Mitarbeitenden vor jeder Form von Gewalt, auch vor psychischer Gewalt, schützen. Die BGHW will für den Umgang mit schwierigen Kundinnen und Kunden sensibilisieren und bietet das Seminar „Konfliktbereite Kunden“ an.^[3]

Fußnoten

[1] ILO (2019): Übereinkommen 190. Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. (Internationale Arbeitskonferenz, Hrsg.), www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinGerman/WCMS_729964/lang--en/index.htm (abgerufen am 20.01.2023).

[2] www.bghw.de/fileadmin/user_upload/BGHW_Website/Website/E-Magazin/Archiv/2021/Infografik_Gewalt_am_Arbeitsplatz_De eskalieren_und_schuetzen_/BGHW_Infografik_Gewalt_download.jpg (abgerufen am 20.01.2023)

[3] www.bghw.de/e-magazin/konfliktbereite-kunden (abgerufen am 20.01.2023)

Die Ausnahme darf nicht zur Regel werden – Prävention von Gewalt bei der Arbeit

Key Facts

- 2021 wurden fast 12.000 meldepflichtige Arbeitsunfälle durch menschliche Gewalt, Angriff und Bedrohung gemeldet
- Wichtig ist eine schnelle Hilfe für Betroffene nach einem Gewaltereignis
- Gefährdungsbeurteilung gilt als wichtigstes Instrument der Prävention von Gewaltereignissen

Autor und Autorin

- ➔ Christian Pangert
- ➔ Hannah Huxholl

Gewalt hat viele Facetten, die Folgen sind für die Betroffenen gravierend. Die erfolgreiche Prävention von Gewalt bei der Arbeit ist daher entscheidend; sie setzt voraus, Aufmerksamkeit auf das Thema zu lenken und eine konsequente Haltung gegen jegliche Form von Gewalt bei der Arbeit einzunehmen. Erst auf dieser Grundlage können Präventionsmaßnahmen gefunden werden, die wirken.

Wenn Helfer zu Opfern werden: Woher kommt Gewalt gegen Einsatzkräfte?“ titelt SWR Aktuell^[1] nach den Angriffen mit Silvesterraketen auf Feuerwehr und Polizei zum Jahreswechsel. Die Frankfurter Allgemeine Zeitung (F.A.Z.) fragt: „Nimmt die Gewalt in Deutschland zu?“^[2] Die Berichte über die Ausschreitungen gegen Rettungskräfte in der Silvesternacht werfen ein Schlaglicht auf ein Problem, das laut einer Umfrage der Feuerwehr-Unfallkasse (FUK) Niedersachsen^[3] aus dem Jahr 2020 auch jenseits von großen Ereignissen häufig auftritt. Demnach gab mehr als ein Drittel der Befragten an, in den letzten zwei Jahren Gewalt in Form von Beleidigungen, Beschimpfungen, Bedrohungen oder tätlichen Angriffen während ihrer Tätigkeit als aktives Feuerwehrmitglied erlebt zu haben. Gewalterfahrungen stellen demnach keine singulären Ereignisse dar, sondern sind beinahe alltäglich. Doch von Gewalt bei der Arbeit sind auch weitere Branchen betroffen, beispielsweise Beschäftigte der Pflege- und Betreuungsbranche^[4] oder Beschäftigte des öffentlichen Dienstes^[5]. Grundsätzlich kann Gewalt bei der Arbeit alle treffen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit in Kontakt mit anderen Menschen stehen. Ein besonders hohes Risiko gibt es

- an Arbeitsplätzen, an denen mit Wertgegenständen und Bargeld umgegangen wird,
- bei Alleinarbeit,
- beim Umgang mit schwierigen Personengruppen, wie es beispielsweise bei Einsatzkräften der Fall ist, und
- bei der Ausübung von Kontrollaufgaben.

Gewalt hat viele Gesichter

Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt im Sinne des ILO-Übereinkommens 190 „Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ wird definiert „als eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“^[6]. Dass Gewalt bei der Arbeit kein Randthema ist, zeigt die Auswertung des Arbeitsunfallgeschehens. Insgesamt 11.972 meldepflichtige Arbeitsunfälle durch menschliche Gewalt, Angriff und

Bedrohung wurden 2021 registriert (siehe Abbildung 1).

Meldepflichtig ist ein Arbeitsunfall jedoch erst, wenn die versicherte Person getötet wurde oder so verletzt ist, dass sie für vier oder mehr Tage arbeitsunfähig wird (§ 193 Abs. 1 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch – SGB VII). Damit wird deutlich, dass nur ein Bruchteil der Gewalterfahrungen in dieser Statistik erfasst wird. Denn Gewalt umfasst nicht nur schwere körperliche Angriffe, sondern beispielsweise auch sexuelle Belästigung, Handgreiflichkeiten, (Cyber-)Mobbing, Diskriminierung und Drohungen, die möglicherweise nicht unmittelbar zu einem meldepflichtigen Unfall führen.

Folgen von Gewalt

Die Folgen von Gewalt bei der Arbeit sind gravierend. Die betroffene Person kann beispielsweise körperliche Verletzungen davontragen, es kann zu psychischen Gesundheitsbeeinträchtigungen und dem Verlust des Vertrauens in die soziale Umwelt kommen. Auf betrieblicher Ebene können krankheitsbedingte Fehlzeiten zu einem betriebswirtschaftlichen Schaden führen, was schließlich in volkswirt-

Quelle: Auswertung DGUV

Abweichung vom normalen (unfallfreien) Verlauf durch ...	Meldepflichtige Unfälle*	Neue Unfallrenten	Tödliche Unfälle
	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Gewalt, Angriff, Bedrohung durch betriebsinterne Personen	1.808	22	1
Gewalt, Angriff, Bedrohung durch betriebsfremde Personen	8.373	140	2
Gewalt, Angriff, Bedrohung ohne nähere Angaben	1.792	28	3
Gesamt	11.972	190	6

*Da es sich hierbei um eine hochgerechnete Stichprobenstatistik handelt, können Hochrechnungsunsicherheiten und Rundungsfehler auftreten

Abbildung 1: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Berichtsjahr 2021, Meldepflichtige Arbeitsunfälle (UART1-4), abhängig Beschäftigte, Unternehmer, Versicherte bei nicht-gewerbsmäßigen Bauarbeiten und versicherte Angehörige – ohne Berufssportler, Unfälle durch Gewalt, Angriff, Bedrohung

schaftliche Einbußen mündet. Schnelle Hilfe nach einem Gewaltereignis ist für die Betroffenen von zentraler Bedeutung. Das Psychotherapeutenverfahren der gesetzlichen Unfallversicherung dient der zügigen psychologisch-therapeutischen Intervention und kann so der Entstehung und Chronifizierung von psychischen Gesundheitsschäden frühzeitig entgegenwirken.^[7] Notwendige Leistungen zur psychologischen und medizinischen Versorgung werden durch die Unfallversicherungsträger auch bei nicht meldepflichtigen Arbeitsunfällen erbracht, hierzu ist jedoch eine Meldung notwendig.

Gewaltprävention

Gewalt muss nicht und darf nicht als natürlicher Bestandteil der Arbeit hingenommen werden. Gewalt in jeder Form ist inakzeptabel. Daher sollten Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Führungskräfte eine konsequente Haltung gegen jegliche Form von Gewalt bei der Arbeit einnehmen. Das wichtigste Element zur betrieblichen Prävention von Gewalt ist die Gefährdungsbeurteilung. In deren Rahmen können Erscheinungsformen von Gewalt ermittelt und beurteilt sowie zielgerichtete Maßnahmen zur Prävention

festgelegt werden. Hierbei ist die Maßnahmenhierarchie zu beachten: Technische sollten vor organisatorischen und diese vor personenbezogenen Maßnahmen umgesetzt werden (TOP-Prinzip). Technische Maßnahmen können zum Beispiel die bauliche Trennung von Personal und Kundschaft sein oder die Zugriffssicherung von Bargeld. Eine organisatorische Maßnahme könnte die Verbesserung eines Terminvergabesystems sein oder die Information von Kundinnen und Kunden über Abläufe. Die Schulung von Beschäftigten zum Konfliktmanagement beziehungsweise zur Deeskalation wäre eine mögliche personenbezogene Maßnahme. Und wenn es doch so weit kommt: Betriebliche psychologische Erstbetreuerinnen und Erstbetreuer können eine frühzeitige psychologische Unterstützung anbieten, um akute Stressreaktionen nicht stärker werden zu lassen und möglichst zu mindern sowie um Orientierung und Sicherheit herzustellen.^[8] Diese können Bestandteil eines betrieblichen Notfallkonzepts sein. Deutlich wird: Es gibt viele Möglichkeiten, das Risiko von Gewalt bei der Arbeit zu verringern und die Belegschaft zu schützen. Der erste Schritt auf diesem Weg ist, sich die Gefährdung durch Gewalt am Arbeitsplatz im eigenen Betrieb oder der eigenen Organisation bewusst zu machen und dann konsequent an Präventionsmaßnahmen zu arbeiten – und damit im besten Sinne Präventionskultur zu pflegen.

Fußnoten

- [1] SWR Aktuell (06. 01 2023): Wenn Helfer zu Opfern werden: Woher kommt Gewalt gegen Einsatzkräfte?, www.swr.de/swraktuell/baden-wuerttemberg/gewalt-gegen-einsatzkraefte-gruende-100.html (abgerufen am 20.01.2023).
- [2] Becker, W.; Georgi, O. (07. 01 2023): Nimmt die Gewalt in Deutschland zu? www.faz.net/aktuell/politik/inland/uebergriffe-gegen-einsatzkraefte-nimmt-die-gewalt-in-deutschland-zu-18584070.html (abgerufen am 20.01.2023).
- [3] Brinkmann, V.; Golze, C.; Dr. Wetzstein, A.; Wittschurky, T. (2021): Beleidigungen, Beschimpfungen, Bedrohungen – Erfahrungen der freiwilligen Feuerwehren. In: DGUV Forum 11/2021.
- [4] Schablon, A.; Wendeler, D. K. et al. (2018): Prevalences and Consequences of Aggression and Violence towards Nursing and Care Staff in Germany – A Survey. In: International Journal of Environmental Research and Public Health, 15(6).
- [5] Bundesministerium des Innern und für Heimat (24. 06 2022): Studie zu Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes: Jede und jeder Vierte erlebt Gewalt, www.bmi.bund.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2022/06/studie-gewalt-im-oed.html (abgerufen am 20.01.2023).
- [6] ILO (2019): Übereinkommen 190. Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. (Internationale Arbeitskonferenz, Hrsg.), www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinGerman/WCMS_729964/lang--en/index.htm (abgerufen am 20.01.2023).
- [7] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (2021): Psychotherapeutenverfahren, <https://publikationen.dguv.de/versicherungsleistungen/rehabilitation/4390/psychotherapeutenverfahren> (abgerufen am 20.01.2023).
- [8] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (2017): DGUV Information 206-023 Standards in der betrieblichen psychologischen Erstbetreuung (bpE) bei traumatischen Ereignissen. (DGUV, Hrsg.) Berlin.

Erste globale Daten über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Key Facts

- Mehr als jede fünfte Person ist weltweit Opfer von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz
- Das ILO-Übereinkommen 190 ist ein zentraler völkerrechtlicher Meilenstein im Kampf gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz
- Staaten, Sozialpartner und Unternehmen müssen konkrete Schritte zum Schutz der Arbeitenden unternehmen

Autorin

➔ **Dr. Annette Niederfranke**

Die erste globale empirische Studie wirft ein Schlaglicht auf das Ausmaß von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und ihre komplexen Wurzeln. Das ILO-Übereinkommen 190 aus dem Jahr 2019 gibt den völkerrechtlichen Rahmen vor und dient als Regelwerk für Vorbeugung, Abhilfe und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz beeinträchtigen das Leben und die Würde der betroffenen Menschen, ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden. Darüber hinaus sind weitreichende Auswirkungen auf Familien, Unternehmen und Gesellschaft festzustellen, in deren Folge die Ungleichheit in der Gesellschaft vertieft und die Produktivität der Unternehmen untergraben wird. Um Gewalt und Belästigung wirksam zu verhindern und zu bekämpfen, sind valide und repräsentative empirische Informationen hilfreich.

In einer weltweiten Studie – die erste in diesem Bereich – hat die International Labour Organization (ILO) in Zusammenarbeit mit Lloyd's Register Foundation und Gallup erstmalig globale Daten zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz erhoben, um das Problem besser zu erfassen und Aufmerksamkeit zu generieren. Die Studie basiert auf Interviews mit 75.000 Menschen im Alter von mindestens 15 Jahren aus 121 Ländern aus allen Regionen der

Welt. Die Ergebnisse geben einen Überblick über das Ausmaß, die Häufigkeit und die wichtigsten Formen (physische, psychische, sexuelle) von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Darüber hinaus eröffnet die Studie einen Einblick auf die zentralen Barrieren, die Opfer daran hindern, über das Erlebte zu sprechen, geschweige denn, es zur Anzeige zu bringen.

Die Erhebung robuster Daten zu diesen hochsensiblen Themen ist herausfordernd und gleichzeitig von grundlegender Bedeutung, um das Thema öffentlich zu machen und das Dunkelfeld zu erhellen. Unternehmen und Organisationen wussten lange zu wenig über Ausmaß und Formen von Gewalt oder waren nicht bereit, das Thema anzugehen. Mit diesen Daten ist auch eine Grundlage geschaffen, um die Gruppen in der Arbeitswelt zu identifizieren, die am meisten gefährdet sind, dies auch und vor allem in Regionen und an Orten, für die es bislang nur lückenhafte Daten gab. Mit der Studie liegt auch eine valide Grundlage vor, um eingeleitete Veränderungen und

neue Rahmenbedingungen zukünftig in ihrer Wirksamkeit messen zu können und Fortschritte zu bewerten.

Es ist ein Verdienst dieser Studie, dass auch jene Faktoren ins Blickfeld genommen werden, die Menschen dazu veranlassen, Gewalt- oder Belästigungserfahrungen nicht öffentlich zu machen. Darunter sind zuvorderst Scham und Schuldgefühle zu nennen, aber auch ein mangelndes Vertrauen in Institutionen oder auch die Erfahrung, dass inakzeptables Verhalten als „normal“ angesehen wird.

Gewalt und Belästigung sind nicht einfach zu erfassen, insbesondere über verschiedene politische, religiöse, ethnische und kulturelle Kontexte hinweg. Zudem gibt es eine große Scheu und Angst, über das Erlebte zu sprechen. Nur gut die Hälfte der Opfer weltweit (54,4 Prozent) hat diese Erfahrung mit einer anderen Person geteilt, oftmals erst nachdem sie wiederholt Gewalt und Belästigung erlebt haben. Als Gründe für das Schweigen werden „Reputationsver-



Die Studie basiert auf Interviews mit 75.000 Menschen im Alter von mindestens 15 Jahren aus 121 Ländern aus allen Regionen der Welt.“

lust“ und „Zeitverschwendung“ genannt, ein deutlicher Hinweis auf die Erwartung, dass die Offenlegung nicht ernst genommen wird, persönlich schadet und/oder zu keinen weiteren Handlungen oder Hilfen führt. Freunde und Freundinnen oder Familienangehörige werden eher und häufiger informiert als andere informelle oder formelle Stellen. Dabei ist die Wahrscheinlichkeit, dass Gewalterfahrungen offengelegt werden, bei Frauen mit 60,7 Prozent um 10 Prozent höher als bei Männern.

Ausmaß von Gewalt und Belästigung weltweit

Eine zentrale Erkenntnis der Studie: Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sind weitverbreitete Phänomene auf der ganzen Welt, über alle Kulturen, politischen Systeme und Religionen hinweg. Mehr als jede fünfte Person – 22,8 Prozent beziehungsweise 743 Millionen Erwerbstätige – hat während des Arbeitslebens mindestens eine Form von Gewalt und Belästigung erlebt, sei es physische, psychische oder sexuelle Gewalt.

Unter den Personen, die über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz berichten, gibt etwa ein Drittel (31,8 Prozent) an, mehr als eine Form erlebt zu haben, und 6,3 Prozent waren von allen drei Formen in ihrem Arbeitsleben betroffen. Eine Differenzie-

rung anhand der Gewaltformen ergibt folgendes Bild:

- Eine von zehn Erwerbspersonen – 8,5 Prozent oder 277 Millionen – hat physische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz erlebt, wobei Männer häufiger betroffen sind als Frauen.
- Psychische Gewalt und Belästigung findet sich bei Frauen und Männern gleichermaßen und stellt die häufigste Form der Gewalterfahrung im Arbeitsverlauf dar: 17,9 Prozent oder 583 Millionen Erwerbstätige sind betroffen, ein Befund, der über alle Länder hinweg gilt.
- Frauen sind besonders häufig sexueller Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt mit 6,3 Prozent oder 205 Millionen Frauen. Die Daten zu sexueller Gewalt und Belästigung zeigen den weitaus größten geschlechtsspezifischen Unterschied zwischen den drei Gewaltformen – 8,2 Prozent der Frauen gegenüber fünf Prozent der Männer erleben sexuelle Gewalt und Belästigung.

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sind häufig wiederkehrende und anhaltende Erfahrungen. Mehr als drei von fünf Opfern erfahren Gewalt und Belästigung nicht nur einmal, sondern wiederholt im

zeitlichen Verlauf. Bei der Mehrzahl der Befragten hat der letzte Vorfall innerhalb der vergangenen fünf Jahre stattgefunden.

Vulnerable Gruppen

Das Risiko, am Arbeitsplatz Gewalt und Belästigung zu erleben, ist in bestimmten demografischen Gruppen besonders ausgeprägt. Die Vulnerabilität ist deutlich ausgeprägt bei jungen Menschen in der Arbeitswelt, bei Migrantinnen und Migranten, bei Arbeiterinnen und Arbeitern sowie Angestellten im Unterschied zu Selbstständigen. Für alle Gruppen gilt: Die größere Betroffenheit und damit Vulnerabilität liegt bei Frauen vor. Die Studienergebnisse zeigen, dass junge Frauen doppelt so häufig wie junge Männer sexuelle Gewalt und Belästigung erleben und dass Migrantinnen im Vergleich zu Frauen ohne Migrationshintergrund nahezu doppelt so häufig Opfer werden.

Personen, die zu irgendeinem Zeitpunkt ihres Lebens Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Behinderung, Nationalität/Ethnie, Hautfarbe und/oder Religion erlebt haben, machen mit größerer Wahrscheinlichkeit Gewalt- und Belästigungserfahrungen am Arbeitsplatz als Personen, die einer solchen Diskriminierung nicht ausgesetzt sind. Die genannten Gruppen haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, Opfer zu werden. Das gilt weltweit



Mit der Studie liegt auch eine valide Grundlage vor, um eingeleitete Veränderungen und neue Rahmenbedingungen zukünftig in ihrer Wirksamkeit messen zu können und Fortschritte zu bewerten.“

in besonderer Weise für geschlechtsspezifische Diskriminierung: Nahezu fünf von zehn Personen, die im Verlauf ihres Lebens Opfer von geschlechtsspezifischer Diskriminierung geworden sind, sind auch von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz betroffen, im Vergleich zu Menschen, die nicht aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert wurden.

Die Daten machen insgesamt deutlich, vor welchen Herausforderungen alle Beteiligten in Regierungen, Unternehmen, Gewerkschaften und Institutionen stehen, um Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zielgenau zu beenden, wirksame Präventionsmaßnahmen zu treffen und dabei die besonders vulnerablen Gruppen zu stärken und zu schützen.

Die regelmäßige Erhebung robuster Daten über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, sowohl auf nationaler als auch auf regionaler und globaler Ebene, ist eine wichtige Basis, um Gesetze und Vorbeugungs- sowie Abhilfemechanismen zu entwickeln, regelmäßige Forschung und Controllingmaßnahmen zu initiieren und Aufmerksamkeit für das Thema zu stärken.

Diese Ergebnisse fordern zu konkreten Maßnahmen und Regelungen auf, dies sowohl auf gesetzlicher Ebene als auch durch Angebote und Verfahren vor Ort.

Sie bestätigen und unterstreichen die Bedeutung des ILO-Übereinkommens 190 (im folgenden C190) gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und der korrespondierenden Empfehlung 206 aus dem Jahre 2019 als weltweit wirksame Grundlage zur Gestaltung und Sicherung einer Arbeitswelt, die auf Würde, Respekt und Sicherheit für alle beruht, frei von Belästigung und Gewalt.

ILO-Übereinkommen 190 – der völkerrechtliche Rahmen

C190 ist wegweisend und weltweit das erste völkerrechtliche Instrument, das Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (im formellen wie im informellen Bereich) definiert und ahndet und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, aber auch Arbeitenden im informellen Sektor einen weitreichenden Schutz vor Gewalt und Belästigung im Arbeitsfeld gewährt. Anlässlich des 100-jährigen Bestehens der ILO 2019 wurde der völkerrechtliche Standard nach langer intensiver Vorbereitung und befördert durch die Me-too-Debatte von der Internationalen Arbeitskonferenz und damit von allen Mitgliedstaaten (Regierungen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen) verabschiedet.

Mit C190 wird das Recht eines jeden Menschen auf eine Arbeitswelt frei von Gewalt

und Belästigung anerkannt. Gleichzeitig wird die Entwicklung und Implementierung integrierter und geschlechtergerechter Ansätze für Prävention, Schutz, Abhilfemaßnahmen und Strafen gefordert. Nach der Annahme der Konvention durch die 187 Mitgliedstaaten der ILO ist es im nächsten Schritt Aufgabe der souveränen Mitgliedstaaten, C190 zu ratifizieren und damit in nationales Recht umzusetzen. Damit ist auch die Verpflichtung zur Überprüfung der bestehenden nationalen Gesetzgebung – in den Bereichen Arbeitsschutz, Prävention, Strafrecht, Hilfe und Opferentschädigung – im Hinblick auf Nachjustierungen verbunden. Neben Regierungen wird den Sozialpartnern und den Unternehmen eine wesentliche Rolle in der Umsetzung zugeschrieben.

Definition und Anwendungsbereich

C190 schafft Klarheit darüber, was unter Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu verstehen ist. Die Norm setzt ein unmissverständliches und weltweites Signal, dass jede Androhung und jedes Verhalten, das Menschen im Arbeitsbereich herabwürdigt, belästigt oder angreift, verboten ist und geahndet wird, unabhängig davon, ob es sich um physische, psychische oder sexuelle Gewalt und Belästigung handelt.



§ 1a definiert Gewalt und Belästigung als „eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleich, ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“.

In globaler Perspektive ist auch die Verbindung zwischen C190 und anderen ILO-Normen hervorzuheben, insbesondere zu Übereinkommen, die das Recht auf Nichtdiskriminierung, Versammlungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen festschreiben sowie die Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit als Ziel definieren.

Vor dem Hintergrund der empirischen Erkenntnisse zu sexueller Belästigung und Gewalt und im Kontext der Me-too-Bewegung ist es ein wichtiger Meilenstein, dass geschlechterspezifische Gewalt einen eigenen Stellenwert bekommt, der sich auch in der Art widerspiegelt, wie Maßnahmen zur Vermeidung und zur Abhilfe konzipiert sein müssen.



Geschlechterspezifische Gewalt ist definiert als „Gewalt und Belästigung, die sich gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts richten oder von denen Personen eines bestimmten Geschlechts unverhältnismäßig stark betroffen sind“.

C190 gewährt den höchstmöglichen Schutz für Menschen in der Arbeitswelt und umfasst einen weiten Personenkreis aller Beschäftigten ungeachtet der Art des Arbeitsverhältnisses. Die ILO-Konvention bezieht sich auf öffentliche wie private Arbeitsverhältnisse und bezieht alle Sektoren ein, einschließlich der informellen Wirtschaft. Das Arbeitsverhältnis muss nicht durch einen schriftlichen Vertrag nachgewiesen werden.

Folgende Gruppen sind konkret benannt und eingeschlossen:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten
- Personen, die unabhängig von ihrem vertraglichen Status arbeiten (hierunter fallen auch Beschäftigte im informellen Sektor)
- Personen in der Ausbildung, einschließlich Praktikantinnen und Praktikanten sowie Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis gekündigt wurde
- freiwillige Helfende
- Arbeitssuchende und Stellenbewerber und -bewerberinnen
- Personen, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers ausüben

Gleichzeitig wird das Feld möglicher Täterinnen und Täter weit gefasst. Neben Führungspersonen sowie Kolleginnen und Kollegen der gleichen Organisation sind auch Kundinnen und Kunden sowie sonstige Dienstleistende einbezogen.

Grundsätzlich sind alle Arbeitsstätten berücksichtigt, öffentlich zugängliche Räume wie auch private Räumlichkeiten, damit auch private Haushalte, sowie Ruhe- und Pausenbereiche. Der Schutz greift auch für Arbeiten, die außerhalb des Betriebs, zum Beispiel im Handwerks- und Dienstleistungsbereich bei Kunden, durchgeführt werden, inklusive Privatwohnungen und Baustellen. Orte im Kontext beruflich veranlasster Reisen und damit die Orte der Anreise, Ausbildungsstätten oder Veranstaltungen gehören ebenso zum Geltungsbereich wie bereitgestellte Unterkünfte für Beschäftigte.

Zukunftsweisend ist die Einbeziehung virtueller Räume, die im Zuge der Digitalisierung in zunehmendem Maße Orte von Belästigung und Gewaltandrohung sind, das heißt E-Mail-Kommunikation, Messengerdienste oder sonstige Kommunikationsplattformen. Das ist ein wichtiger



Mehr als drei von fünf Opfern erfahren Gewalt und Belästigung nicht nur einmal, sondern wiederholt im zeitlichen Verlauf.“

Schritt, um den Schutz vor verbaler und schriftlicher Belästigung und Gewalt zu gewährleisten.

Konkrete Maßnahmen auf staatlicher und betrieblicher Ebene

Im Kampf gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ist die Ratifizierung von C190 durch die 187 Mitgliedstaaten der ILO ein notwendiger konkreter Schritt. Deutschland befindet sich bereits im Ratifizierungsprozess und zählt damit zu den Vorreiterstaaten sowohl innerhalb von Europa als auch global. Am 21. Dezember 2022 hat das Bundeskabinett den Gesetzentwurf zur Ratifikation des ILO-Übereinkommens 190 beschlossen und damit den Weg geebnet für die parlamentarischen Beratungen, die Mitte 2023 abgeschlossen sein dürften.

Mit der Ratifizierung durch Deutschland werden Rechtsvorschriften bekräftigt oder eingeführt, die die Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt entsprechend der internationalen Definition unter Strafe stellen und diese konsequent ahnden. Es bedarf sowohl staatlicher als auch unternehmensinterner Beschwerde-, Überwachungs- und Durchsetzungsmechanismen. Die Notwendigkeit der guten und kontinuierlichen Zusammenarbeit zwischen Regierungen und Sozialpartnern ist für die effektive Umsetzung der Norm nicht hoch genug zu bewerten. Denn der soziale Dialog kann dazu genutzt werden, um bereits während des Gesetzgebungsprozesses, aber spätestens

bei der Entwicklung und Implementierung von Schutz- und Abhilfesystemen zu guten Ergebnissen im Kampf gegen Belästigung und Gewalt zu kommen.

Gleichzeitig geht es darum, Rechtsbeihilfen niederschwellig zur Verfügung zu stellen. Folgt man den genannten empirischen Erkenntnissen der weltweiten Studie, die ein mangelndes Vertrauen von Opfern in Institutionen belegen, so ist die Einrichtung unabhängiger Stellen für Opfer von Gewalt und Belästigung ein notwendiger Schritt, um Vertrauen zu stärken, Hilfe anzunehmen und auch Übertretungen zur Anzeige zu bringen. Alle Gutachten in Deutschland zu sexueller Gewalt in institutionellen Kontexten wie Kirchen, Bildungseinrichtungen, Schulen und Vereinen sind sich einig in der Forderung, unabhängige Stellen für Betroffene einzurichten. Die Ergebnisse der genannten globalen Studie weisen in die gleiche Richtung.

Im Arbeitskontext ist zudem eine konsequente Risikoanalyse unter Einbeziehung von Arbeitnehmervertretungen durchzuführen, um darauf aufbauend zielgenaue Sicherungs- und Schutzmaßnahmen zu schaffen. Ergänzend sind Sensibilisierungsmaßnahmen und Schulungen in Unternehmen durchzuführen, die sich sowohl an Führungskräfte als auch an Mitarbeitende richten.

Es ist deutlich leichter, auf betrieblicher oder institutioneller Ebene Beschwerdemechanismen einzuführen als im informellen Sektor, zum Beispiel in der Heim- oder Hausarbeit oder insgesamt in den Fällen, in denen kein schriftlicher Arbeitsvertrag zugrunde liegt. Staatlicherseits sind deshalb der Stärkung der Justiz, der Unterstützung Betroffener durch Rechtsbeistände sowie niederschwelliger sozialer, medizinischer und rechtlicher Hilfen eine hohe Priorität einzuräumen.

Sensibilisierungs- und Unterstützungsangebote müssen zugänglich und zugeschnitten sein für besonders vulnerable Gruppen. Nach den Ergebnissen der Studie sind dies vor allem junge Menschen, Frauen und Menschen mit Migrationshin-

tergrund, in dieser Gruppe vor allem Mädchen und Frauen. Und ganz wichtig: Ein Bekanntmachen und eine Anzeige dürfen sich nicht als Nachteil im Arbeitsalltag auswirken. Dieser Aspekt ist insbesondere in informellen Kontexten zentral, in denen ein Durchbrechen der Strukturen mit neuen Gefährdungen für die Menschen verbunden sein kann. Dies gilt umso mehr im Bereich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung. Hier sind neutrale Anlaufstellen und transparente unabhängige Verfahren das A und O.

C190 ist ein bindendes völkerrechtliches Übereinkommen. Ergänzt wird es durch die rechtlich nicht bindende ILO-Empfehlung 206, die den Mitgliedstaaten als Hilfe zur Umsetzung zur Verfügung steht und teilweise über die Konvention hinausgeht, zum Beispiel bei dem Recht auf Freistellung für Opfer im Falle eines Verfahrens oder bei der Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle, um Opfer von den als Täter oder Täterin identifizierten Personen fernzuhalten.

Ausblick

Es ist deutlich geworden, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt über Ländergrenzen hinweg, aber auch über Kulturen, Religionen und Wertesysteme hinweg existieren. Gerade darum ist ein bindendes völkerrechtliches Instrument die richtige Antwort im Kampf gegen Gewalt und Belästigung sowie in der Prävention und

Eindämmung von gewaltsamen Übergriffen. Die konkreten Maßnahmen dienen dazu, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz aus dem Dunkelfeld zu holen und die Arbeitswelt sicher zu gestalten.

Mit C190 steht zudem ein völkerrechtliches Regelwerk zur Verfügung, das eine gemeinsame Grundlage auch in internationalen Lieferketten darstellt. Dies ist von großem Vorteil für Unternehmen, die in Lieferketten handeln oder produzieren oder Tochtergesellschaften im Ausland haben. C190 kann in diesen Zusammenhängen als Instrument der Interessenvertretung dienen – auch im Rahmen der Umsetzung von Sorgfaltspflichten in Lieferketten.

Gerade weil Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eine so große Reichweite haben, kommt der ILO-Konvention eine „Convening Power“ (Fähigkeit, alle Beteiligten an einen Tisch zu bringen) zu. Denn auch in Ländern, in denen das Übereinkommen nicht ratifiziert ist, sollten Sozialpartner und andere Akteurinnen und Akteure auf die Konvention verweisen, um zu sensibilisieren und Unterstützungsmechanismen auf den Weg zu bringen.

Die Ergebnisse der globalen Studie nehmen sowohl die Staatengemeinschaft als auch die Sozialpartner in die Pflicht, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt konsequent zu verfolgen und ihrer Entstehung vorzubeugen. ↩

Quellen

International Labour Organization: Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture, ILO, Genf 2018.

International Labour Organization: Experiences of violence and harassment at work: A global first survey, ILO, Genf 2022.

International Labour Organization: Übereinkommen 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 108. Internationale Arbeitskonferenz, Genf 2019.

International Labour Organization: Empfehlung 206 zu Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 108. Internationale Arbeitskonferenz, Genf 2019.

Niederfranke, A.; Löbel, L.-M.: Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt – ILO Übereinkommen 190. In: Arbeit und Recht. Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Ausgabe 10/2021, S. 392–396.

Gewaltunfälle am Arbeitsplatz – Zahlen aus der Unfallanzeigen-Statistik der DGUV

Key Facts

- Im Jahr 2021 wurden knapp 12.000 meldepflichtige Arbeitsunfälle durch Gewalt einwirkung gemeldet – ein leichter Rückgang gegenüber den Vorjahren
- Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen sind in besonders hohem Maße von Gewalt am Arbeitsplatz betroffen
- Besonders häufig sind auch Zugbegleiterinnen und Zugbegleiter von Gewaltunfällen betroffen

Autor

➔ **Christoph Thomann**

Die Arbeitsunfallanzeigen der gesetzlichen Unfallversicherung zeigen: Gewalt am Arbeitsplatz ist in den vergangenen Jahren zurückgegangen. Frauen sind häufiger als Männer Opfer von Gewaltunfällen. Besonders viele Fälle gibt es im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im öffentlichen Personenverkehr.

Gewaltunfälle sind ein vielschichtiges Phänomen mit einem breiten Formenspektrum. In den vergangenen Jahren ist es zu Recht zunehmend in den Fokus von Öffentlichkeit und Prävention gerückt.^[1] Der vorliegende Beitrag beleuchtet den Stand und die Entwicklung der den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung gemeldeten Arbeitsunfälle mit Gewaltkontext. Basis dafür ist die Dokumentation der Unfallanzeigen der DGUV.

Kommt es in Arbeitskontexten zu Gewalt, werden in den meisten Fällen Straftatbestände verwirklicht, bei denen je nach Einzelfall zu prüfen ist, ob auch die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten sind. In den meisten Fällen wird die Erstattung einer Strafanzeige gemäß § 158 Strafprozessordnung (StPO) anzuraten sein. Die Polizeiliche Kriminalstatistik^[2] weist seit Anfang des Jahrtausends einen kontinuierlichen Rückgang erfasster Fälle aus – die Straftaten mit Schusswaffen haben sich sogar mehr als halbiert. Diesen Trend bestätigen die den gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand gemeldeten Gewaltunfälle bisher nicht. Bis zum Berichtsjahr

2019 war für die meldepflichtigen Gewaltunfälle ein leicht ansteigender Trend zu konstatieren, der erst in den letzten beiden Berichtsjahren gebrochen zu sein scheint.

Die genauen Ursachen für diese gegenläufige Entwicklung der polizeilich registrierten Gewaltkriminalität und der Gewalt am Arbeitsplatz sind bisher nicht bekannt. Zwei mögliche Erklärungen bestehen darin, dass die Gewaltfälle außerhalb der Arbeit noch stärker zurückgegangen sind oder Arbeitsunfälle und angezeigte Straftaten zunehmend auseinanderfallen. Für diese These spricht eine zunehmende Meldebereitschaft, weil weite Teile der Gesellschaft nicht mehr bereit sind, vormals als „normal“ oder „üblich“ abgetane übergriffige Verhaltensweisen zu akzeptieren. Opfer von Gewalt – auch verbaler Gewalt und diskriminierendem Verhalten – nehmen die ihnen zustehenden Hilfs- und Heilungsangebote häufiger an.

Wird eine versicherte Person durch einen Arbeits- oder Wegeunfall verletzt, sodass sie für vier oder mehr Tage arbeitsunfähig ist oder sogar verstirbt, handelt es sich um einen meldepflichtigen Unfall im Sinne der

gesetzlichen Unfallversicherung. Angaben zu diesen Unfällen werden durch die Unfallversicherungsträger für eine repräsentative Stichprobe verschlüsselt und finden Eingang in die Arbeitsunfallstatistik der DGUV. Damit ist die Arbeitsunfallstatistik die wichtigste nationale Quelle für arbeitsbezogene Unfälle und mithin auch für sämtliche Gewaltunfälle am Arbeitsplatz.

Die Gewaltunfälle lassen sich in der Unfallstatistik über das europaweit einheitliche Merkmal „Abweichung“ identifizieren. Dahinter verbirgt sich das den Unfall kennzeichnende, vom normalen unfallfreien Verlauf der Tätigkeit abweichende Ereignis. Anhand dieses Merkmals lassen sich Gewaltunfälle danach unterscheiden, ob der Angriff oder die Bedrohung von Beschäftigten des eigenen Unternehmens oder aber von betriebsfremden Personen ausgegangen ist. Zur Gruppe der Gewaltunfälle werden dabei gelegentlich auch Unfälle gezählt, die durch Tiere ausgelöst wurden oder durch Überraschung und Schreck der Unfallopfer. Aus Abgrenzungsgründen und da in der Regel sämtliche Unfälle überraschend auftreten, werden diese Unfälle hier nicht weiter betrachtet^[3].



Kommt es in Arbeitskontexten zu Gewalt, werden in den meisten Fällen Straftatbestände verwirklicht, bei denen je nach Einzelfall zu prüfen ist, ob auch die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten sind.“

Zum Berichtsjahr 2021 wurden den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand und den gewerblichen Berufsgenossenschaften knapp 12.000 meldepflichtige Unfälle (Unfälle mit einer Arbeitsunfähigkeit von vier oder mehr Tagen) im Zusammenhang mit Gewalt gemeldet. Im überwiegenden Teil (70 Prozent) ging der Angriff oder die Bedrohung dabei von betriebsfremden Personen aus.

Für die Jahre bis 2019 gibt es eine Tendenz zur Zunahme dieser Unfälle, die sich

in den Jahren 2020 und 2021 nicht fortsetzt. Inwieweit hierbei ein Zusammenhang zur SARS-CoV-2-Pandemie besteht, ist nicht leicht auszumachen und wird in den kommenden Jahren zu bewerten sein. In einigen Wirtschaftsbereichen wie der Gastronomie und Beherbergung ging das Arbeits- und Arbeitsunfallaufkommen pandemiebedingt stark zurück. In anderen Bereichen wie der Medizin und Pflege waren die Belastungen am Arbeitsplatz mindestens gleich hoch, wenn nicht gar höher als vor der Pandemie.

Bei der Betrachtung der Unfallzahlen sollte beachtet werden, dass die Dokumentation dieser Unfallhergänge auf Basis der zum Teil unvollständigen Angaben von Unfallanzeigen und Durchgangsarztberichten äußerst schwierig sein kann. Oftmals lassen sich aus den Unfallbeschreibungen die Zusammenhänge nicht klar einer der oben genannten Fallgestaltungen zuweisen. So können bei etwa 15 Prozent der hier betrachteten Unfälle keine näheren Angaben zur Gewalteinwirkung gemacht werden.

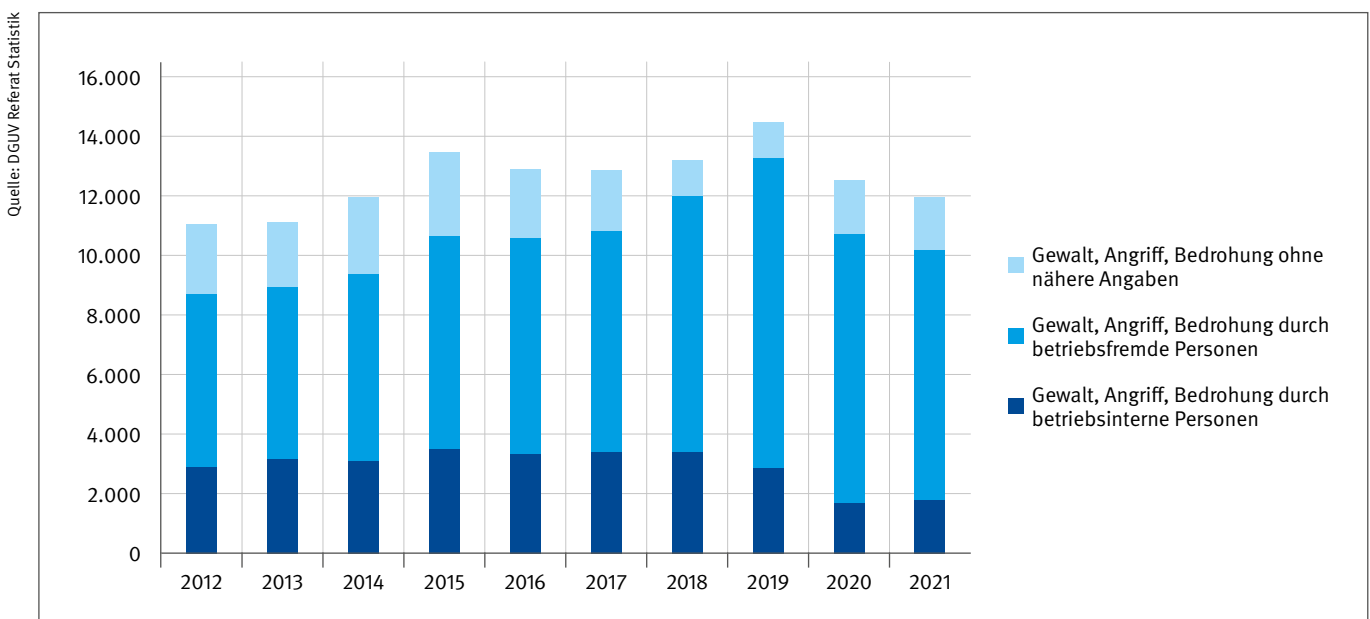


Abbildung 1: Meldepflichtige Arbeitsunfälle von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Unternehmerinnen und Unternehmern durch Gewalt



Wird eine versicherte Person durch einen Arbeits- oder Wegeunfall verletzt, sodass sie für drei oder mehr Tage arbeitsunfähig ist oder sogar verstirbt, handelt es sich um einen meldepflichtigen Unfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung“

Wirtschaftsbereich und Berufe

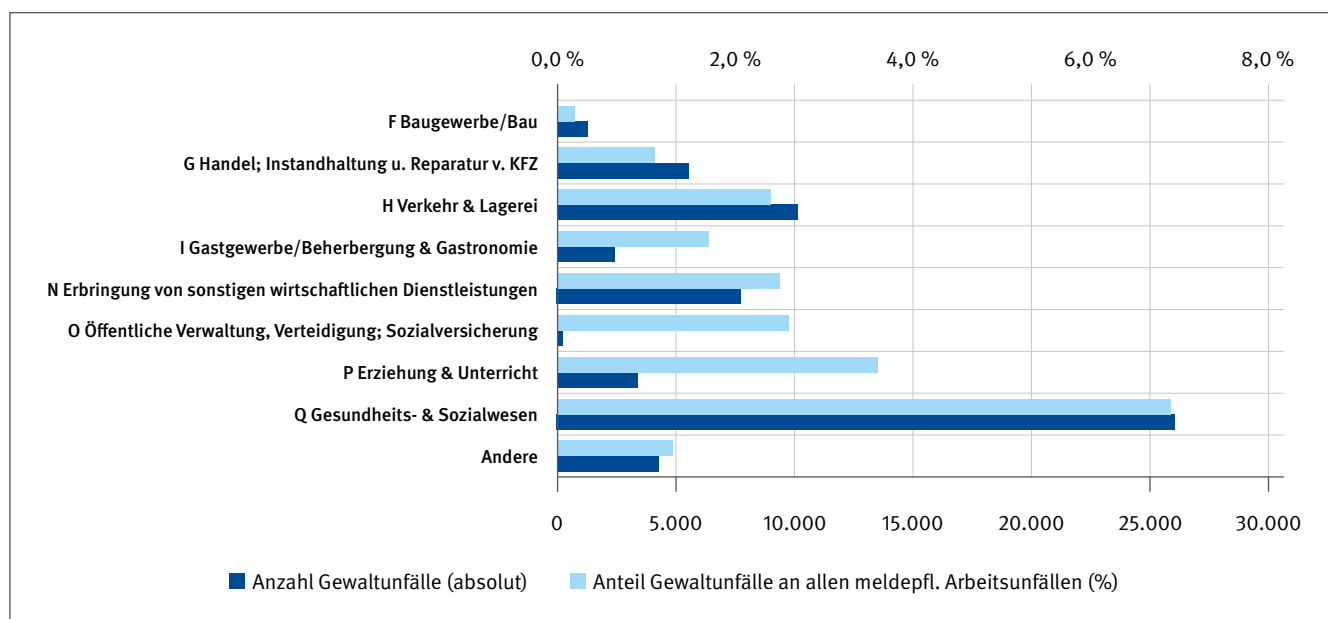
Gewaltunfälle spielen in einigen Branchen eine viel größere Rolle als in anderen. 40 Prozent der im Berichtszeitraum 2017 bis 2021 gemeldeten Gewaltunfälle (26.082 meldepflichtige Unfälle) am Arbeitsplatz sind dem Wirtschaftsbereich Gesundheits- und Sozialwesen zuzuordnen. In der Versorgung von Kranken und im Pflegebereich kommt es immer wieder zu Situationen, bei denen Versicherte von Betreuten, Patientinnen, Patienten oder Angehörigen

angegriffen werden. Weitere Branchen mit hohem Fallaufkommen sind in Abbildung 2 dargestellt. Typische Konstellationen im Bereich Verkehr und Lagerei (10.145) sind Angriffe auf Beschäftigte im öffentlichen Personenverkehr, zu dem Taxis, Busse und Züge sowie Straßenbahnen gehören.

Überfälle auf Tankstellen und andere Einzelhandelsunternehmen, insbesondere kurz vor Ladenschluss, betreffen den Bereich Handel (5.557). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Sicherheitsunternehmen

finden sich im Wirtschaftsbereich N wieder. Er umfasst die Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (7.768).

Neben den absoluten Zahlen der Gewaltunfälle nach Wirtschaftsbereich zeigt Abbildung 2 auch den Anteil der Gewaltunfälle an allen meldepflichtigen Arbeitsunfällen. Das Gesundheits- und Sozialwesen hat demnach auch relativ gesehen den höchsten Anteil an gewaltbedingten Unfällen: 6,9 Prozent der Arbeitsunfälle dieses Wirtschaftsbereichs sind Gewaltunfälle. Es folgen die Bereiche



Quelle: DGUV Referat Statistik

Abbildung 2: Meldepflichtige Arbeitsunfälle von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Unternehmerinnen und Unternehmern durch Gewalt und Anteil Gewaltunfälle an allen meldepflichtigen Arbeitsunfällen nach Wirtschaftsbereichen (2017–2021)



Die Gewaltunfälle lassen sich in der Unfallstatistik über das europaweit einheitliche Merkmal ‚Abweichung‘ identifizieren. Dahinter verbirgt sich das den Unfall kennzeichnende, vom normalen unfallfreien Verlauf der Tätigkeit abweichende Ereignis.“

Erziehung und Unterricht (3,6 Prozent), öffentliche Verwaltung (2,6 Prozent) und die Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen (2,5 Prozent). Insgesamt über alle Branchen hinweg liegt der Anteil von Gewaltunfällen am Arbeitsplatz bei 1,7 Prozent der meldepflichtigen Arbeitsunfälle.

Die Betrachtung der Gewaltunfälle nach der Größe der Betriebe (Abbildung 3) ist ein Spiegel der Verteilung nach den Wirtschaftsbereichen. Im Gesundheits- und Sozialwesen gibt es viele Betriebe mit einer hohen Zahl an Mitarbeitenden, sodass die

Quote der Gewaltunfälle auch hier durchschlägt.

Parallel zu den Wirtschaftsbereichen ist auch in bestimmten Berufen und Berufszweigen das Risiko, einen Gewaltunfall zu erleiden, deutlich höher als in anderen Tätigkeitsfeldern. Abbildung 4 gibt jeweils die absolute Anzahl und den Anteil der Gewaltunfälle nach der beruflichen Tätigkeit an. Krankenpflege und Geburtshelferinnen (9.601 meldepflichtige Arbeitsunfälle durch Gewalt) sind neben den Schutzkräften und Sicherheitsbediensteten

(6.913) mit den höchsten absoluten Zahlen betroffen. Es folgen die Beschäftigten in der Kinder- und Lernbetreuung (6.582), Betreuungsberufe im Gesundheitswesen (5.956), Verkaufskräfte (4.803) sowie die Fahrerinnen und Fahrer schwerer Lkw und Busse (3.524).

Bei den Berufen der Reise- und Zugbegleitung kam es in fünf Jahren zu 2.907 meldepflichtigen Gewaltunfällen, allerdings fällt hier der hohe Anteil auf, den diese Unfälle an allen gemeldeten Arbeitsunfällen dieser Berufsgruppe ausmachen. Ein Viertel aller

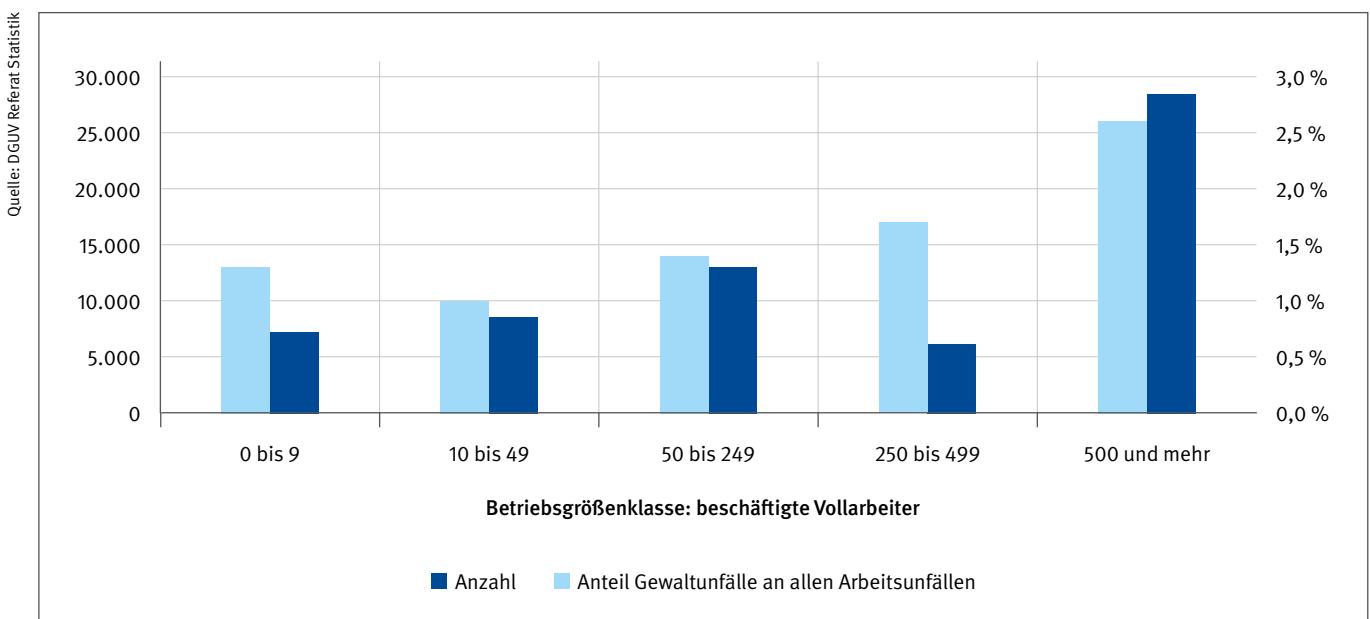
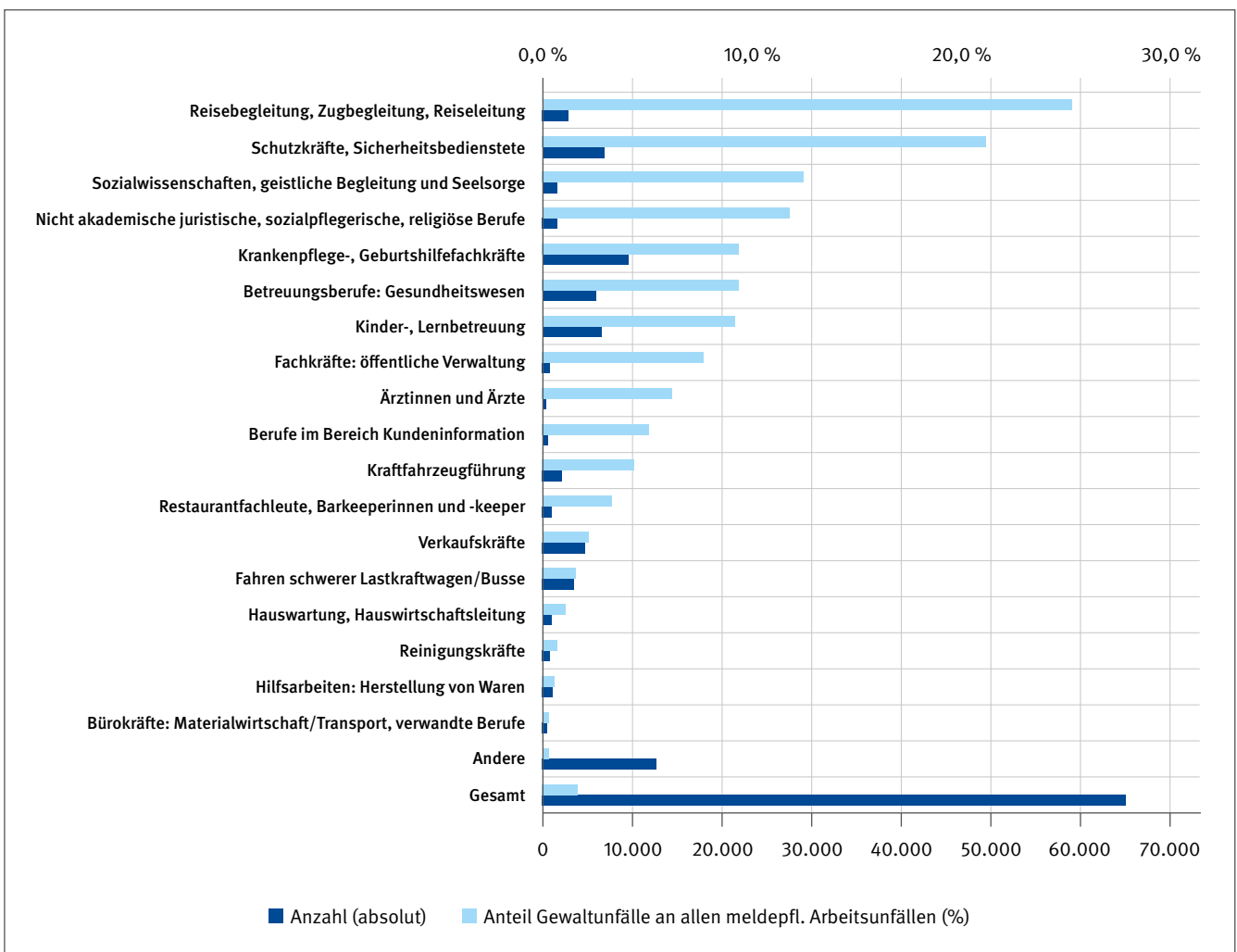


Abbildung 3: Anzahl und Anteil meldepflichtiger Gewaltunfälle von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Unternehmerinnen und Unternehmern nach Betriebsgrößenklasse (2017–2021)



In der Versorgung von Kranken und im Pflegebereich kommt es immer wieder zu Situationen, bei denen Versicherte von Betreuten, Patientinnen, Patienten oder Angehörigen angegriffen werden.“

Unfälle sind demnach Gewaltunfälle – ähnlich hoch ist dieser Anteil noch bei den Schutzkräften und Sicherheitsbediensteten (21 Prozent). Hohe Anteile verzeichnen weiterhin Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Seelsorgerinnen und Seelsorger (12 Prozent) sowie die sogenannten „nicht akademischen juristischen, sozialpflegerischen und religiösen Berufe“ (12 Prozent) – hierzu gehören unter anderem Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher sowie Justizbedienstete.



Quelle: DGUV Referat Statistik

Abbildung 4: Meldepflichtige Arbeitsunfälle von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Unternehmerinnen und Unternehmern durch Gewalt und Anteil Gewaltunfälle an allen meldepflichtigen Arbeitsunfällen nach ausgewählten beruflichen Tätigkeiten (2017–2021)



Insgesamt über alle Branchen hinweg liegt der Anteil von Gewaltunfällen am Arbeitsplatz bei 1,7 Prozent der meldepflichtigen Arbeitsunfälle.“

Geschlecht

Bei der Verteilung der Gewaltunfälle nach Alter und Geschlecht ist vor allem der hohe Anteil weiblicher Betroffener bemerkenswert. Bei ihnen steht jeder dreißigste Arbeitsunfall im Zusammenhang mit Gewalt, bei den Männern nur jeder neunzigste. Die Betrachtung nach dem Alter liefert dage-

gen ein ziemlich ausgeglichenes Bild, bei den Berufsneulingen sind Meldungen von Gewaltunfällen relativ gesehen seltener. Bei den weiblichen Versicherten ist der Anteil von Gewaltunfällen im Alter zwischen 25 und 29 Jahren am höchsten und nimmt dann mit zunehmendem Alter ab, bleibt aber immer über dem Niveau der männlichen Versicherten.

Bundesland

Der Anteil der Gewaltunfälle ist in den Bundesländern unterschiedlich.^[4] Das hängt vor allem mit den unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen und dem Grad der Urbanisierung zusammen. Die drei Stadtstaaten haben die höchste Quote an Arbeitsunfällen: In Berlin sind 3,6 Prozent der gemel-

Quelle: DGUV Referat Statistik

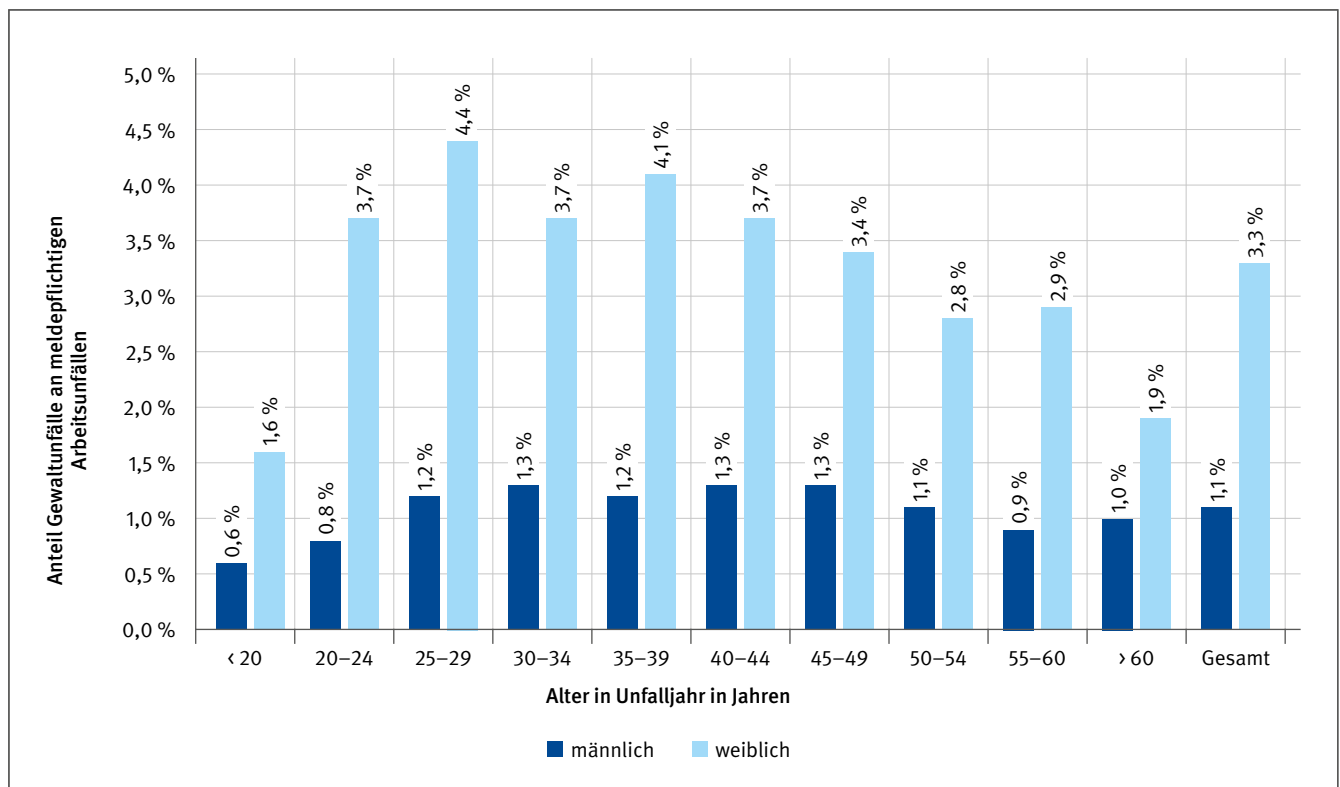


Abbildung 5: Meldepflichtige Arbeitsunfälle von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Unternehmerinnen und Unternehmern, Anteil Gewaltunfälle an allen Unfällen (2017–2021)

Quelle: DGUV Referat Statistik

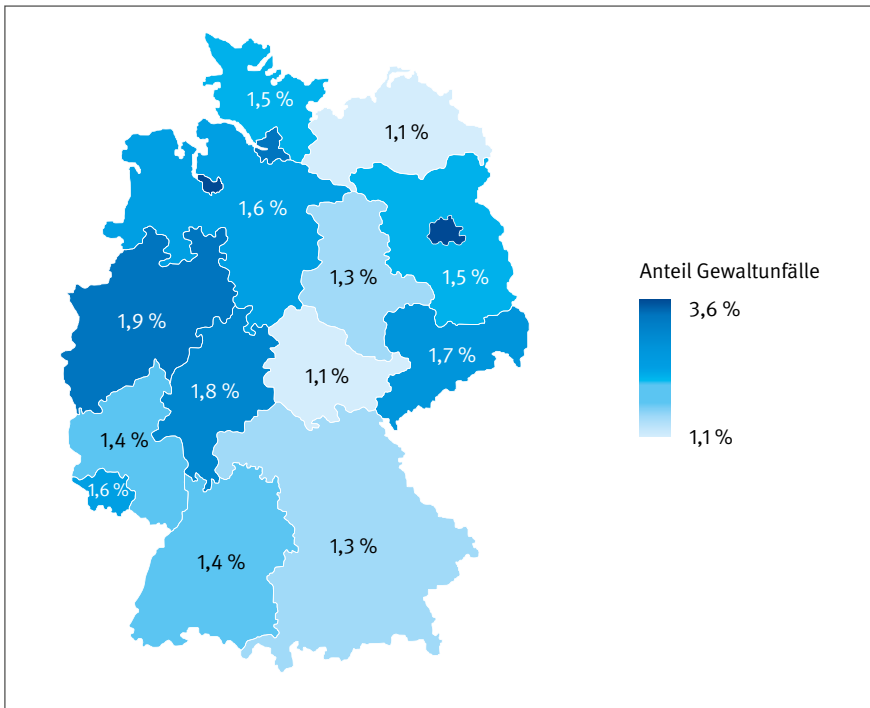


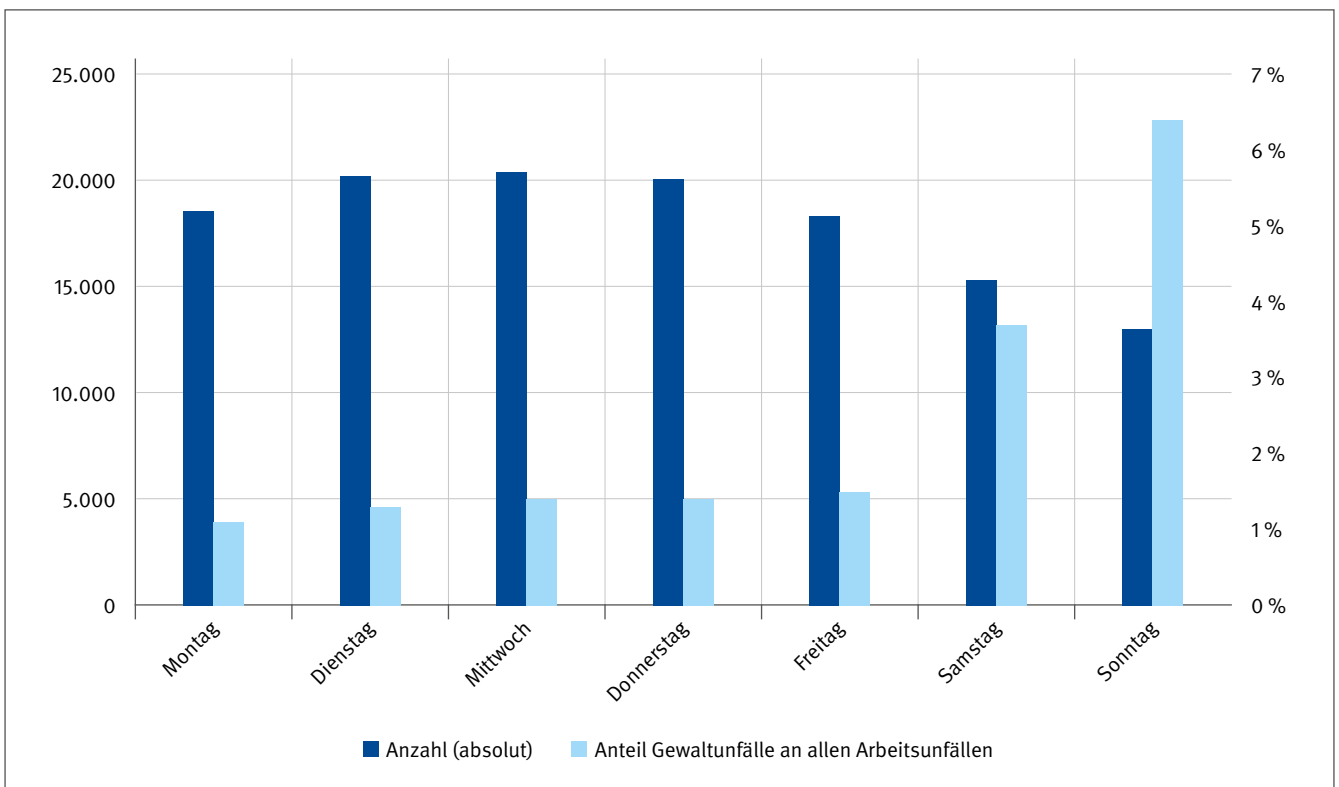
Abbildung 6: Anteil Gewaltunfälle an allen meldepflichtigen Arbeitsunfällen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Unternehmerinnen und Unternehmern nach dem Bundesland (2017–2021)

deten Unfälle Gewaltunfälle, in Bremen sind es 3,2 Prozent und in Hamburg noch 2,5 Prozent. Mit einem Anteil von 1,9 Prozent Gewaltunfälle folgt das am dichtesten besiedelte Flächenland Nordrhein-Westfalen (1,9 Prozent) vor Hessen und Sachsen (beide 1,8 Prozent).

Die geringsten Anteile an Gewaltunfällen sind in Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen zu verzeichnen (jeweils 1,1 Prozent).

Wochentag

Eine auf den ersten Blick ungewöhnliche Auswertung ist die Analyse der Gewaltunfälle nach dem Wochentag des Angriffs (Abbildung 7). Absolut gesehen werden an den Tagen in der Mitte der Werkwoche (Dienstag bis Donnerstag) die meisten Gewaltunfälle gemeldet. An Montagen und an Freitagen ist das Aufkommen etwas geringer, am Wochenende sind es noch einmal weniger Fälle. Der wichtigste Grund



Quelle: DGUV Referat Statistik

Abbildung 7: Meldepflichtige Arbeitsunfälle von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Unternehmerinnen und Unternehmern durch Gewalt und Anteil Gewaltunfälle an allen meldepflichtigen Arbeitsunfällen nach Wochentag des Unfalls (2017–2021)

liegt darin, dass weniger Beschäftigte am Wochenende arbeiten.

Gleichzeitig liegt aber der Anteil der Gewaltunfälle an allen Arbeitsunfällen am Wochenende deutlich höher als an den restlichen Tagen. Dies ist sicherlich in den relativ hohen Fallzahlen im Gesundheits- und Sozialwesen begründet, denn in den Pflege- und Betreuungsberufen wird in der Regel in Schichten und 365 Tage im Jahr gearbeitet. An Sonntagen liegt der Anteil sogar noch einmal höher: 6,4 Prozent aller meldepflichtigen Arbeitsunfälle sind dem Bereich Gewalt, Angriff, Bedrohung zuzuordnen.

Verletzungen und psychische Gewalt

Die hier dargestellten Gewaltunfälle lassen sich auch nach der Art der Verletzung differenzieren. Es wird dabei immer nur die schwerste der vorliegenden Verletzungen betrachtet. In 17,9 Prozent der Fälle wurde als erste schwerste Verletzung eine psychische Verletzung diagnostiziert. Darunter sind neben Fällen von verbaler Gewalt auch solche, bei denen Versicherte zum Beispiel Zeuge eines Gewaltanfalls wer-

den und dadurch psychische Verletzungen erleiden.

Häufigste Verletzungsart im Untersuchungszeitraum 2017 bis 2021 sind Erschütterungen und Oberflächenprellungen (44.376 meldepflichtige Gewaltunfälle), gefolgt von Schockzuständen und psychischen Verletzungen (22.497), (Dis-)Torsionen (20.196) und Zerreißen (17.913). In immerhin 9.194 Fällen kam es in der Folge des Angriffs zu einer Frakturverletzung.

Fazit

Gewalt am Arbeitsplatz ist auch weiterhin ein weitverbreitetes Problem, das in sehr unterschiedlichen Formen auftritt: Frauen sind häufiger betroffen als Männer; das Gesundheits- und Sozialwesen stärker als andere Branchen und in Stadtstaaten liegt der Anteil der Gewaltunfälle höher als in Flächenländern. Entsprechend vielfältig sind auch die Folgen für die Betroffenen und die Unternehmen. Etwa 12.000 Arbeitsunfälle aufgrund von Gewalt, die zu einer Arbeitsunfähigkeit von vier oder mehr Tagen geführt haben, werden den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung jährlich gemeldet. Die in der Vergangenheit zu

konstatierende steigende Tendenz wurde in den letzten beiden vorliegenden Berichtsjahren gebrochen. Inwieweit es sich dabei lediglich um einen Nebeneffekt der SARS-CoV-2-Pandemie handelt, wird sich erst in der Zukunft zeigen.

Fußnoten

- [1] Vgl. für einen Überblick: Nienhaus, A., Drechsel-Schlund, C., Schambortski, H., & Schablon, A. (2016). Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Bundesgesundheitsblatt-Gesundheitsforschung-Gesundheitschutz, 59(1), 88-97.
- [2] Bundesministerium des Inneren, Bundesministerium der Justiz: Polizeiliche Kriminalstatistik 2021
- [3] Eine Besonderheit bildet die Gruppe der Berufssportlerinnen und Berufssportler. Bei dieser Berufsgruppe treten häufig Verletzungen auf, die – gerade im Mannschaftssportbereich – durch Einwirkungen des Wettkampfgegners ausgelöst sind. Folgerichtig sind diese Unfälle auch als Gewalteinwirkung verschlüsselt, verzerren aber durch ihre Besonderheit in der Unfallprävention das Gesamtbild. Sie wurden daher für die hier dargestellten Zusammenhänge ausgeschlossen
- [4] Die Zuordnung eines Unfalls zu einem Bundesland erfolgt über den Sitz der zuständigen Gewerbeaufsicht.

Quelle: DGUV Referat Statistik

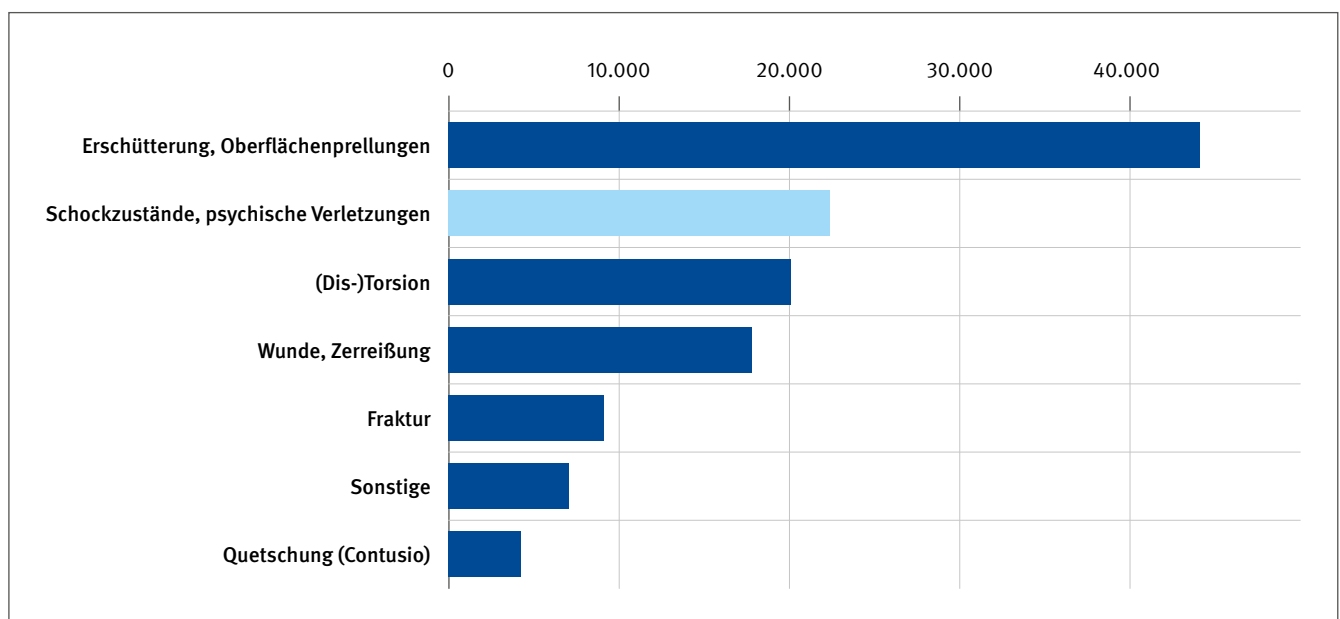


Abbildung 8: Meldepflichtige Arbeitsunfälle von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Unternehmerinnen und Unternehmern nach der Art der Verletzung (2017–2021)



Um wirksame und nachhaltige Präventionsangebote in den schulischen Alltag zu integrieren, sollten diese in Bezug auf die konkrete Zielsetzung und ihre Qualität ausgewählt werden.“

sowohl zu Gewaltvorfällen zwischen Schülerinnen und Schülern sowie Lehrkräften untereinander kommen, Personen beider Gruppen können aber auch gegeneinander Gewalt ausüben. Als weitere wesentliche Gruppe kommen noch die Eltern beziehungsweise Erziehungsberechtigten hinzu. Bei den Formen der Gewalt spielen auch konkrete Hierarchien und Abhängigkeitsverhältnisse eine Rolle. In diesem Zusammenhang ist die institutionalisierte Gewalt von Bedeutung, also Gewalt, die durch schulische Abläufe und Rahmenbedingungen wie zum Beispiel schulische Regeln und deren Durchsetzung oder die Bewertung von Leistung sowie die Gestaltung von Prüfungssituationen ausgeübt wird.

Gewalt muss daher als vielschichtiges und komplexes Phänomen betrachtet werden, von dem alle Beteiligten in Schulen betroffen sein können. Gewalt tritt auf unterschiedlichen Ebenen und in unterschiedlichen Formen auf und kann darüber hinaus Teil der schulischen Abläufe sein (siehe oben). Entsprechend hohe Anforderungen gelten an Maßnahmen zur Gewaltprävention.

Gewalt – ein Thema unter vielen

So bedeutsam Gewaltvorfälle im Erleben der Beteiligten sind, stellen sie doch lediglich eines der Phänomene dar, die gemeinsam aktuell und zukünftig herausfordernd und belastend auf Schulen einwirken.

Wie andere Branchen auch sind Schulen aktuell vom Mangel an Fachkräften betroffen.^[4] Dies gilt nicht nur für Lehrkräfte, sondern auch für das Personal in den Angeboten des offenen Ganztags und weiteres nicht unterrichtendes Personal wie zum Beispiel Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter oder Schulgesundheitsfachkräfte.

Der Mangel an Fachkräften wirkt sich umso stärker aus, als Schülerinnen und Schüler – infolge der Schutzmaßnahmen gegen die Corona-Pandemie – Lern- und Entwicklungsrückstände aufweisen, sowohl bezogen auf die Unterrichtsinhalte der einzelnen Fächer als auch im Hinblick auf ihre sozial-emotionale Entwicklung.^{[5][6]} Die psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen ist infolge der Pandemie deutlich beeinträchtigt.^[7]

Die Heterogenität in schulischen Lerngruppen hat mit der Umsetzung der Inklusion und der verstärkten Aufnahme von geflüchteten Kindern und Jugendlichen in den vergangenen Jahren bereits deutlich zugenommen und stellt ebenfalls hohe Anforderungen an alle Beteiligten.

Die übergreifende Entwicklung der zunehmenden Digitalisierung betrifft auch die Schulen. Neben der Herausforderung, Schulen mit adäquaten technischen Mitteln auszustatten, hat diese Entwicklung Folgen für die schulischen Abläufe und auch ganz wesentlich auf das Lehren und Lernen.

Wirksamkeit von (Gewalt-) Präventionsprogrammen

Um wirksame und nachhaltige Präventionsangebote in den schulischen Alltag zu integrieren, sollten diese in Bezug auf die konkrete Zielsetzung und ihre Quali-

tät ausgewählt werden. Hilfreich sind dabei wissenschaftlich erarbeitete und mit der Praxis abgeglichene Kriterien, wie sie unter anderem von Siegfried Preiser^[8] von der Psychologischen Hochschule Berlin (PHB) beschrieben werden. Danach sollte ein (Gewalt-)Präventionsprogramm die konkreten Interventionsziele benennen, die Zielgruppe mit Begründung des Bedarfs und der Erreichbarkeit definieren und die theoretischen Grundlagen des Programms nachvollziehbar erläutern. Mit der Unterstützung von Preiser und Fachleuten aus der schulischen Präventionspraxis ist zu diesem Zweck eine Checkliste^[9] für Schulen erstellt worden, mit deren Unterstützung individuelle Präventionsangebote ausgewählt werden können.

Neben den programmatischen Qualitätskriterien erscheint es sinnvoll, Präventionsarbeit in Schulen so auszurichten, dass sie kontinuierlich und langfristig wirken kann – sowohl auf das Verhalten aller schulischen Akteurinnen und Akteure als auch auf die Verhältnisse und Strukturen der Einzelschule. Dabei sollten nach Scheithauer et al.^[10] die Maßnahmen und Programme zur Gewaltprävention auf der Ebene der Lernenden entwicklungsorientiert ausgerichtet sein. Diesbezüglich meint entwicklungsorientiert, dass entsprechende Angebote den Einfluss von alterstypischen Entwicklungen und Entwicklungsaufgaben von Kindern und Jugendlichen konzeptionell und inhaltlich berücksichtigen.

„Mit Gesundheit gute Schulen entwickeln“

Vor dem Hintergrund des Spektrums der kontinuierlich wachsenden und sich verändernden Herausforderungen sowie der in der Vergangenheit stetig gestiegenen Präsenzzeiten sowohl von Schülerinnen und Schülern als auch des Personals wird klar, dass Schule sowohl Schutz als auch Risiko für die Gesundheit und das Wohlbefinden aller schulischen Akteurinnen und Akteure darstellen kann. Hinweise und Anregungen zu der Frage, wie Schulen dem augenscheinlichen Anspruch an Gesundheitsförderung, Prävention und



Die zentrale Ausrichtung der Gestaltung der Schulentwicklungsarbeit liegt dabei, ausgehend von der Forschung, im Wesentlichen auf den Aspekten Kooperation, Partizipation, Heterogenität und Nachhaltigkeit.“

Bildungsqualität gerecht werden können, finden sich in der Leitidee der „Guten gesunden Schule“.

Diese beschreibt die wechselseitige Bedingtheit zwischen Prävention, Gesundheitsförderung und Qualitätsentwicklung, wie sie seit vielen Jahren von der Wissenschaft, Präventions-, aber auch Schulentwicklungsfachleuten wie Hans-Günter Rolff^[11], dargestellt und formuliert wird.

Die im DGUV-Fachkonzept „Mit Gesundheit gute Schulen entwickeln“^[12] beschriebene Leitidee der „Guten gesunden Schule“ versteht Prävention und Gesundheitsförderung nicht nur als Selbstzweck zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit, sondern vielmehr auch als Weg, den Kernauftrag von Schule, Kompetenz- und Wissenserwerb angemessen umzusetzen. Die Leitidee der „Guten gesunden Schule“ will Bildungsförderung durch Gesundheit und Gesundheitsförderung durch Bildung gestalten. Gesundheit und Wohlbefinden sind dabei nicht nur Voraussetzungen für gute Bildungs- und Erziehungsprozesse, sondern gleichermaßen deren Ergebnis.

Gute gesunde Schulen verstehen gesundheitsfördernde Schulentwicklung als einen langfristigen, kontinuierlichen und zielorientierten Prozess, der auf systematische,

aufeinander abgestimmte Angebote, Maßnahmen und Verfahren setzt.

Die zentrale Ausrichtung der Gestaltung der Schulentwicklungsarbeit liegt dabei, ausgehend von der Forschung, im Wesentlichen auf den Aspekten Kooperation, Partizipation, Heterogenität und Nachhaltigkeit. Gute gesunde Schulen verstehen Gesundheitsförderung und Prävention nicht als eine weitere Zusatzaufgabe, sondern als integrierten Bestandteil ihrer individuellen Schulentwicklungsarbeit. Dabei gehen sie systematisch entsprechend einem Qualitätszirkel (Analyse, Planung, Intervention, Evaluation) und inhaltlich nach einem an Gesundheit ausgerichteten Qualitätstableau^[13] vor.

Die so gestaltete Entwicklung zur „Guten gesunden Schule“ beinhaltet neben Gesundheit, Wohlbefinden und Bildungsqualität die wichtigen Aspekte schulischer Präventionsarbeit, die übergeordnet und unabhängig von thematischen Schubladen wirken: Eine Präventionsarbeit, die nicht in kurzzeitigen Projekten oder punktuellen Angeboten denkt, sondern langfristig und kontinuierlich, wissenschaftlich fundiert, auf möglichst vielen schulischen Ebenen, für möglichst alle Beteiligten, verstehbar, sinnvoll und machbar wirken kann. Aus diesem Grund bildet die Leitidee der „Guten gesunden Schule“ auch das Basiskonzept

des Präventionsprogramms MindMatters^[14] zur Förderung der psychischen Gesundheit aller schulischen Akteurinnen und Akteure.

MindMatters – das Präventionsprogramm

Neben den benannten Aspekten zur schulischen Gewaltprävention können folgende Maßnahmen wirksam und hilfreich sein:

- Aufbau und Pflege eines unterstützenden Schulklimas
- Entwicklung einer tragfähigen und verbindlichen Konfliktkultur
- Vereinbarung und Kontrolle von Regeln des Zusammenlebens in der Schule
- Aufbau wirksamer individueller Förderung
- gute innerschulische Beratungsarbeit
- Kooperationen mit außerschulischen Unterstützungssystemen
- wertschätzende und konstruktive Elternzusammenarbeit

Mit Präventionsprogrammen wie MindMatters können diese Punkte im Rahmen der schulischen Präventionsarbeit wirksam und nachhaltig gefördert werden.

MindMatters ist ein bundesweites, wissenschaftlich begleitetes und in der Praxis er-

probtes Programm zur Förderung der psychischen Gesundheit in der Schule. Das Programm unterstützt beim Aufbau und Erhalt einer unterstützenden und fürsorglichen Schulkultur. Es fördert die Verbundenheit und Zugehörigkeit zur Schule, Respekt und Akzeptanz und begreift Verschiedenheit als Bereicherung. MindMatters fördert die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden der schulischen Akteurinnen und Akteure und ermöglicht den Aufbau und Ausbau von Netzwerken und Partnerschaften inner- und außerhalb der Schule.

Mit seiner inhaltlichen Ausrichtung und den umfassenden Angeboten für die konkrete Schulpraxis wirkt MindMatters auf vielen Ebenen der Schulentwicklung gewaltpräventiv. Die Arbeit mit MindMatters gibt Schulen wichtige Impulse für die Schulentwicklung und ermöglicht damit, das in einigen Schulen anzutreffende Schubladendenken (Unterscheidung von isolierten Maßnahmen zur Prävention von beispielsweise Gewalt, Sucht, Suizid, Radikalisierung) zu überwinden. Die Einbindung der MindMatters-Unterrichtseinheiten zu Themen wie Stresserleben, Mobbing und dem Umgang mit Gefühlen in das schulinterne Curriculum fördert die Resilienz und die Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler. Darüber hinaus unterstützt die Arbeit mit MindMatters Lehrerinnen und Lehrer bei der Klärung ihrer eigenen Haltung zu Themen der psychischen Gesundheit. Eigene Schwerpunktmodule helfen Schulen bei der Entwicklung positiver Lösungen beim zentralen Thema der Lehrergesundheit. Auf diese Weise kann die psychische Gesundheit von Lernenden, Lehrkräften und weiterem schulischen Personal nachhaltig mit MindMatters gefördert und geschützt werden.

Das Programm wird seit der erfolgreichen Modellphase 2006 kontinuierlich weiterentwickelt und von mittlerweile mehreren Tausend Schulen^[14] aller Schulformen zur gezielten Präventionsarbeit genutzt.

MindMatters besteht aus drei Schulentwicklungsmodulen und sieben Unterrichtsmodulen mit unterschiedlichem Themenschwerpunkt (siehe Abbildung 2). Die Materialien und Unterrichtseinheiten der

Module sind kompetenzorientiert aufgebaut und so konzipiert, dass sie anschlussfähig an inklusive Settings sind. Die Module liegen auch als PDF-Dateien vor und richten sich an Schülerinnen und Schüler

der Primarstufe sowie der Sekundarstufe I und II aller Schulformen. ←

Weitere Informationen finden Sie unter: ➔ www.mindmatters-schule.de

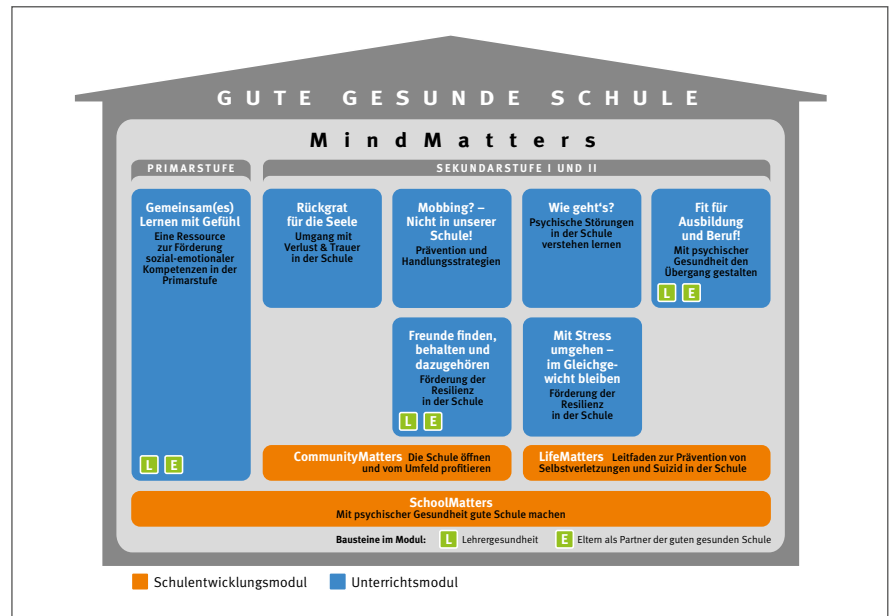


Abbildung 2: Das Programm MindMatters im Überblick

Fußnoten

- [1] www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/PolizeilicheKriminalstatistik/pks_node.html (abgerufen am 13.02.2023)
- [2] www.vbe.de/presse/pressedienste-2020/vbe-schlaegt-alarm-wegen-zunehmender-gewalt-gegen-lehrkraefte/ (abgerufen am 13.02.2023)
- [3] www.unicef.de/_cae/resource/blob/203724/840cc7b71c99708f94789f65084c1dcc/umfrageergebnis-my-place-my-rights-data.pdf (abgerufen am 13.02.2023)
- [4] <https://deutsches-schulportal.de/bildungswesen/lehremangel-bleibt-bundesweit-ein-problem/#:~:text=Zum%20Schuljahresbeginn%202022%2F23%20fehlen,zu%2040.000%20Lehrerinnen%20und%20Lehrer> (abgerufen am 13.02.2023)
- [5] www.iqb.hu-berlin.de/institut/bt/BT2021/Bericht/ (abgerufen am 13.02.2023)
- [6] <https://forum.dguv.de/ausgabe/1-2022/artikel/psychische-gesundheit-von-schulkindern-in-zeiten-der-corona-pandemie> (abgerufen am 13.02.2023)
- [7] <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/214866/fbb00bcf0395b4450d1037616450cfb5/ima-abschlussbericht-gesundheitliche-auswirkungen-auf-kinder-und-jugendliche-durch-corona-data.pdf> (abgerufen am 13.02.2023)
- [8] Preiser, S. (2012): Qualitätskriterien für Gewaltpräventionsprogramme aktualisiert. In: Report Psychologie 37, S. 323.
- [9] UK NRW_Flyer_Checkliste Gewaltpraevention.pdf (unfallkasse-nrw.de) (abgerufen am 13.02.2023)
- [10] Scheithauer, H.; Mehren, F.; Petermann, F. (2003): Entwicklungsorientierte Prävention. Von aggressiv-dissozialem Verhalten und Substanzmissbrauch. In: Kindheit und Entwicklung, 12, S. 84–99.
- [11] Rolf, H.-G. (2005): Gesundheitsförderung und Schulqualität. In: Hundeloh, H.; Schnabel, G.; Yurdatap, N. (Red.): Gute und gesunde Schule, Moers, S. 42–48.
- [12] <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/2602> (abgerufen am 13.02.2023)
- [13] Brägger, G.; Posse, N.: Instrumente für die Qualitätsentwicklung und Evaluation in Schulen (IQES), 2 Bde., Bern, h. e. p. Verlag 2007
- [14] <http://mindmatters-schule.de/programm.html> (abgerufen am 13.02.2023)

Beleidigt, bedroht, geschlagen

Key Facts

- Gewalt am Arbeitsplatz erleben vor allem Beschäftigte, die in ihrem Job direkten Kontakt zu Menschen haben
- Einstieg in jedes Sicherheitskonzept ist die Grundsatzklärung des Unternehmers beziehungsweise der Unternehmerin gegen Gewalt und eine Einschätzung der Gefährdungslage
- Die Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) bildet in offenen Seminaren Personen aus, die das Konzept der psychologischen Ersten Hilfe in ihre Betriebe tragen

Autorinnen

- ➔ **Ulina Sievers**
- ➔ **Judith Treiber**

Beschäftigte im Zuständigkeitsbereich der Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) sind immer wieder Übergriffen ausgesetzt: ob Kundenbetreuerin bei der Deutschen Bahn AG, Einsatzkräfte des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) oder Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit (BA). Wie und wo kann die Prävention ansetzen, um Betriebe und Verwaltungen sowie Beschäftigte zu unterstützen?

Daniel W. ist unterwegs – und sauer: Er hat seine FFP2-Maske vergessen und ist trotzdem in den Zug gestiegen, damit er es rechtzeitig zur Arbeit schafft. Die S-Bahn ist fast leer. Die Kundenbetreuerin der Bahn, Christine M., spricht ihn an: Daniel W. solle die Bahn verlassen, weil er keine Maske dabei habe. Daniel W. fühlt sich ungerecht behandelt. Mit einem Gespräch will er die Situation klären. Doch die Lage ist eindeutig: Daniel W. muss die S-Bahn am nächsten Halt verlassen. Da dreht er durch. Er greift die Kundenbetreuerin Christine M. an und schlägt mehrmals auf sie ein. Ein Reisender kann Hilfe holen. Daniel W. wird mit Hilfe von zufällig anwesenden Beschäftigten der DB-Sicherheit GmbH überwältigt und der Polizei übergeben. Christine M. ist schwer verletzt.

Schwere Angriffe wie dieser sind glücklicherweise die Ausnahme. Doch fast täglich werden Zugbegleiter angegriffen, Triebfahrzeugführerinnen angepöbelt, Beschäftigte beim Zoll bedroht und Mitarbeitende der Bundesagentur für Arbeit bespuckt. Auch Polizei und Rettungskräfte

werden im Einsatz angegriffen und an ihrer Arbeit gehindert. Stichtschutzwesten und Tierabwehrspray als Ersatz für Pfefferspray gehören für einige mittlerweile zur Standardausrüstung. Dass Übergriffe und Gewalt bei der Deutschen Bahn (DB) nicht nur gefühlt zunehmen, zeigen die neuesten Zahlen.

Vor allem die Durchsetzung der pandemiebedingten Verhaltensregeln hat zu erhöhtem Konfliktpotenzial im Kontakt mit Kundinnen und Kunden geführt. Von Januar 2022 bis Ende September 2022 kam es zu 2.325 Übergriffen auf DB-Beschäftigte, wie eine Sprecherin der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) dem RND Redaktionsnetzwerk Deutschland sagte. Es sei davon auszugehen, dass die Gesamtzahl im Jahr 2022 höher liegen werde und die Zahl des Vorjahres – 2.582 Übergriffe – „deutlich übersteigen wird“.^[1] Auch die DGUV berichtet von weiter hohen Zahlen: Die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle bei abhängig Beschäftigten in Deutschland aufgrund von menschlicher Gewalt, Angriff und Bedrohung ist seit einigen Jahren konstant hoch, 2021 lag sie bei 13.369 Fällen (siehe

auch in dieser Ausgabe: „Gewaltunfälle am Arbeitsplatz – Zahlen aus der Unfallanzeigen-Statistik der DGUV“).

Hohe Dunkelziffer

Dabei wird das Ausmaß der Ereignisse von der Unfallstatistik nicht vollständig erfasst, fließen dort doch nur die meldepflichtigen Unfälle ein. Das sind solche Ereignisse, bei denen die Beschäftigten mehr als drei Tage am Arbeitsplatz ausfallen. Die tatsächliche Anzahl an belastenden Vorfällen, wie beispielsweise durch Beschimpfung oder Bedrohung, dürfte also deutlich höher liegen. Beschäftigte berichten, dass sie es nicht mehr schafften, jede belastende Konfrontation aufgrund der hohen Anzahl statisch zu erfassen, da Konfrontationen mittlerweile Alltag seien. „Gewaltereignisse gehen an vielen Menschen aber nicht spurlos vorüber. Es drohen psychische Erkrankungen und Arbeitsunfähigkeit. Sowohl im Bund als auch bei der Bahn wurden bereits gut funktionierende Betreuungskonzepte entwickelt“, sagt Judith Treiber, Psychologin und Traumaexpertin der UVB (Quelle: im Gespräch mit der Autorin). Doch nicht

alle Unternehmen sind für das Thema ausreichend sensibilisiert. Bevor Präventionsmaßnahmen umgesetzt werden, muss der Unternehmer oder die Unternehmerin den Blick für das Risiko schärfen.

Risikofaktor Kundenkontakt

Besonders gefährdet für Gewalt am Arbeitsplatz sind Menschen, die beispielsweise in der Fahrkartenkontrolle, im Jobcenter, als Zugbegleitservice, bei der Bundespolizei oder als Rettungskräfte arbeiten. Der direkte Kontakt zu Menschen ist also ein wesentlicher Risikofaktor, der in der Regel aber nicht zu vermeiden ist. Wie bei allen anderen Gefährdungen gilt auch hier das TOP-Prinzip: Technische Maßnahmen müssen zuerst geprüft werden, anschließend organisatorische und personenbezogene Maßnahmen. „Erster Schritt ist immer die Gefährdungsbeurteilung“, erklärt Treiber. „Ein grobes Instrument zur Gefährdungsbeurteilung stellt die Prüfliste Psychotrauma der Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) dar. Mit dem Aachener Modell gibt es auch ein tiefer gehendes Verfahren, das neben der Gefährdungsbeurteilung konkrete Maßnahmen für ein Sicherheitskonzept bereithält.“ Technische Maßnahmen können beispielsweise Bodycams, geeignete Alarmierungsmöglichkeiten, veränderte Gestaltung von Räumlichkeiten mit Fluchtwegen zur Eigensicherung oder ergänzender Schutz durch einen Sicherheitsdienst und die Polizei sein. Einstieg in jedes Sicherheitskonzept ist die Grundsatzklärung des Unternehmers beziehungsweise der Unternehmerin gegen Gewalt. Es ist deren Selbstverpflichtung, ihre Beschäftigten vor Übergriffen zu schützen und keine Gewalt von Kunden und Kundinnen zu tolerieren. Es folgt eine Einschätzung der Gefährdungslage – für jede Tätigkeit werden daraus Sicherheitsstandards abgeleitet, Verhaltensempfehlungen für bedrohliche Situationen herausgegeben und eine psychosoziale Nachsorge geregelt.

Wenn etwas passiert, benötigen die Betroffenen schnelle Hilfe. Wie körperliche Verletzungen müssen auch psychische Wunden gut versorgt werden, damit sie sich nicht

verschlimmern. „Ängste, Unsicherheitserleben und körperliche Symptome wie Zittern, Schwindel und Herzrasen sind Anzeichen für seelische Wunden. Ziel einer psychologischen Ersten Hilfe ist es, diese akuten Stressreaktionen zu verringern und das Sicherheitsgefühl der Betroffenen wieder herzustellen“, erklärt Treiber. Eine psychologische Erste Hilfe sollte ereignisnah erbracht werden, am besten bis zu 48 Stunden nach einem Übergriff. Die Hilfe kann entweder durch speziell ausgebildete Beschäftigte des Betriebs oder durch externe Dienstleister erfolgen. Die UVB bildet in Seminaren Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus, die das Konzept der psychologischen Ersten Hilfe in ihre Betriebe tragen und dort umsetzen sollen. In den Tagen nach dem Ereignis sollte das Unternehmen weitergehende psychologische Hilfen durch psychosoziale Fachkräfte zur Verfügung stellen. Und: Wenn es den Betroffenen gesundheitlich nicht gut geht, sollte eine Unfallanzeige gestellt werden. Bei mehr als drei Tagen Arbeitsunfähigkeit ist eine Unfallanzeige sogar Pflicht. Die UVB sorgt dann gemeinsam mit spezialisierten Fachleuten dafür, dass die Betroffenen wieder gesund und arbeitsfähig werden.

Unternehmen und Betriebe stehen beim Thema Gewalt also oft vor vielen Fragen: Wie können traumatische Ereignisse verhindert werden? Was muss in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden? Welche Maßnahmen sind nach einem traumatischen Ereignis geeignet, um die Psyche der Betroffenen zu versorgen? Wie kommen wir an Hilfen durch die UVB? „Es gibt viele unterschiedliche Fragestellungen und die Beratung muss individuell auf die Bedürfnisse und Rahmenbedingungen des einzelnen Betriebs zugeschnitten sein“, stellt Jan Hetmeier, Abteilungsleiter Fachreferat Arbeitsschutz und Prävention bei der UVB, klar. „Deshalb unterstützen wir nachhaltig und mit einer umfassenden Beratung durch unsere Aufsichtspersonen und beispielsweise auch eine Psychologin in der Prävention.“

Auch unterstützt die UVB Projekte und Initiativen der Unternehmen und Betriebe, die sich für mehr Sicherheit und Gesundheit

einsetzen. Ein Beispiel ist der Verein „HELFER sind TABU!“, in dem sich verschiedene Organisationen – Deutsches Rotes Kreuz, Malteser Hilfsdienst, Johanniter-Unfall-Hilfe, Arbeiter-Samariter-Bund, Feuerwehr und Polizei – zusammengeschlossen haben, um Daten zum Thema Gewalt zu erfassen. So entstanden ein bisher einzigartiges Erfassungs- und Auswertetool sowie ein umfassender Datenpool. Mithilfe der Daten wurden Präventionsmaßnahmen zur Verhütung von gewalttätigen Übergriffen gegen Einsatzkräfte abgeleitet, die generell oder spezifisch für einzelne Organisationen sinnvoll sind.

Unterstützung durch die UVB bei der Ausbildung psychologischer Ersthelferinnen und Ersthelfer hat beispielsweise die DB Sicherheit GmbH erhalten. „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der DB Sicherheit GmbH sehen und erleben in ihrer Dienstzeit Übergriffe, Angriffe, Suizide, Leichenfunde und vergebliche Reanimationen oder natürlich auch Großschadensereignisse“, berichtet Uwe Rumpel, psychosoziale Fachkraft bei der DB Sicherheit GmbH. „Das macht ja etwas mit diesen Menschen.“ Mit finanzieller und planerischer Unterstützung der UVB wurden beispielsweise Schulungen im Raum Nordrhein-Westfalen ermöglicht.

Wenn Menschen traumatische Ereignisse erleben, können psychische Erkrankungen wie Angststörungen, Depressionen oder posttraumatische Belastungsstörungen entstehen. Die UVB unterstützt hier in allen Fragen zum Thema, um eine nachhaltige Prävention umsetzen zu können und die Versicherten zu schützen. ↩

Link zum Thema:

➔ [Traumatische Ereignisse: Unfallversicherung Bund und Bahn \(uv-bund-bahn.de\)](https://www.uv-bund-bahn.de)

Fußnote

[1] <https://www.rnd.de/politik/deutsche-bahn-evg-zaehlt-mehr-als-2300-angriffe-auf-beschaefigte-2022-CWLDQVPWJ5BYD-KMOFKMWZMX2NQ.html> (abgerufen am 13.02.2023)

Möglichkeiten und Grenzen von künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt

Key Facts

- Künstliche Intelligenz (KI) kommt bereits heute in verschiedenen Anwendungen zum Einsatz
- Der Einsatz von künstlicher Intelligenz hat in der Arbeitswelt das Potenzial, im Zusammenhang mit der Tätigkeit auftretende Gefahren zu reduzieren oder zu verhindern
- Das Konzept der vertrauenswürdigen künstlichen Intelligenz definiert Kriterien und Standards für einen verantwortungsvollen Umgang mit KI

Autor

➤ **Benno Gross**

Künstliche Intelligenz verspricht in verschiedenen Lebens- und Arbeitsbereichen für den Menschen Aufgaben zu erleichtern, zu ersetzen oder sicherer zu machen. Damit hat sie das Potenzial, auch in der Prävention gewinnbringend zu unterstützen. Der Beitrag behandelt die Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes von künstlicher Intelligenz.

Künstliche Intelligenz (KI) steht als Sammelbegriff für automatisierte Systeme, die auf Basis simulierter menschlicher Intelligenz Probleme lösen können. Das Konzept der künstlichen Intelligenz ist nicht neu,^[1] hat aber durch die zunehmende Technologisierung aller Lebensbereiche eine neue Dynamik erhalten, die sich in der Verfügbarkeit und Menge generierbarer Daten, steigenden Rechenleistungen und -kapazitäten sowie in den Möglichkeiten digitaler Datenerfassung und -auswertung begründet.^[2]

Die Frage, was künstliche Intelligenz überhaupt ist, wird im öffentlichen Diskurs relativ weit gefasst und aktuell noch unscharf beantwortet.^[3] Technisch meint künstliche Intelligenz eine Reihe von Systemen, die sich teilweise stark unterscheiden

- in der Art, wie Schlussfolgerungen generiert werden,
- in der Einbettung menschlicher Wissens- und Verhaltensregeln in die Systeme,
- in der Art, wie die Systeme trainiert werden, sowie
- in ihrer Leistungsfähigkeit.^[4]

Dabei verfügt die derzeit überwiegend eingesetzte künstliche Intelligenz nur über eine schwache Ausprägung. Im Gegensatz zu starker künstlicher Intelligenz, die den intellektuellen Fertigkeiten des Menschen gleichwertig oder überlegen ist, löst die schwache künstliche Intelligenz Probleme in bestimmten Anwendungsdomänen (etwa Navigation, Texterkennung).

Diese finden sich in den unterschiedlichsten Anwendungen in Form von Suchalgorithmen, Apps, Robotern oder intelligenten Fahrassistenten. In verschiedenen Bereichen zeichnet sich bereits ab, dass schwache künstliche Intelligenz Steuerungsprozesse unterstützen und in Teilen übernehmen kann. Potenziell eignet sich künstliche Intelligenz für repetitive und standardisierte Aufgaben wie das Auslesen und Auswerten von Daten oder die Überprüfung einfacher Aufgaben, als Assistenz bei der Auswertung von Texten oder Bildmaterial sowie bei schweren und gefährlichen Aufgaben. Hier kann künstliche Intelligenz Daten vorsortieren, Tätigkeiten teilweise übernehmen oder etwa Warnungshinweise für Maschinen rechtzeitig vorhersagen.

Möglichkeiten von künstlicher Intelligenz in der Prävention

Künstliche Intelligenz kann in unterschiedlichen Bereichen der Arbeitswelt dazu beitragen, im Zusammenhang mit der Tätigkeit auftretende Gefahren zu reduzieren. Beispielsweise indem belastungs- und unfallintensive Tätigkeiten durch künstliche Intelligenz assistiert oder vollständig ohne den Menschen ausgeführt werden oder indem verschiedene Akteurinnen und Akteure bei der Organisation des Arbeitsschutzes unterstützt werden. Die Datengrundlage solcher KI-gestützten Systeme bilden dabei individuelle Beschäftigendaten, Daten aus der Arbeitsorganisation, Tätigkeitsdaten, Daten des Arbeitsmittels sowie Daten bezogen auf die Arbeitsumgebung.^[5]

In der Intralogistik können KI-basierte Assistenzsysteme zum Beispiel im Kontext von Unfallprävention zur Verhinderung von Verkehrsunfällen in Lagerhallen eingesetzt werden. Dabei wird zwischen Gefahrenquellen (Objekte, Personen) differenziert und entsprechende Warnhinweise werden an das Bedienpersonal weitergegeben.^[6]



Künstliche Intelligenz kann in unterschiedlichen Bereichen der Arbeitswelt dazu beizutragen, im Zusammenhang mit der Tätigkeit auftretende Gefahren zu reduzieren.“

Künstliche Intelligenz kann dazu eingesetzt werden, Arbeitsabläufe zu rationalisieren oder Sicherheitskonzepte zu verbessern, beispielsweise unterstützend für den gesamten Prozesszyklus der Gefährdungsbeurteilung: So können etwa spezifische Arbeitssituationen auf der Basis von Datenpools mit Informationen zu typischen Gefährdungssituationen analysiert und bewertet werden und bilden damit die Grundlage zur Erstellung einer teilautomatisierten Gefährdungsbeurteilung.^[7] Werden in dem entsprechenden Arbeitsbereich durch den Einsatz von Sensortechnologie zudem große Echtzeitdatenmengen generiert, können mithilfe künstlicher Intelligenz Vorhersagen zu sich veränderten Arbeitsbedingungen gemacht werden, etwa bevor Ermüdung, Verletzungen oder Exposition beispielsweise gegenüber toxischen Substanzen eintreten. Diese Informationen können dazu verwendet werden, die Gefährdungsbeurteilung in Echtzeit zu aktualisieren oder um mögliche Maßnahmen unmittelbar an Beschäftigte zu melden.^[8]

In der Arbeitsmedizin haben KI-gestützte Gesundheitsanwendungen beachtenswertes Potential, Teilbereiche von Prävention, Diagnostik und Beratung zu unterstützen. So können etwa in bestimmten Risikobereichen solche Verfahren eingesetzt werden, um Vorscreenings von Hauterkrankungen oder das Selbst-Monitoring bestimmter

Vitaldaten durch die Beschäftigten zu ermöglichen.^[9]

Unterstützung bei den Kernaufgaben

Neben der innerbetrieblichen Ebene des Arbeitsschutzes hat künstliche Intelligenz auch das Potenzial, die gesetzliche Unfallversicherung umfassend bei der Erledigung ihrer Kernaufgaben zu unterstützen: So werden bereits heute bei verschiedenen Unfallversicherungsträgern Anwendungen bei der Aufsichtstätigkeit der Präventionsdienste eingesetzt, die beispielsweise die Suche von Unternehmen in der Umgebung der Aufsichtsperson, die Identifizierung unfallanfälliger Unternehmen, den Zugriff auf präventionsrelevante Informationen oder die Besichtigungsberichtserstellung erleichtern.^[10]

Bei der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) kommt eine KI-basierte Methode zur Prüfung möglicher Rückforderungen bei der Beteiligung von betriebsfremden Dritten an Arbeitsunfällen zum Einsatz, die auf Grundlage abgeschlossener Verfahren Plausibilitäten und Erfolgswahrscheinlichkeiten für mögliche Regressverfahren ermittelt.^[11] Die Anwendung RehaPlus, die ebenfalls bei der BG ETEM eingesetzt wird, unterstützt die Fachabteilung des Reha-Managements bei der Erstellung von Prognosen zur Wahrscheinlichkeit einer Maßnahme, zur voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit und zu den voraussichtlichen Kosten des Falls.^[12] Die Prognosen dieser teilautomatisierten Verfahren beider Anwendungen bilden einen relevanten Baustein für die zusätzliche Informationsgewinnung, die Entscheidung über mögliche Maßnahmen wird durch die Fachleute der jeweiligen Stellen getroffen.

Die verschiedenen Ansätze und Initiativen, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beim Einsatz künstlicher Intelligenz sicherzustellen und zu fördern, werden durch das am Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) angesiedelte Kompetenzzentrum Künstliche Intelligenz und Big Data (KKI) zusammengeführt und weiterentwickelt.

Das KKI versteht sich dabei nicht nur als Anlaufstelle für die DGUV und ihrer Träger, sondern unterstützt und berät auch Politik, Forschung und Gesellschaft sowie Akteurinnen und Akteure in Sachen Arbeitsschutz bei der Konzeption, Umsetzung und dem Einsatz künstlicher Intelligenz.

Grenzen von künstlicher Intelligenz

Durch den Einsatz von künstlicher Intelligenz im Bereich Gesundheitsschutz und Unfallverhütung können auch neue Risiken entstehen, die etwa auf Transparenzdefizite der KI-Entscheidungen und Prozesse, fehlende Cybersicherheit oder unzureichenden Datenschutz zurückzuführen sind. Künstliche Intelligenz kann auch zu physischen Beeinträchtigungen oder materiellen Schäden führen, die auf Fehlbedienungen oder -interpretationen sowie auf schadhafte Manipulation von außen zurückzuführen sind. Auf psychosozialer Ebene greift die Verwendung von KI in die Arbeitsorganisation ein und hat Auswirkungen auf die von Menschen geforderten Fähigkeiten und Kompetenzen im Kontext der Mensch-Maschine-Interaktion. Zum anderen besteht die Gefahr, dass der erhöhte Bedarf an Datengenerierung und -erfassung eine verstärkte Überwachung und Kontrolle von menschlichem Handeln zur Folge haben kann.

Ethik

Der zunehmende Einsatz von hoch automatisierten Systemen begünstigt einen strukturellen Wandel in der Mensch-Maschine-Beziehung: Während in teilautomatisierten Prozessen Technologie zur Unterstützung oder Assistenz von bestimmten Arbeitsschritten eingesetzt wird, resultiert die zunehmende Technologisierung von Arbeitsprozessen in einer (gleichberechtigten) Kooperation zwischen Mensch und Maschine.^[13] Viele KI-Modelle erzeugen korrelationsbasierte Ergebnisse, die die Interpretationsfähigkeiten des menschlichen Denkens übersteigen. In diesen Fällen bleibt die Logik der erzeugten Ergebnisse für Anwenderinnen und Anwender intransparent, obwohl sie sich direkt auf sie aus-

wirken (Black Box). Dies kann dazu führen, dass die individuelle Handlungsfähigkeit und -freiheit im Mensch-Maschine-Zusammenwirken nachhaltig beschränkt wird. Je umfangreicher also KI-Systeme menschliche Aktivitäten unterstützen, Prozesse effizienter und präziser machen, desto größer ist die Gefahr, dass menschliche Fähigkeiten marginalisiert werden.

Zudem können KI-Systeme bestehende gesellschaftliche Diskriminierung oder Un-

gleichbehandlung reproduzieren beziehungsweise verstärken. Dann nämlich, wenn die Ergebnisse der KI-Systeme auf Basis intendiert oder unbeabsichtigt verzerrter Daten generiert oder unkritisch in menschliche Handlungen überführt werden (Automatisierungsbias).


Datenschutz und -qualität

Damit KI-Systeme lernen können, müssen große Datenmengen (Big Data) generiert


und analysiert werden. Deren Integrität und Qualität kann häufig nicht uneingeschränkt gewährleistet oder zurückverfolgt werden. Insbesondere bei personenbezogenen Daten wirft das Fragen im Zusammenhang mit den Grundsätzen der Datenerhebung und Datenauswertung auf – nämlich der Transparenz, Zweckbindung und Datenminimierung.^[14] Nicht ordnungsgemäß erfasste, extrahierte oder verarbeitete Daten können damit das Recht auf informationelle Selbstbestimmung,




Literatur


Aschenbrenner, D.: Zukunft der Arbeit im Zeitalter von KI. In: DGUV Forum 10/2021.  <https://forum.dguv.de/ausgabe/10-2021/artikel/zukunft-der-arbeit-im-zeitalter-von-ki>


BG BAU Bauportal: Mehr Sicherheit dank künstlicher Intelligenz.  <https://bauportal.bgbau.de/bauportal-42020/thema/meldungen/zukunft-des-bauens/mehr-sicherheit-dank-kuenstlicher-intelligenz/>


BG ETEM: Whitepaper Künstliche Intelligenz – Die Zukunft ist schon da, 2022.  www.bgetem.de/presse-aktuelles/themen-und-geschichten/whitepaper


Börkircher, M.; Terstegen, S.; Hapke, J.: Potenziale der KI für den betrieblichen Arbeitsschutz. Lernende Algorithmen für Gefährdungsbeurteilung und Unfallauswertung. In: Sicherheitsingenieur 11/2022.


DFKI/Bitkom: Künstliche Intelligenz – Wirtschaftliche Bedeutung, gesellschaftliche Herausforderungen, menschliche Verantwortung, 2017.  www.bitkom.org/Bitkom/Publikationen/Entscheidungsunterstuetzung-mit-Kuenstlicher-Intelligenz.html


DIN/DKE/VDE: Whitepaper Ethik und Künstliche Intelligenz: Was können technische Normen und Standards leisten?, 2020.  www.din.de/resource/blob/754724/00dcbccc21399e13872b2b6120369e74/whitepaper-ki-ethikaspekte-data.pdf

Fraunhofer-Institut für Optronik, Systemtechnik und Bildauswertung IOSB: KI-Systeme schützen, Missbrauch verhindern, 2022.  <https://publica-rest.fraunhofer.de/server/api/core/bitstreams/a1e8a9dc-e0b1-4f1d-9905-18fdcca757c0/content>

Friele, M.; Bröckerhoff, P.; Fröhlich, W. et al.: Digitale Daten für eine effizientere Prävention: Ethische und rechtliche Überlegungen zu Potenzialen und Risiken. In: Bundesgesundheitsblatt 63/2020.  www.springermedizin.de/digitale-daten-fuer-eine-effizientere-praevention-ethische-und-r/17982922?fulltextview=true

Giering, O.: Künstliche Intelligenz und Arbeit: Betrachtungen zwischen Prognose und betrieblicher Realität. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 76/2022.  <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s41449-021-00289-0.pdf?pdf=button%20sticky> (abgerufen am 15.02.23)

Hochrangige Expertengruppe für Künstliche Intelligenz (HEG-KI): Ethik-Leitlinien für eine vertrauenswürdige KI, 2019.  <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/d3988569-0434-11ea-8c1f-01aa75ed71a1>

Jutzi, T.; Brinker, T.: Hautkrebserkennung: Wie künstliche Intelligenz die Differenzialdiagnose schärft. In: Deutsches Ärzteblatt 117(24)/2020.  www.aerzteblatt.de/archiv/214284/Hautkrebserkennung-Wie-kuenstliche-Intelligenz-die-Differenzialdiagnose-schaerft

Keller, A.; Mays, F.; Scharmentke, D.; Nöthen-Garunja, I.; Portuné, R.; Schmid, H.: Einsatz digitaler Werkzeuge in der Prävention – die Zukunft hat bereits begonnen. In: DGUV Forum 3/2022.  <https://forum.dguv.de/ausgabe/3-2022/artikel/einsatz-digitaler-werkzeuge-in-der-praevention-die-zukunft-hat-bereits-begonnen>

SIGUV und KI: Wichtig ist, was dabei herauskommt.  www.siguv.de/newsletter/newsletter-archiv/3-2020/siguv-und-ki-wichtig-ist-was-dabei-herauskommt

Schneider, M.; Steimers, A.: Künstliche Intelligenz – Anforderungen und Einsatzmöglichkeiten. In: DGUV Forum 10/2021.  <https://forum.dguv.de/ausgabe/10-2021/artikel/kuenstliche-intelligenz-anforderungen-und-einsatzmoeglichkeiten>

“ In der arbeitsmedizinischen Vorsorge können KI-gestützte Gesundheitsanwendungen Teilbereiche von Prävention, Diagnostik und Beratung übernehmen.“

also das individuelle Recht über die Preisgabe und Verwendung der eigenen Daten gegenüber staatlichen Stellen, Unternehmen und Einzelpersonen verletzen.

Gleichzeitig greift hier auch der Black-Box-Effekt, weil aufgrund der Eigenschaften selbstlernender Systeme die Datengrundlage der Entscheidungen für die Datenspender, Nutzenden oder Entwicklerinnen und Entwickler nicht nachvollziehbar ist.^[15] Daher sind bei KI-Anwendungen in der Arbeitswelt technische Maßnahmen, wie zum Beispiel die Anonymisierung der erhobenen Daten, Löschrufen von Datensätzen oder dezentrale Verarbeitung von Datensätzen (föderales Lernen), von zentraler Bedeutung, um etwa missbräuchliche Leistungskontrolle systematisch ausschließen zu können.^[16]

Verantwortungsvolle Gestaltung von künstlicher Intelligenz

Um menschliche Handlungsspielräume auch im Kontext des technischen Fortschritts zu erhalten, verantwortungsvoll weiterzuentwickeln und die Akzeptanz von künstlicher Intelligenz aufseiten der Anwender und Anwenderinnen zu fördern, müssen Risiken und Chancen eingeordnet werden. Künstliche Intelligenz muss humanzentriert gestaltet und durch Sys-

temkontrolle reguliert werden. In diesem Kontext definiert das Konzept der vertrauenswürdigen künstlichen Intelligenz^[17] auf der Grundlage individueller und gesamtgesellschaftlicher Fragestellungen Kriterien und Standards für einen verantwortungsvollen Umgang mit KI.

Dabei stellt das Konzept der vertrauenswürdigen künstlichen Intelligenz die Unterstützung und den Erhalt menschlicher Autonomie bei der Entscheidungsfindung in allen Prozessschritten in den Vordergrund. Das gilt sowohl für die Entscheidungsfähigkeit im Prozess selbst als auch für die Entscheidung, KI nicht einzusetzen oder Entscheidungen des Systems auszusetzen. Dazu müssen Ergebnisse transparent, nachvollziehbar und steuerbar sein.

Zudem muss sichergestellt sein, dass sich künstliche Intelligenz gemäß ihrer Zweckbestimmung verhält, das Risiko einer Schädigung minimiert oder ausschließt sowie die geistige und körperliche Unversehrtheit des Menschen im Rahmen der Mensch-Maschine-Interaktion sicherstellt. Dazu müssen die Systeme gegenüber Manipulationsversuchen geschützt sein, die zu Beeinträchtigungen der Funktionstüchtigkeit führen, Auswirkungen auf die Schadensanfälligkeit haben und präzise, zuverlässige reproduzierbare Ergebnisse liefern.

KI-Systeme müssen den Datenschutz und die -qualität in allen Phasen des Lebenszyklus eines Systems gewährleisten. Dies betrifft sowohl die Persönlichkeitsrechte und die Rechte auf informationelle Selbstbestimmung der für das System bereitgestellten Daten als auch für die Daten, die innerhalb des Prozesses generiert und ausgewertet werden. KI-Systeme müssen so gestaltet sein, dass Prozesse, Entscheidungen und Empfehlungen für den Menschen rückverfolgbar, erklärbar und transparent sind. Dazu trägt bei, dass die menschliche Autonomie in den Prozessen gewahrt bleibt, die Entscheidungen nachvollziehbar und reproduzierbar sind und Fehlerbehebungen im System ermöglicht werden.

Um eine Ungleichbehandlung der durch die Entscheidungen von KI-Systemen be-

troffenen Gruppen auszuschließen, müssen mögliche Verzerrungen auf der Ebene der Datenerhebung, der Systementwicklung sowie der Auswertung und Interpretation der Ergebnisse verhindert werden. Mit dem Einsatz von künstlicher Intelligenz in verschiedenen Lebensbereichen sind soziale Chancen und Risiken verbunden, die im jeweiligen Kontext beurteilt und reguliert werden müssen. KI-Systeme dürfen nur im Einklang mit dem gesellschaftlichen und ökologischen Wohlergehen eingesetzt werden. ↩

Fußnoten

- [1] Vgl. BG ETEM: Whitepaper Künstliche Intelligenz, S. 3 f.
- [2] Vgl. Giering, O.: Künstliche Intelligenz und Arbeit: Betrachtungen zwischen Prognose und betrieblicher Realität, S. 52.
- [3] Vgl. Aschenbrenner, D.: Zukunft der Arbeit im Zeitalter von KI, S. 19 f.
- [4] Vgl. DIN/DKE/VDE: Whitepaper Ethik und Künstliche Intelligenz, S. 15 ff.
- [5] Vgl. Börkircher et al.: Potenziale der KI für den betrieblichen Arbeitsschutz. Lernende Algorithmen für Gefährdungsbeurteilung und Unfallauswertung, S. 10.
- [6] Vgl. Schneider, Steimers: Künstliche Intelligenz, S. 8.
- [7] Vgl. BG BAU Bauportal: Mehr Sicherheit dank künstlicher Intelligenz.
- [8] Vgl. Börkircher et al.: Potenziale der KI für den betrieblichen Arbeitsschutz. Lernende Algorithmen für Gefährdungsbeurteilung und Unfallauswertung, S. 8 ff.
- [9] Vgl. Jutz et al.: Hautkrebserkennung: Wie künstliche Intelligenz die Differenzialdiagnose schärft.
- [10] Vgl. Keller et al.: Einsatz digitaler Werkzeuge in der Prävention – die Zukunft hat bereits begonnen, S. 3 ff.
- [11] Vgl. BG ETEM: Whitepaper Künstliche Intelligenz, S. 6 f.
- [12] Vgl. ebd., S. 8.
- [13] Vgl. DFKI/Bitkom: Künstliche Intelligenz, S. 229 ff.
- [14] Vgl. Friele et al.: Digitale Daten für eine effizientere Prävention, 2020.
- [15] DFKI/Bitkom: Künstliche Intelligenz, 2017, S. 241 ff.
- [16] Vgl. Fraunhofer: KI-Systeme schützen, Missbrauch verhindern, 2022, S. 28 ff.
- [17] Vgl. HEG-KI: Ethik-Leitlinien für eine vertrauenswürdige KI, 2019.

Europäische Strategie zur psychischen Gesundheit

Autorin

➔ Ilka Wölfle

Foto: Adobe Stock/Somartin



Das Thema mentale Gesundheit steht aktuell weit oben auf der politischen Agenda der Europäischen Kommission. Denn es ist so relevant wie noch nie: In Europa leiden **➔ 84 Millionen Menschen** unter psychischen Gesundheitsproblemen, einschließlich Depressionen und Angstzuständen – und das bereits vor der Corona-Pandemie. Während der Pandemie haben sich Angstzustände und Depressionen laut der **➔ OECD** in einigen EU-Ländern sogar verdoppelt.

In dieser Legislaturperiode lenkten verstärkt EU-Bürgerinnen und Bürger sowie das Europäische Parlament die Aufmerksamkeit auf das Thema. In der Konferenz zur Zukunft Europas – einem Forum, in dem Menschen aus der EU ihre Wünsche für das Miteinander in Europa äußern konnten – kam die Forderung nach mehr Aufmerksamkeit für das Thema mentale Gesundheit auf. Kurz danach nahm auch das Europäische Parlament eine Entschließung zur psychischen Gesundheit in der digitalen Arbeitswelt an. Zentrale Forderung des Parlaments war die Stärkung der Prävention psychischer Erkrankungen.

Der Druck auf Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen stieg. 2023 kündigte sie eine Strategie zur psychischen Gesundheit an. Bisher ist unklar, was die Europäische Kommission konkret plant. Dennoch ist das Vorhaben zu begrüßen. Denn psychisch bedingte Gesundheitsprobleme sind nicht nur für Betroffene und deren Angehörige eine Herausforderung, sondern auch für das öffentliche Gesundheitswesen und die Sozialsysteme in der EU.

Psychische Leiden zählen in vielen europäischen Ländern zu den Hauptursachen für Arbeitsunfähigkeit und Frühverrentung. Schauen wir nach Deutschland: Der Arbeitsausfall wegen psychischer Erkrankungen erreichte 2021 einen neuen Höchststand. Von 2011 bis 2021 nahm die Zahl der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen um 41 Prozent zu. Eine entsprechende Krankschreibung dauerte im vergangenen Jahr durchschnittlich 39,2 Tage. Auch dieser Wert war so hoch wie noch nie.

Prävention und eine betriebliche Gesundheitsförderung, zum Beispiel arbeitsplatzbezogene Programme zur Stressprävention oder Führungskräfte-seminare zum Umgang mit Betroffenen, sind von großer Bedeutung. Gemeinsam mit ihren Partnern in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) bieten Berufsgenossenschaften und Unfallkassen den Unternehmen und Einrichtungen vielfältige **➔ Unterstützung** an bei diesem Thema. Ein wichtiges Instrument, um psychische Be-

lastungen frühzeitig zu erkennen und vorzubeugen, ist die Gefährdungsbeurteilung. Auch hierbei **➔ unterstützt** die gesetzliche Unfallversicherung.

Alle Bereiche der Gesellschaft müssen Verantwortung für die psychische Gesundheit der Bürgerinnen und Bürger tragen. Sektorübergreifende Zusammenarbeit und Partnerschaften – wie sie bereits in Deutschland stattfinden – sind hierfür unerlässlich. Mit der Strategie zur psychischen Gesundheit könnte die Europäische Kommission noch einen Schritt weitergehen und dazu beitragen, Wissenslücken zu schließen: Denn wir benötigen mehr Forschung zu den Folgen von Maßnahmen zur Bewältigung gesellschaftlicher Krisen, insbesondere für vulnerable Gruppen wie Kinder, Jugendliche, Migrantinnen und Migranten sowie ältere Menschen. Die Ergebnisse können dazu beitragen, Strategien abzuleiten, um die Belastungen für Betroffene zu verringern.

Vor diesem Hintergrund hatte die Europäische Kommission ein Konsultationsverfahren eröffnet. Betroffene Organisationen waren dazu aufgerufen, ihr Feedback zur geplanten Strategie mitzuteilen. Auch die gesetzliche Unfallversicherung hat sich mit einem **➔ DSV-Feedback** in die Diskussion eingebracht. Nun heißt es warten bis Juni. Dann will die Europäische Kommission die Strategie zur psychischen Gesundheit vorstellen und ihr Vorhaben konkretisieren.



Kein innerer Zusammenhang zwischen einer COVID-19-Impfung und der versicherten Tätigkeit



Urteil des Sozialgerichts Konstanz vom
09.12.2022 – S 1 U 1276/22

Autorin

➔ Prof. Dr. Susanne Peters-Lange

Maßnahmen zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Gesundheit gehören grundsätzlich zum unversicherten persönlichen Lebensbereich, sodass bei auftretenden Gesundheitsschäden nach einer COVID-19-Impfung im Regelfall kein Arbeitsunfall vorliegt.

Im vom Sozialgericht (SG) Koblenz zu entscheidenden Fall beehrte eine Versicherte die Anerkennung ihrer Gesundheitsprobleme in der Folge einer Corona-Schutzimpfung mit dem Impfstoff AstraZeneca als Arbeitsunfall. Die Versicherte ist als Sozialarbeiterin beim Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) des Sozial- und Jugendamtes der Stadt K. beschäftigt. Sie war am 9. April 2021 nach erfolgter Impfung am 27. März 2021 mit Gedächtnisverlust, Verwirrtheit und Desorientierung in der Notaufnahme des Klinikums K. stationär aufgenommen und dort bis zum 23. April 2021 behandelt worden. Aufgrund der im Entlassungsbericht genannten Diagnosen (Verdacht auf eine virale Meningoenzephalitis, differenzialdiagnostisch eine Autoimmun-encephalitis im Sinne einer limbischen Encephalitis, differenzialdiagnostisch eine Begleitmeningitis nach SARS-CoV-2-Impfung mit AstraZeneca, weiterhin eine Anpassungsstörung im Rahmen der Hauptdiagnose sowie eine akute Nierenschädigung im Rahmen einer Aciclovir-Therapie) wurde vom 23. April bis zum 27. Mai 2021 eine stationäre Rehabilitationsmaßnahme in den Kliniken Sch., A., durchgeführt. Die Beschäftigte war noch während des gerichtlichen Verfahrens weiterhin arbeitsunfähig krank.

In ihrer Unfallanzeige machte die Versicherte geltend, sie sei berufsbedingt geimpft worden. Als Mitarbeiterin des ASD sei sie seinerzeit verantwortlich für den Kinderschutz gewesen und infolgedessen auch bei der COVID-19-Impfung priorisiert worden. Der zuständige Unfallversicherungsträger lehnte aufgrund eines nicht wissenschaftlich nachgewiesenen ursächlichen Zusammenhangs der diagnostizierten Gesundheitsschäden mit der vorangegangenen Impfung die Anerkennung als Arbeitsunfall ab.

Im Verlauf des gerichtlichen Verfahrens gab die klagende Versicherte an, vonseiten des Personal- und Organisationsamtes meh-

rere E-Mails erhalten zu haben. Darin sei den Beschäftigten die COVID-19-Impfung nahegelegt worden. Darunter habe sich auch ein Formular „Bescheinigung zur Impfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2“ befunden, mit dem sie aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur höchsten Prioritätsstufe vorzeitig habe geimpft werden können. Aufgrund ihrer Tätigkeit im Jugendamt sei sie als erhöht gefährdet einzustufen gewesen, sodass die Schutzimpfung für ihre berufliche Tätigkeit erforderlich gewesen sei. Sie habe regelmäßig engen Kontakt zu Familien gehabt und sei in Kindertagesstätten, Schulen sowie sonstigen Betreuungseinrichtungen mit zu erwartendem Kontakt zu infizierten Personen gewesen. Damit habe die Impfung nicht nur dem Selbstschutz, sondern dem Schutz der Klientinnen, Klienten und Familien gedient, unter anderem auch dem Schutz anderer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des ASD, der funktionsfähig gehalten werden sollte.

Das SG lehnte die Anerkennung aufgrund eines fehlenden sachlichen Zusammenhangs der durchgeführten COVID-19-Schutzimpfung mit der beruflichen Tätigkeit der Klägerin ab. Der in § 8 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) geforderte innere oder sachliche Zusammenhang zwischen der zum Gesundheitsschaden führenden Verrichtung und der versicherten Tätigkeit sei im vorliegenden Fall nicht gegeben. Maßgebliches Kriterium für die wertende Entscheidung über den sachlichen Zusammenhang zwischen versicherter Tätigkeit und Verrichtung zur Zeit des Unfalls sei die Handlungstendenz der versicherten Person, ob sie eine dem Beschäftigungsunternehmen dienende Verrichtung ausüben wollte. Zu deren Beurteilung sei neben den Angaben der versicherten Person auf die objektiven Umstände abzustellen. Maßgeblich sei dabei, ob die Handlungstendenz darauf gerichtet sei, eine – objektiv bestehende – Haupt- oder Nebenpflicht aus dem zugrunde liegenden Rechtsverhältnis zu erfüllen. Dies sei




Der zuständige Unfallversicherungsträger lehnte aufgrund eines nicht wissenschaftlich nachgewiesenen ursächlichen Zusammenhangs der diagnostizierten Gesundheitsschäden mit der vorangegangenen Impfung die Anerkennung als Arbeitsunfall ab.“

hier wegen der nicht gegebenen gesetzlichen Impfverpflichtung nicht der Fall. Auch habe die Klägerin keine eigenen unternehmensbezogenen Rechte aus der Beschäftigung ausgeübt, da die Priorisierung bei den Impfungen aufgrund der Mangelsituation in erster Linie dem Schutz von Personen vorbehalten war, die ein erhöhtes gesundheitliches Risiko für einen schweren oder tödlichen Krankheitsverlauf aufwiesen, ferner von Personen mit besonders hohem tätigkeitsbedingtem Infektionsrisiko, zur Unterbindung einer Transmission des COVID-19-Virus, insbesondere in Umgebungen mit hohem Anteil vulnerabler Personen und in solchen mit hohem Ausbruchspotenzial, sowie zur Aufrechterhaltung zentraler staatlicher Funktionen, der kritischen Infrastrukturen, der zentralen Bereiche der Daseinsvorsorge und des öffentlichen Lebens. Daraus seien aber eigene unternehmensbezogene Rechte nicht abzuleiten gewesen.

Schließlich habe die Versicherte auch keine objektiv geschuldete Handlung vorgenommen, um eine vermeintliche Pflicht aus dem Rechtsverhältnis zu erfüllen. Nach den besonderen Umständen der Beschäftigung zur Zeit der Verrichtung habe sie nicht annehmen dürfen, eine solche Pflicht treffe sie. Auch diese Alternative für das Bestehen eines sachlichen Zusammenhangs zwischen der Impfung mit der beruflichen Tätigkeit der Klägerin lehnte das Gericht mangels einer gesetzlichen Impfpflicht für die berufliche Tätigkeit der Klägerin ab. In erster Linie würde sie ihre eigene Gesundheit mit der Impfung schützen. Ausreichende Alternativen gegen die Verbreitung im Falle einer Infektion durch betriebliche Maßnahmen stünden zur Verfügung.

Mit der ausführlich begründeten, an der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) ausgerichteten Entscheidung hat das SG Konstanz wegweisend für eine – hoffentlich nicht allzu

hohe – Anzahl an weiteren Fällen von gesundheitlichen Komplikationen im Anschluss an eine Impfung (hier mit dem Impfstoff AstraZeneca) eine verhältnismäßig klare Linie vertreten. So tragisch der Fall in seinen Auswirkungen verlaufen sein mag, so ist die Aussage doch sehr deutlich: Bei Nichtvorliegen einer gesetzlichen Impfpflicht für eine besondere Berufsgruppe (wie sie später für Einrichtungen der Kranken- und Altenpflege eingeführt wurde) ist regelmäßig kein sachlicher Zusammenhang zwischen der beruflichen Tätigkeit und der Impfung anzuerkennen, da in allen anderen Fällen individuelle oder allgemeine Gründe des Gesundheitsschutzes gegenüber der beruflichen Veranlassung überwiegen. Eine individuelle Entscheidungsalternative gegen eine Impfung gab es in allen Fällen, in denen keine gesetzliche Impfverpflichtung bestand. Und auch die Empfehlung der Ständigen Impfkommission (STIKO) an die Bevölkerung im Ganzen für eine Impfung spricht eher gegen den inneren Zusammenhang, selbst bei gleichzeitiger betrieblicher Interessenlage für eine Impfung. Daher ist dem Urteil aufgrund der Klarheit der Argumentation zuzustimmen, auch wenn das Ergebnis, mit dem auch die Fragen des medizinischen Zusammenhangs letztlich offenbleiben, bei Betroffenen auf wenig Akzeptanz treffen wird.

Es bleibt abzuwarten, ob es zu einer Berufungs- oder gar Revisionsentscheidung in diesem oder anderen Verfahren kommt. 

Die Inhalte dieser Rechtskolumne stellen allein die Einschätzungen des Autors/der Autorin dar.

Annegret Dickhoff stärkt Klimaschutz bei den BG Kliniken

Annegret Dickhoff wechselt ab 1. Februar 2023 als Referentin für Nachhaltigkeit zu den Kliniken der gesetzlichen Unfallversicherung (BG Kliniken).

Die Diplom-Ingenieurin und examinierte Krankenschwester ist seit vielen Jahren auf Klimaschutz im Gesundheitswesen spezia-

Foto: privat



Annegret Dickhoff

liert. Zuvor leitete sie seit 2007 deutschlandweite Projekte wie „KLIK green“ und „Gütesiegel – Energiesparendes Krankenhaus“ beim Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND), Landesverband Berlin. Bei den BG Kliniken soll sie in der Stabsstelle Nachhaltigkeit dafür sorgen, eine konzernweite Klimaschutzstrategie zu entwickeln und die Unternehmensgruppe in allen Geschäftsbereichen nachhaltig aufzustellen.

„Annegret Dickhoff ist eine hervorragend vernetzte Expertin für Klimaschutz im Gesundheitswesen – ein Thema, das wie kein anderes unsere Zukunft bestimmen wird. Wir sind deshalb sehr froh, sie an Bord zu haben“, so Christian Dreißigacker, Leiter der neu geschaffenen Stabsstelle. ➔

Ärztliche Direktion im Bergmannsheil neu besetzt

Das BG Universitätsklinikum Bergmannsheil hat einen neuen Ärztlichen Direktor: **Prof. Dr. med. habil. Reinhold A. Laun**, MBA, hat diese Position zum 1. Januar 2023 übernommen. Zuletzt arbeitete er am Vivantes Klinikum Neukölln in Berlin, wo er 19 Jahre lang als Chefarzt und davon elf Jahre als Ärztlicher Direktor tätig war. Im Bergmannsheil ist er künftig als Teil der Krankenhausbetriebsleitung zuständig für die medizinische und medizinstrategi-

sche Entwicklung der Klinik. Zuvor hatte Prof. Dr. Marcus Lehnhardt, Direktor der Klinik für Plastische Chirurgie und Handchirurgie im Bergmannsheil, diese Tätigkeiten interimistisch ausgefüllt.

„Herr Prof. Laun ist ein sehr erfahrener Ärztlicher Direktor und Unfallchirurg, der uns mit seiner großen Expertise sehr wertvolle Unterstützung in den vielfältigen medizinischen Themen leisten wird“, so Dr. Tina Groll, Geschäftsführerin im Bergmannsheil. „Wir freuen uns sehr, gemeinsam mit ihm die weitere Entwicklung unseres Hauses in positiver Weise zu gestalten.“ Prof. Laun ergänzt: „Bereits in meiner früheren Laufbahn habe ich das Bergmannsheil als Mitarbeiter der Chirurgischen Klinik kennen und schätzen gelernt. Ich freue mich außerordentlich, dass ich erneut für dieses traditionsreiche und zugleich hochmoderne Haus tätig sein darf. Die Kombination aus BG Klinik und Universitätsklinik ist in dieser Form einzigartig und begründet ein hoch spezialisiertes und zukunftsfähiges Leistungsspektrum.“ ➔

Foto: BG Universitätsklinikum Bergmannsheil



(v. l.) Marcus Fritz (Pflegedirektor), Dr. Tina Groll (Geschäftsführerin), Prof. Dr. Reinhold A. Laun (Ärztlicher Direktor) und Anne Elvering (Kaufmännische Direktorin)

Neues Führungsduo am BG Klinikum Hamburg

Das BG Klinikum Hamburg wird ab 2023 von einem neuen Führungsduo geleitet. Seit Januar 2023 verstärkt **Rolf Keppeler** die Geschäftsführung und verantwortet schwerpunktmäßig Themen des allgemeinen Krankenhausbetriebs. Der bisherige Geschäftsführer **Dr. Harald Müller** übernahm den Vorsitz der Geschäftsführung. In dieser Funktion betreut er strategische Themen und bildet die Schnittstelle zur Holding der BG Kliniken gGmbH. Der bisherige Vorsitzende der Geschäftsführung am BG Klinikum Hamburg, Christian Dreißigacker, widmet sich seit Januar 2023 zusätzlichen Aufgaben in der Holding der BG Kliniken und bleibt weiterhin Vorsitzender der Geschäftsführung des BG Klinikum Unfallkrankenhauses Berlin.

Rolf Keppeler ist seit 26 Jahren in verschiedenen Funktionen im BG Klinikum Hamburg tätig. Unter anderem verantwortete er den Bereich der Therapie sowie ab 2019 als Interimsmanager den Pflegedienst. Die Geschäftsführung der Betriebsgesellschaften und externen Einrichtungen des BG Klinikums Hamburg wird er auch in der neuen Aufstellung beibehalten. „Krankenhäuser sehen sich aktuell mit vielen Herausforderungen konfrontiert. Hier am Standort hat sich die Führung in Doppelbesetzung in den vergangenen Jahren bewährt und sie bringt viele Vorteile mit sich, um das Klinikum bestmöglich durch diese Herausforderungen zu steuern“, so Rolf Keppeler. ➔



Foto: BG Klinik Hamburg

Dr. Harald Müller (li.) und Rolf Keppeler (re.)